

„Wsparcie Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w zakresie utworzenia Obserwatorium Integracji Społecznej” -
Projekt systemowy współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.



Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Lublinie

RAPORT Z PRZEPROWADZONEGO BADANIA:

„Wolontariat w pomocy społecznej w województwie lubelskim”

Opracowany przez:

Zespół Obserwatorium Integracji Społecznej

Sierpień 2011

Spis treści:

Wprowadzenie	2
1. Wolontariat w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej w województwie lubelskim	7
1.1. Wolontariat w opinii przedstawicieli jednostek organizacyjnych pomocy społecznej	7
1.2. Wolontariat w opinii wolontariuszy jednostek organizacyjnych pomocy społecznej	26
2. Wolontariat w organizacjach pozarządowych	46
2.1. Wolontariat w opinii przedstawicieli organizacji pozarządowych	46
2.2. Wolontariat w opinii wolontariuszy w organizacjach pozarządowych w województwie lubelskim działających w obszarze pomocy społecznej	63
3. Porównanie opinii wolontariuszy zaangażowanych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej i w organizacjach pozarządowych	86
4. Wnioski i rekomendacje	98
5. Podsumowanie	100
6. Spis wykresów i tabel	102
7. Bibliografia	108

Wprowadzenie.

Niniejsze opracowanie prezentuje wyniki badania społecznego pn. „Wolontariat w pomocy społecznej na terenie województwa lubelskiego”, które zostało przeprowadzone na przełomie maja i czerwca 2011 roku przez Zespół Obserwatorium Integracji Społecznej w Regionalnym Ośrodku Polityki Społecznej w Lublinie, w ramach projektu systemowego „Koordynacja na rzecz aktywnej integracji” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet I, Działanie 1.2.

Badanie miało charakter dwuetapowy. I etap badania skierowany był do 385 jednostek organizacyjnych pomocy społecznej funkcjonujących na terenie województwa lubelskiego, w tym: 213 ośrodków pomocy społecznej, 20 powiatowych centrów pomocy rodzinie, 44 domów pomocy społecznej, 46 środowiskowych domów samopomocy, 22 ośrodków interwencji kryzysowej oraz 38 placówek opiekuńczo-wychowawczych, do których wysłane zostały pisma z prośbą o udział w badaniu. Odpowiedzi uzyskano od 221 podmiotów, spośród których ankiety wypełniło 46 przedstawicieli instytucji pomocy i integracji społecznej oraz 159 wolontariuszy zaangażowanych w ich działalność.

II część badania dotyczyła wybranych losowo organizacji pozarządowych działających w obszarze pomocy społecznej na terenie województwa lubelskiego, do których skierowano ankietów zatrudnionych na potrzeby przeprowadzenia badania. Ankietrzy dotarli do przedstawicieli 40 organizacji, w tym 26 działających na terenie miasta Lublin, oraz 156 wolontariuszy.

Badanie zrealizowano w oparciu o kwestionariusze badawcze, tj. ankietę nr 1 przeznaczoną dla przedstawiciela instytucji pomocy społecznej lub organizacji pozarządowej oraz ankietę nr 2 skierowaną do wolontariuszy. Ankiety zostały przesłane drogą elektroniczną oraz zamieszczone do pobrania na stronie internetowej ROPS.

Kwestionariusze zawierały po 30 pytań zamkniętych i półzamkniętych, w tym wielokrotnego wyboru i były skonstruowane w sposób kompatybilny, w celu dokonania analizy porównawczej w końcowym etapie badania.

Realizacja badania „Wolontariat w pomocy społecznej”, w odniesieniu do całości postępowania badawczego, miała umożliwić diagnozę potencjału instytucji pomocy i integracji społecznej oraz organizacji pozarządowych województwa lubelskiego, w kontekście działalności wolontarystycznej oraz poznanie barier i ograniczeń, które mogą powodować problemy z prowadzeniem i rozwojem wolontariatu w województwie lubelskim i wykorzystaniem jego zasobów w świadczeniu usług społecznych.

W niniejszym badaniu zastosowano następujące skróty:

- NGO – organizacja pozarządowa
- JOPS – jednostki organizacyjne pomocy społecznej
- PCPR – powiatowe centrum pomocy rodzinie
- OPS – ośrodek pomocy społecznej
- DPS – dom pomocy społecznej
- OIK – ośrodek interwencji kryzysowej
- ŚDS – środowiskowy dom samopomocy
- PO-W – placówka opiekuńczo-wychowawcza
- CW – centrum wolontariatu
- ON – osoba niepełnosprawna

Wolontariat pochodzi od łacińskiego słowa „voluntas” oznaczającego wolną wolę, samodzielnie podjętą decyzję lub indywidualny wybór¹.

Centrum Wolontariatu definiuje wolontariat jako bezpłatne, dobrowolne, świadome działanie na rzecz innych, wykraczające poza więzi rodzinne, koleżeńskie, czy przyjacielskie². Działanie takie może przyjmować wiele form. Z jednej strony może to być pomoc osobom indywidualnym, np. starszym, niepełnosprawnym lub dzieciom nie radzącym sobie w szkole – bez pośrednictwa żadnych organizacji, z drugiej zaangażowanie (na rzecz pojedynczych osób, szerszych grup lub idei) poprzez różnego rodzaju organizacje czy instytucje, jak stowarzyszenia, fundacje, parafie, urzędy miast czy gmin, szkoły, muzea, szpitale. Formalnie tylko ten drugi rodzaj zaangażowania traktowany jest jako wolontariat³.

Podstawę prawną regulującą działalność wolontariatu stanowi Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2003 r. Nr 96, poz. 873, z późn. zm.). W myśl definicji ustawowej **wolontariusz** to osoba fizyczna, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie (art. 2. pkt 3), przy czym wolontariuszem może być także członek stowarzyszenia (art. 42 ust.3).

W art. 42 ust. 1 ustawy określony został krąg podmiotów uprawnionych do zawierania porozumień z wolontariuszami, czyli „korzystających”. Są nimi:

- organizacje pozarządowe – w zakresie ich działalności statutowej, zwłaszcza w zakresie działalności pożytku publicznego,
- osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w RP, o stosunku Państwa do innych kościołów i innych związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania – jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego w zakresie ich działalności statutowej, szczególnie w zakresie działalności pożytku publicznego,
- jednostki organizacyjne podległe organom administracji publicznej lub nadzorowane przez te organy,
- organy administracji publicznej,
- stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego – w zakresie ich działalności statutowej, zwłaszcza w zakresie działalności pożytku publicznego.

¹ Kostrzewa M. „Wolontariat jako forma aktywności społecznej”, Praca zbiorowa z socjologii.

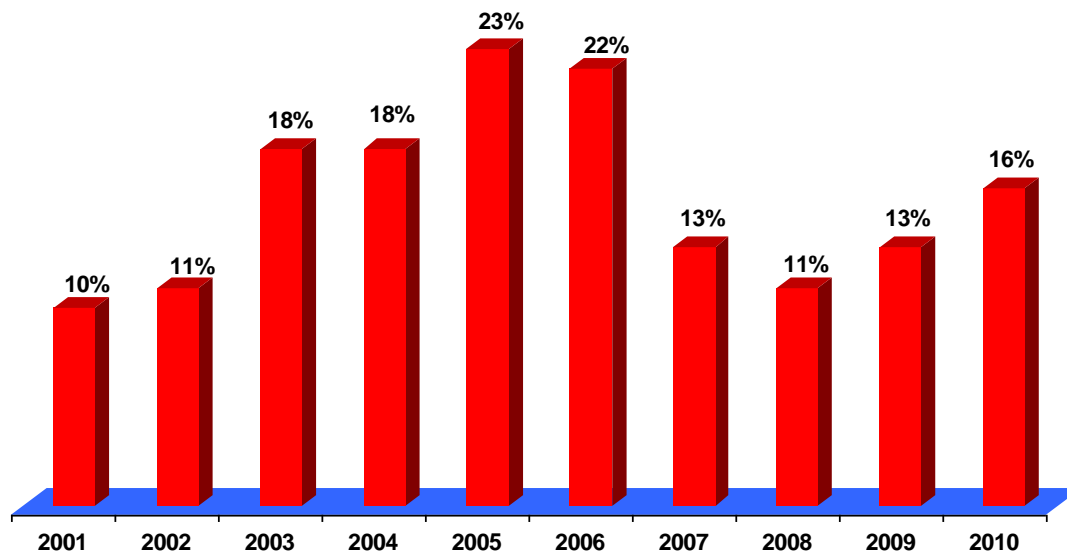
² <http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=92>

³ „Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010: Wolontariat, filantropia, 1%”. Raport z badań. Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2011

Zgodnie z najnowszymi wynikami badania Stowarzyszenia Klon/Jawor⁴, w 2010 roku 12% Polaków było zrzeszonych w różnego rodzaju stowarzyszeniach i grupach, 16% poświęcało nieodpłatnie na ich rzecz swój czas lub świadczyło pracę, a 54% wspierało je materialnie.

Wykres nr 1.

Odsetek wolontariuszy w Polsce na przestrzeni lat 2001-2010.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania Stowarzyszenia Klon/Jawor dotyczącego zaangażowania społecznego Polaków, listopad 2010 r.

Zgodnie z wynikami badań CBOS⁵, ponad połowa Polaków (54%) pracowała kiedyś dobrowolnie i nieodpłatnie na rzecz swojego środowiska, kościoła, osiedla, wsi, miasta czy potrzebujących. Częściej są to osoby z wykształceniem wyższym (73%) niż z podstawowym (46%), zawodowym (50%) czy średnim (54%), stosunkowo często zamożne (przy dochodzie na osobę powyżej 1500 zł – 70%), a także intensywnie uczestniczące w praktykach religijnych (72%).

Według European Social Survey z 2008 roku Polska zajmuje 18 miejsce na 28 badanych państwach; najwięcej wolontariuszy jest w Holandii, Norwegii i Danii – czterokrotnie więcej niż w Polsce. Z kolei według sondażu Eurobarometru z 2010 roku, Polska jest na 17 miejscu na 33 kraje⁶. Wyniki najnowszego badania przeprowadzonego przez Stowarzyszenie Klon/ Jawor

⁴ tamże

⁵ Badanie CBOS zrealizowane w styczniu 2011 roku, źródło: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_010_10.

⁶ <http://wolontariat.ngo.pl/wiadomosc/611352.html>

dotyczącego wolontariatu w Polsce dają powody do ostrożnego optymizmu, po wyraźnym spadku zaangażowania, który zaobserwowaliśmy przed trzema laty, odsetek osób decydujących się na poświęcenie swojego czasu i pracy na rzecz organizacji społecznych i grup nieformalnych ponownie zaczął rosnąć. Podobnie jak w poprzednich latach, najwięcej wolontariuszy gromadzi Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, organizacje ratownicze (OSP, GOPR, WOPR i inne), organizacje skupiające się na edukacji/opiece nad dziećmi i młodzieżą (m.in. komitety rodzicielskie), a także na pomocy dla osób najuboższych.

Dla większości typów organizacji społecznych nie zanotowano znaczących zmian w porównaniu z poprzednimi latami. Wyjątkiem są organizacje i ruchy religijne, wspólnoty parafialne, misje – w ich przypadku mamy do czynienia z istotnym spadkiem liczby wolontariuszy, będącym kontynuacją trendu notowanego w badaniu już od kilku lat. W roku 2010 mniej niż 1% badanych deklarowało poświęcenie czasu lub pracy dla tego typu organizacji, w porównaniu do ok. 2% w poprzednich trzech latach i blisko 4% pięć lat temu.

Wolontariusze są usatysfakcjonowani tym co robią – prawie połowa z nich mówi, że pomagają, bo sprawia im to przyjemność lub interesują się daną tematyką. Kolejna ważna motywacja to poczucie wzajemności: co trzeci badany podpisuje się pod zdaniem „jeśli ja pomogę innym, to inni pomogą mnie”. Co ciekawe, osoby w związkach wskazują tę motywację częściej niż panny i kawalerowie. Warto też podkreślić, że tylko 2% wolontariuszy traktuje wolontariat jako trampolinę do kariery (liczy na to, że dostanie pracę lub zdobędzie doświadczenie zawodowe).

Warto odnotować pewne różnice między wolontariuszami i wolontariuszkami: kobiety częściej niż mężczyźni podkreślają, że wolontariat daje możliwość bycia między ludźmi, nawiązania kontaktów i pożytecznego spędzenia czasu. Częściej też przyznają, że pomagają, bo po prostu nie umieją odmawiać; taki „brakasertywności” w kwestii wolontariatu charakteryzuje też (niezależnie od płci) osoby w wieku 26-45 lat⁷.

⁷ [Stowarzyszenie](#) Klon/Jawor „Wolontariat, filantropia, 1%”. Raport z badań 2011.

1. Wolontariat w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej w województwie lubelskim.

1.1. Wolontariat w opinii przedstawicieli jednostek organizacyjnych pomocy społecznej.

Istotne znaczenie w realizacji badania pt. „Wolontariat w pomocy społecznej na terenie województwa lubelskiego” miało poznanie potencjału i zasad funkcjonowania wolontariatu w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej działających w województwie lubelskim. Badaniem objęto 385 podmiotów, do których wysłano ankiety z prośbą o ich wypełnienie.

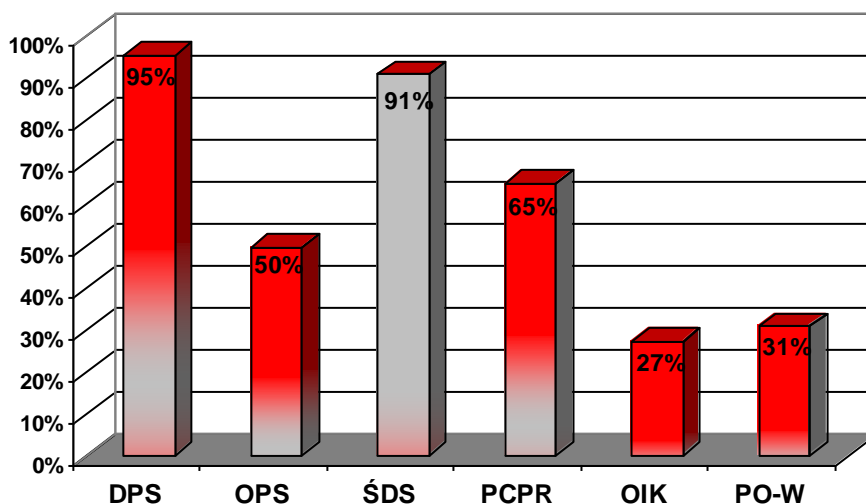
Odpowiedzi udzieliło 221 jednostek, tj. 57% wszystkich biorących udział w badaniu, z których tylko 46 angażuje wolontariuszy w realizację zadań ustawowych, co stanowi zaledwie 12% z liczby wszystkich badanych jednostek.

Tabela nr 1. Liczba JOPS uczestniczących w badaniu.

Typ jednostki	Liczba jednostek, do których wysłano ankiety	%	Liczba jednostek, które udzieliły odpowiedzi	%	Liczba jednostek, które angażują wolontariuszy	%
OPS	213	55	106	48	16	35
PCPR	20	5	13	6	1	2
DPS	44	11	42	19	18	39
ŚDS	46	12	42	19	6	13
OIK	22	6	6	3	3	7
Placówki opiekuńczo-wychowawcze	38	10	12	5	2	4
Razem:	385	100	221	100	46	100

Wykres nr 2.

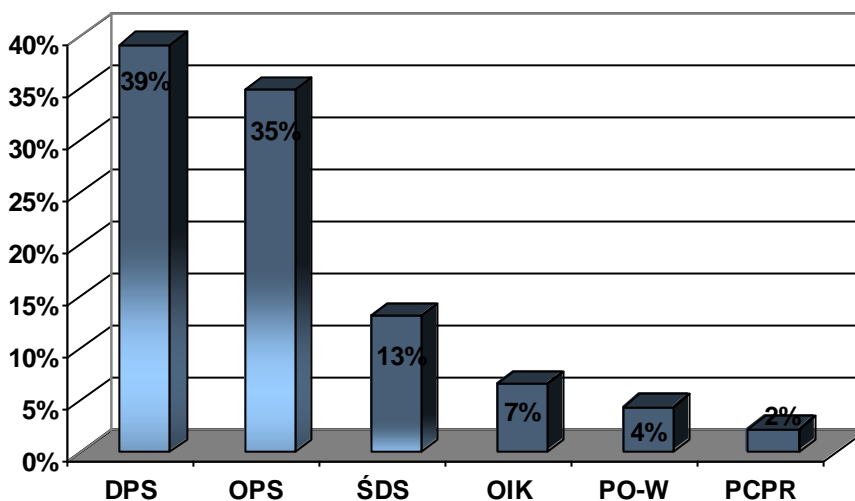
Poziom zwrotu ankiet od JOPS.



Wśród jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, do których rozesłano pisma z prośbą o udział w badaniu, najczęściej odpowiedzi uzyskano od DPS (95%) i ŚDS (91%). Najniższy poziom informacji zwrotnych zanotowano wśród OIK (27%) i placówek opiekuńczo-wychowawczych (31%).

Wykres nr 3.

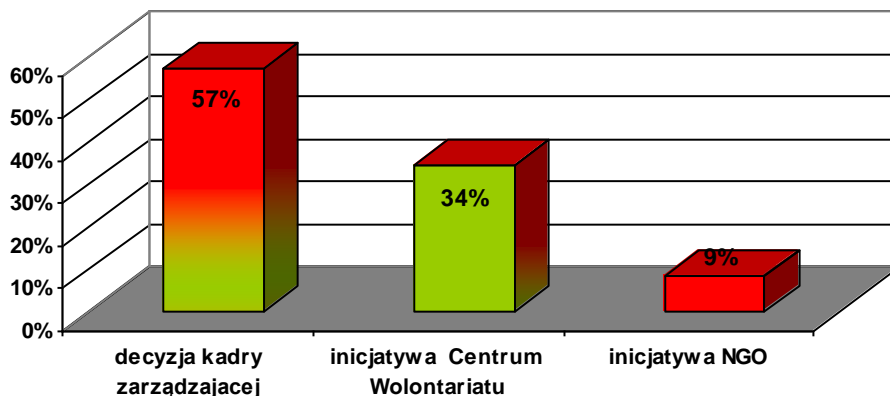
Liczba podmiotów korzystających ze świadczeń wolontariuszy wśród badanych JOPS.



Na podstawie uzyskanych informacji można stwierdzić, że do jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, które w największym stopniu włączają wolontariuszy w realizację swoich zadań należą DPS (39%) oraz OPS (35%). Najmniejsza liczba wolontariuszy współpracuje z PCPR (2%).

Wykres nr 4.

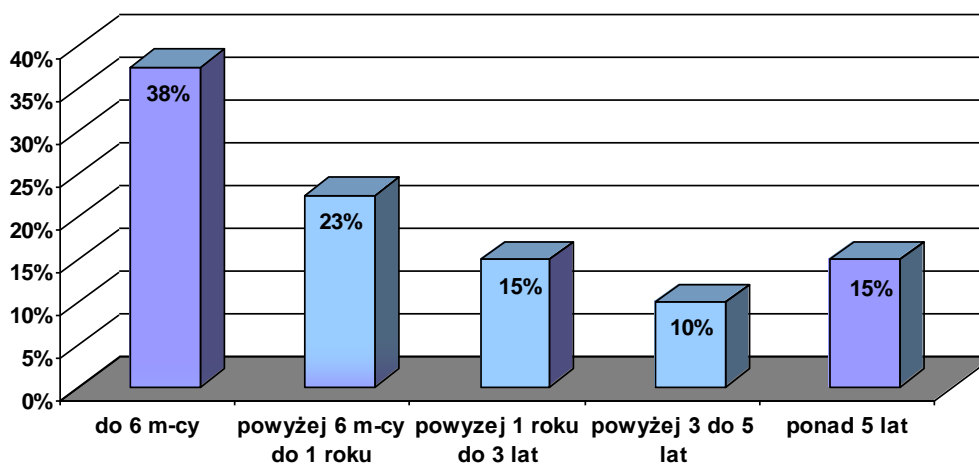
Z czyjej inicjatywy rozpoczęto angażowanie wolontariuszy w placówce / organizacji?



Wg respondentów propozycja zaangażowania wolontariuszy w działalność jednostki należała głównie do dyrektora lub kierownika placówki – 57% wskazań. Co trzeci ankietowany przyznał, że inicjatywa współpracy wyszła od Centrum Wolontariatu (34%). Najmniejsze zainteresowanie współpracą z JOPS zanotowano ze strony organizacji pozarządowych (9%).

Wykres nr 5.

Średni okres współpracy z wolontariuszem.

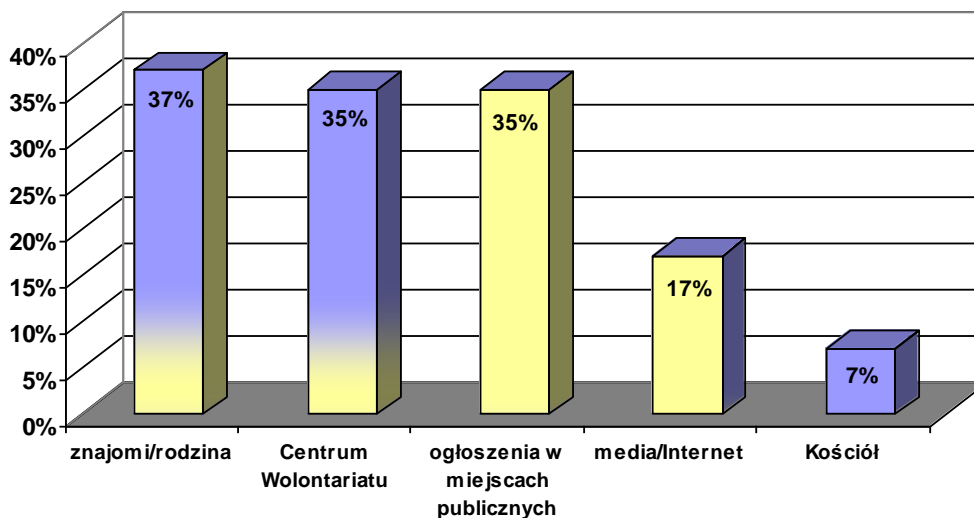


Jak wynika z badania, około 1/3 podmiotów współpracuje ze swoimi wolontariuszami przez bardzo krótki okres, tj. do 6 miesięcy (38%), a dla 23% jednostek ta współpraca nie trwa dłużej niż 1 rok. Osoby te stanowią łącznie ponad połowę badanych (61%).

Średnio 1 wolontariusz ochotniczo przepracował w JOPS 8,5 godziny w miesiącu.

Wykres nr 6.

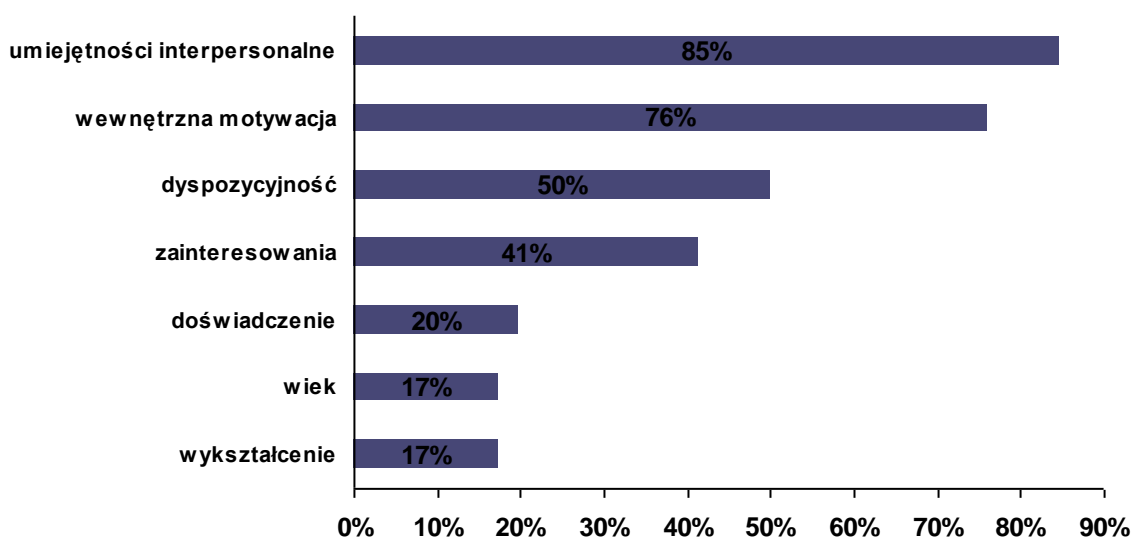
Sposoby poszukiwania wolontariuszy.



Respondenci biorący udział w badaniu twierdzą, że w równym stopniu poszukują wolontariuszy chętnych do współpracy poprzez znajomych czy rodzinę, jak też Centrum Wolontariatu czy ogłoszenia w miejscach publicznych (odpowiednio 37, 35 i 35%). Zdaniem badanych, Kościół nie odgrywa zbyt dużej roli w rekrutacji wolontariuszy na rzecz instytucji pomocy społecznej (najmniejsza liczba wskazań).

Wykres nr 7.

Najważniejsze kryteria przy wyborze kandydata na wolontariusza.

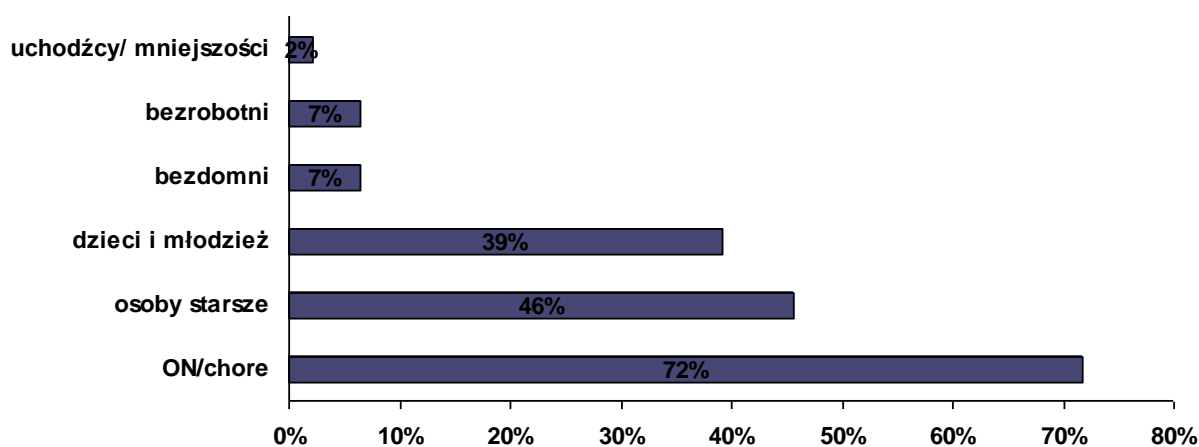


Zdaniem większości badanych najważniejszym dla nich kryterium, które powinien spełniać kandydat na wolontariusza jest posiadanie umiejętności interpersonalnych (społecznych), takich jak umiejętności komunikacyjne, umiejętność nawiązywania kontaktu

z innymi ludźmi, umiejętności negocjacyjne, rozwiązywania konfliktów, umiejętność pracy zespołowej, adaptacji społecznej czy zachowań asertywnych (85%). Bardzo ważna jest także wewnętrzna motywacja wolontariusza, która jest kluczem do wysokich osiągnięć i staje się motorem dążenia do sukcesu (76%). Sprawia ona, że wolontariusze czują się potrzebni w danej instytucji, co przekłada się na aktywną współpracę. Mniejsze znaczenie, z punktu widzenia ankietowanych, ma wiek (20%), wykształcenie oraz posiadane doświadczenie wolontariusza (po 17% wskazań).

Wykres nr 8.

Grupy osób, do których kierowana jest pomoc wolontariuszy.



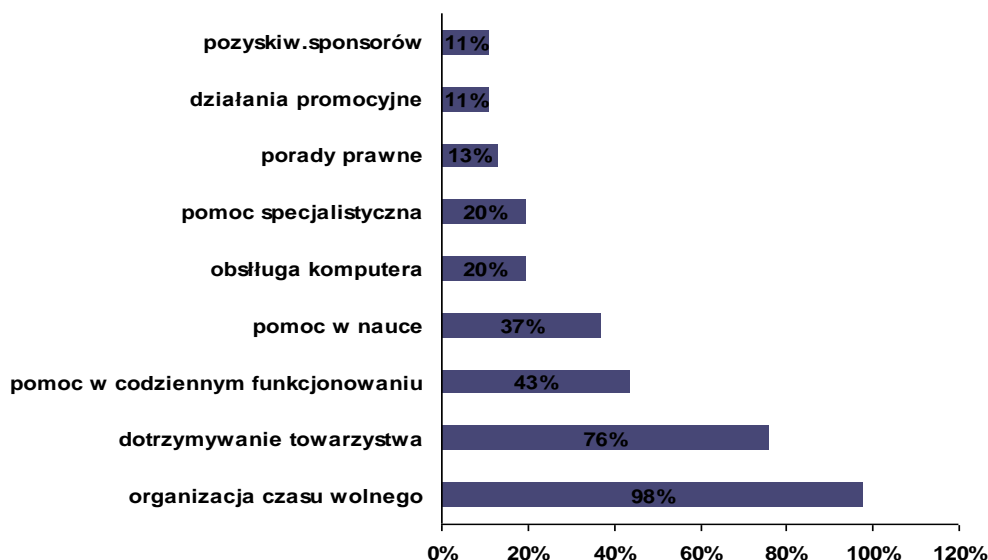
Ze względu na specyfikę zadań realizowanych przez instytucje pomocy społecznej, osobami, którym wolontariusze najczęściej udzielają pomocy są chorzy i niepełnosprawni (72%), a także osoby starsze (46%) Pomoc tym osobom i rodzinom polega przede wszystkim na dotrzymywaniu im towarzystwa, organizacji czasu wolnego, wsparciu w codziennym funkcjonowaniu (np. sprzątanie, gotowanie, robienie zakupów, płacenie rachunków) - patrz wykres nr 8. Dzieci i młodzież to grupa równie często wspierana przez wolontariuszy, przede wszystkim w formie pomocy w odrabianiu lekcji i organizacji czasu wolnego oraz wypoczynku letniego (39%).

W samych instytucjach wolontariusze często są zaangażowani podczas organizowania imprez integracyjnych/okolicznościowych, akcji charytatywnych, w działaniach promocyjnych i pozyskiwaniu sponsorów, opracowywaniu podstawowej dokumentacji, czy pomocy w pracach biurowych.

Najczęstsze typy zadań powierzanych wolontariuszom przedstawia wykres nr 9.

Wykres nr 9.

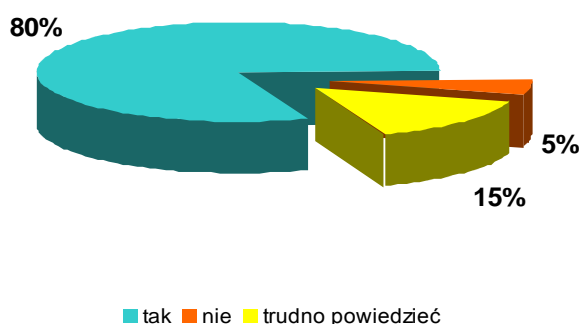
Typy zadań powierzanych wolontariuszom w organizacji/ instytucji.



Zdecydowana większość respondentów (80%) jest zdania, że zadania powierzane wolontariuszom były zgodne z ich zainteresowaniami lub wykształceniem. Zdobywane podczas wolontariatu umiejętności są niezastąpionym źródłem wiedzy i doświadczenia, szczególnie dla osób młodych, uczących się. Zgodność realizowanych zadań z zainteresowaniem i wykształceniem pozytywnie wpływa na ich motywację oraz poczucie samorealizacji.

Wykres nr 10.

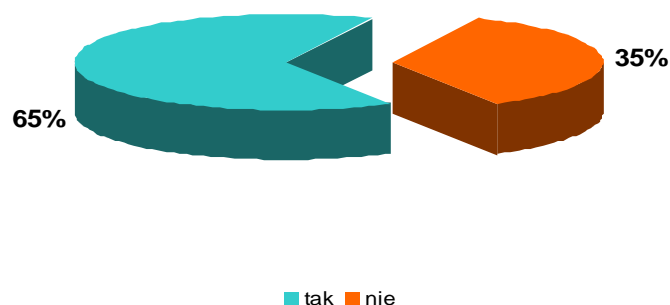
Zgodność zadań wolontariuszy z ich zainteresowaniami.



Warto podkreślić, że ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie nakłada na wolontariusza konieczność posiadania kwalifikacji i spełnienia wymagań odpowiednich do rodzaju i zakresu wykonywanych świadczeń, jeżeli obowiązek posiadania takich kwalifikacji i spełnienia stosownych wymagań wynika z odrębnych przepisów (art. 43 ustawy).

Wykres nr 11.

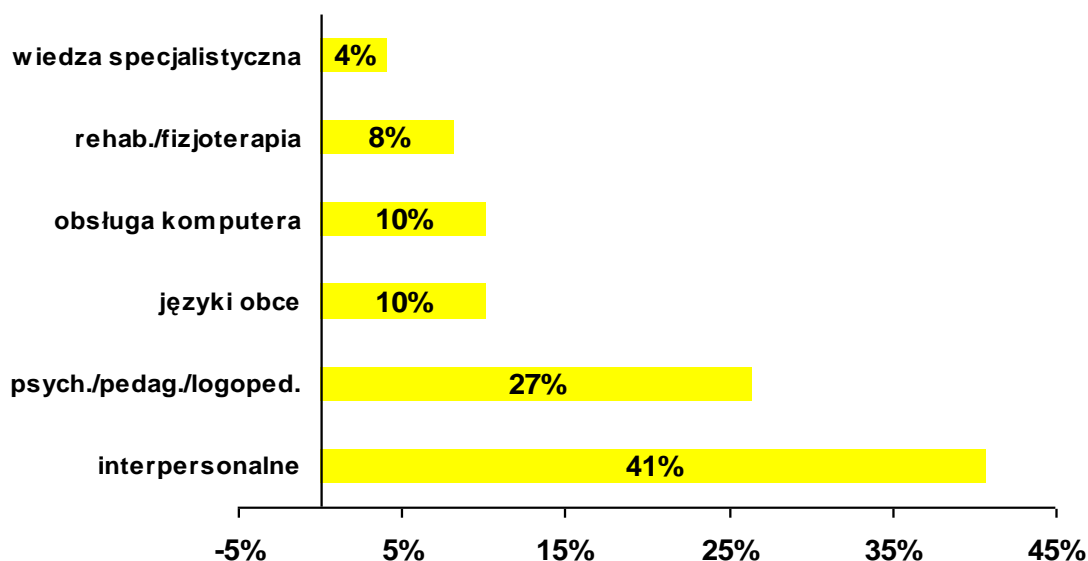
Czy powierzane zadania wymagają specjalistycznych umiejętności od wolontariusza?



W opinii większości ankietowanych (65%), powierzane wolontariuszowi zadania wymagają od niego pewnych umiejętności. Posiadanie określonych kwalifikacji i predyspozycji przyczynia się do efektywnej, profesjonalnej współpracy, sumiennego wywiązywania się z powierzonych zadań oraz sprawdzenia się w „różnych rolach”.

Wykres nr 12.

Specjalistyczne umiejętności/kwalifikacje wolontariuszy wymagane przez instytucje.

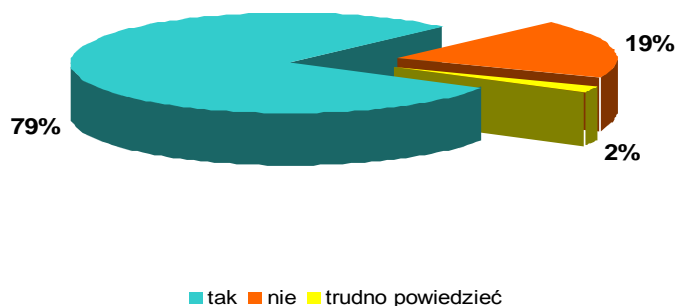


Umiejętności interpersonalne, czyli umiejętności społeczne, które wykorzystujemy w relacjach z innymi ludźmi, są najczęściej wymaganą cechą od wolontariuszy (41%). Ponadto, respondentom zależy, by ich wolontariusze posiadali wiedzę z zakresu psychologii, pedagogiki czy logopedii (27% wskazań). Najmniej przydatna w wykonywaniu powierzanych zadań, ich zdaniem, jest wiedza specjalistyczna, np. z zakresu prawa czy księgowości (4%).

Ochotnicza praca wolontariusza powinna być zorganizowana i wykonywana w sposób rzetelny i profesjonalny. Rolę osoby nadzorującej i monitorującej działania wolontariuszy w instytucji lub organizacji winien pełnić koordynator lub wyznaczony opiekun, służący wsparciem merytorycznym i organizacyjnym.

Wykres nr 13.

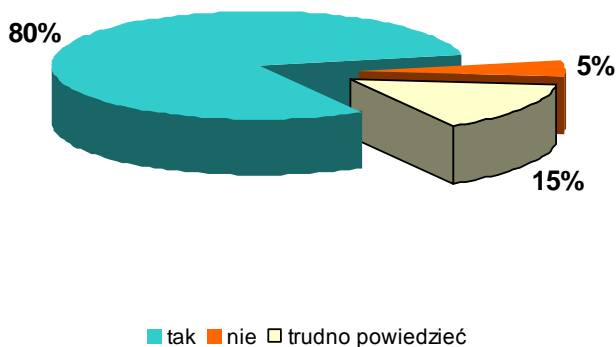
Czy w Państwa instytucji jest wyznaczony opiekun/ koordynator wolontariatu ?



Zdecydowana większość badanych jednostek (79%) ma wyznaczonego koordynatora lub opiekuna, który organizuje i nadzoruje działania wolontariuszy.

Wykres nr 14.

Czy wsparcie wolontariusza jest wystarczające?



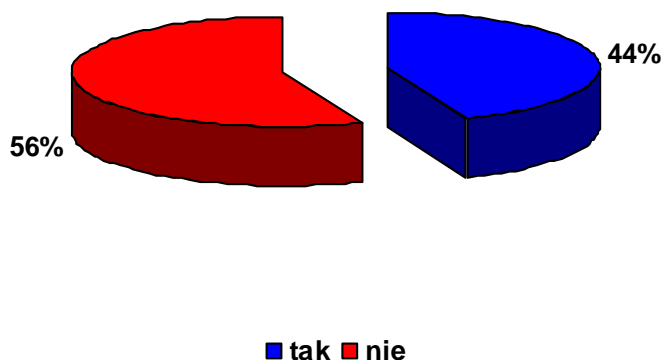
Praca koordynatora oceniana jest pozytywnie przez 80% respondentów, co może świadczyć o dobrej organizacji wolontariatu w badanej jednostce.

Dla osób rozpoczynających działalność społeczną w formie świadczenia pomocy innym przydatne jest zdobycie pewnej wiedzy. Istotne jest zorganizowanie dla nich szkolenia, przybliżającego im ideę wolontariatu, umożliwiającego rozpoznanie własnych motywacji

do pracy, poznanie obszarów pomocy, zadań, które mogą wykonywać jako wolontariusze. Ważne jest, by ochotnicy poznali zasady pracy i etykę działalności wolontarystycznej.

Wykres nr 15.

Prowadzenie szkoleń dla wolontariuszy.



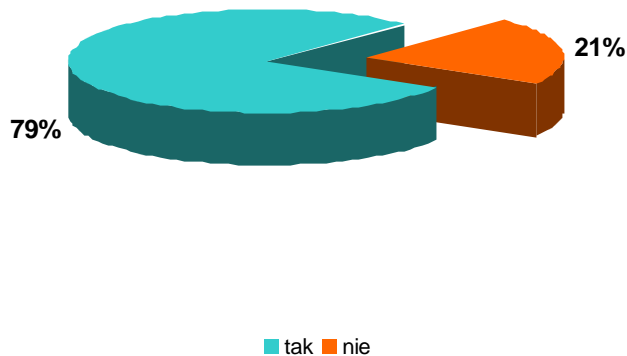
Szkolenie winno być elementarnym zadaniem instytucji angażującej wolontariuszy, gdyż służy wprowadzeniu nowych osób w struktury jednostki, specyfikę zadań i przygotowuje do prawidłowego realizowania powierzonych obowiązków, które związane są ze specyficznym zadaniem lub pomocą szczególnej grupie podopiecznych.

Jak wynika z badania, tylko 44% badanych podmiotów prowadzi szkolenia w ramach współpracy z wolontariuszami.

Zgodnie z art. 44. ustęp 1. Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie świadczenia wolontariuszy są wykonywane w zakresie, w sposób i w czasie określonym w porozumieniu z korzystającym, które powinno zawierać postanowienie o możliwości jego rozwiązania. Obowiązujące przepisy wymagają od korzystających ze świadczeń wolontariusza, aby w sytuacji kiedy okres współpracy jest dłuższy niż 30 dni, zawrzeć z nim porozumienie o współpracy na piśmie. Warto zaznaczyć, że na życzenie wolontariusza, porozumienie na piśmie należy zawrzeć pomimo krótszego czasu pracy niż 30 dni.

Wykres nr 16.

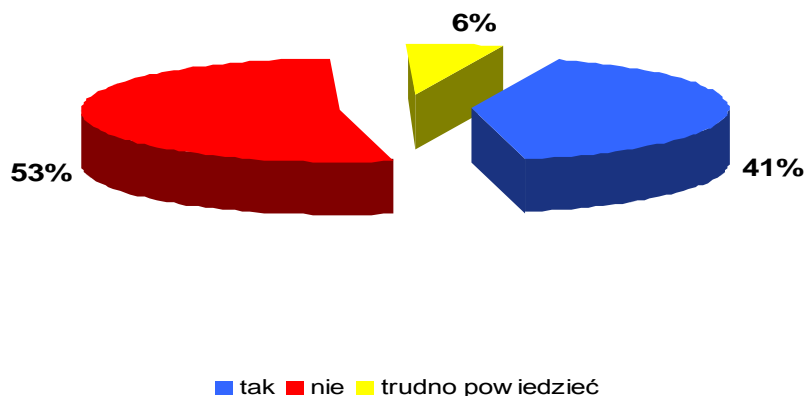
Czy Państwa instytucja zawiera/ła porozumienia z wolontariuszem?



Na podstawie uzyskanych odpowiedzi można stwierdzić, że większość badanych instytucji (79 %) zawarła ze swoimi wolontariuszami porozumienia, ale tylko co 5-ta jednostka ma opracowany program lub regulamin wolontariatu (41%) – wykres poniżej.

Wykres nr 17.

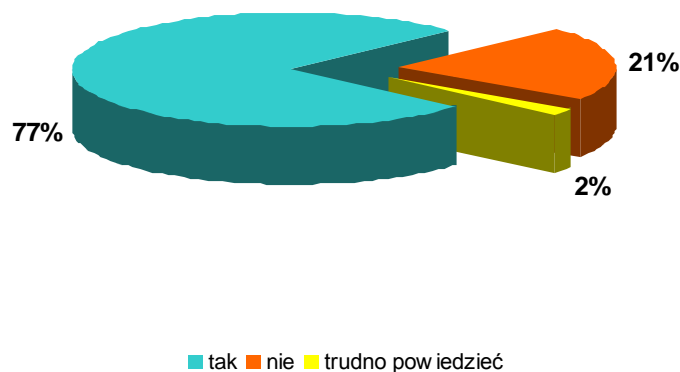
Czy Państwa instytucja ma opracowany program i/lub regulamin wolontariatu?



Program lub regulamin wolontariatu, zgodnie z uzyskanymi danymi, posiada 41% badanych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej.

Wykres nr 18.

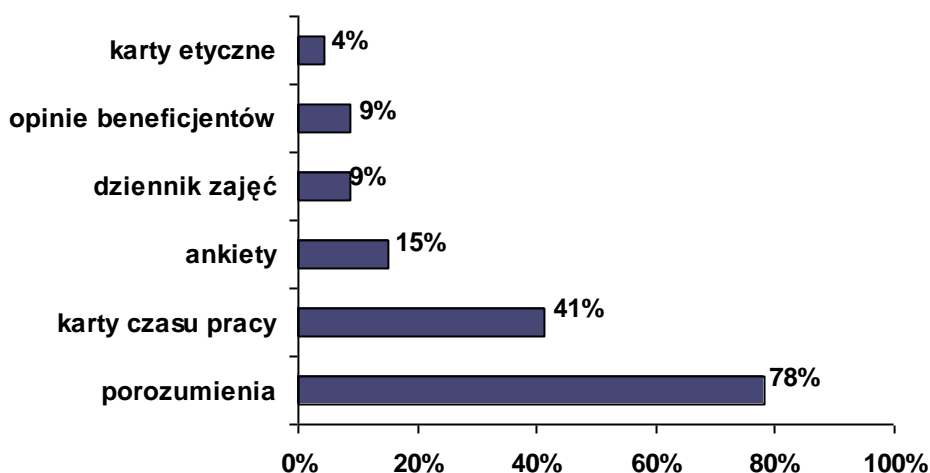
Czy w Państwa instytucji prowadzona jest dokumentacja związana z angażowaniem wolontariuszy?



Zdecydowana większość badanych (77%) deklaruje, że działalność wolontarystyczna w ich instytucjach jest dokumentowana w różnej formie.

Wykres nr 19.

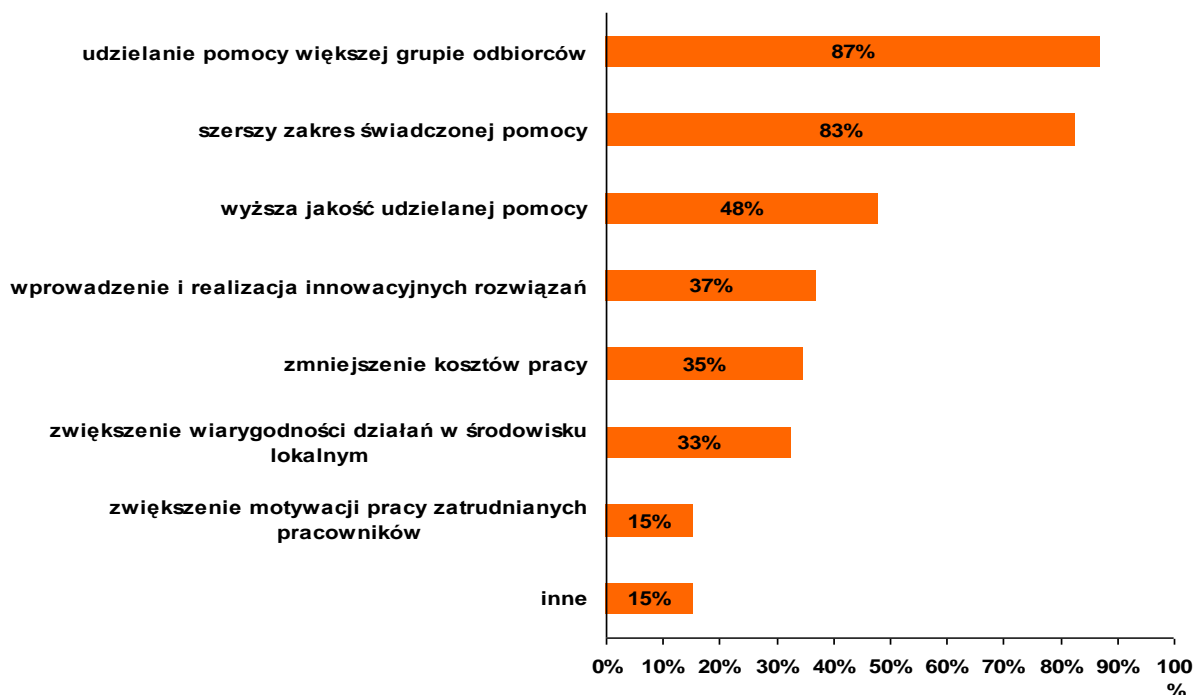
Rodzaj prowadzonej dokumentacji.



Jednostki, które współpracują z wolontariuszami zobowiązane są do udokumentowania tej działalności. Z tego obowiązku wywiązuje się około 80% badanych. Do najczęściej prowadzonej dokumentacji należą: porozumienia (78%) i karty czasu pracy (41%). Wśród innego rodzaju prowadzonych dokumentów znalazły się ankiety (15%), opinie beneficjentów (9%), dziennik zajęć (9%) oraz karty etyczne (4%).

Wykres nr 20.

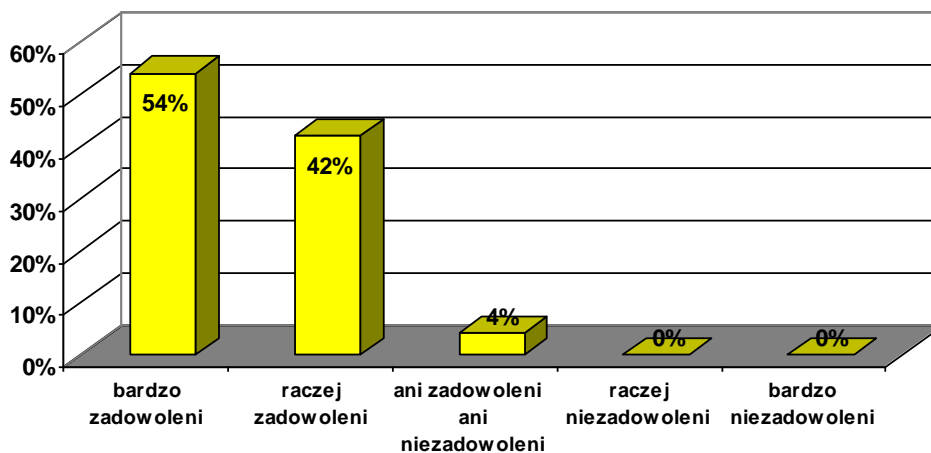
Korzyści współpracy z wolontariuszami.



Na podstawie wyników badania można stwierdzić, że wolontariat przynosi nieocenione korzyści zarówno jego organizatorom, jak świadczeniodawcom. Zwiększenie liczby odbiorców usług oraz szerszy zakres udzielanej pomocy to największe korzyści, zdaniem respondentów, jakie przyniosła współpraca z wolontariuszami (odpowiednio 87% i 83% wskazań). Prawie połowa respondentów wskazuje na fakt, że ochotnicza praca wolontariuszy pozytywnie wpływa na jakość świadczonych usług (48%). W najmniejszym stopniu współpraca z wolontariuszami wpływa na motywację pracy zatrudnionych pracowników (15%).

Wykres nr 21.

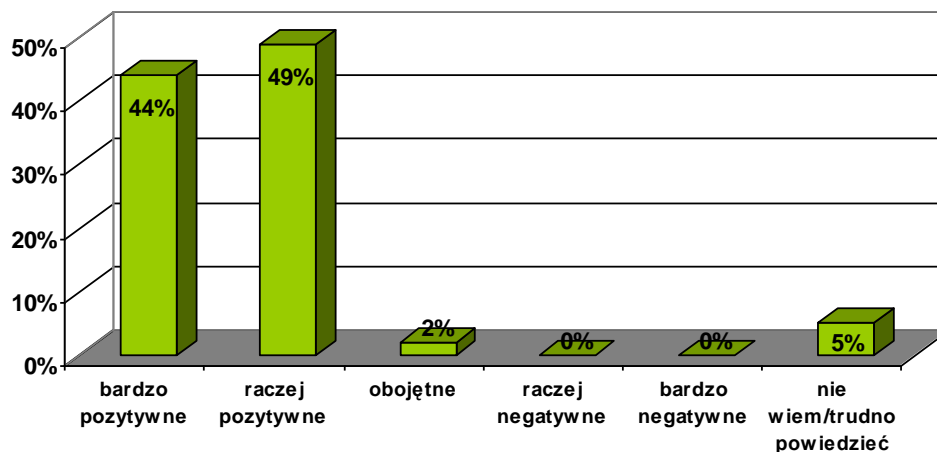
Zadowolenie instytucji z dotychczasowej współpracy z wolontariuszami.



Dominujący odsetek respondentów wypowiada się pozytywnie na temat współpracy z wolontariuszami (łącznie 96%), z czego ponad połowa jest bardzo zadowolona ze współpracy. Nie ma osób wyrażających negatywną opinię na ten temat, co świadczy o pozytywnych relacjach oraz zasadności i skuteczności prowadzonych działań. Opinie te są zbieżne z postawą pracowników zatrudnionych w jednostkach pomocy społecznej prezentowaną wobec wolontariuszy – patrz wykres poniżej.

Wykres nr 22.

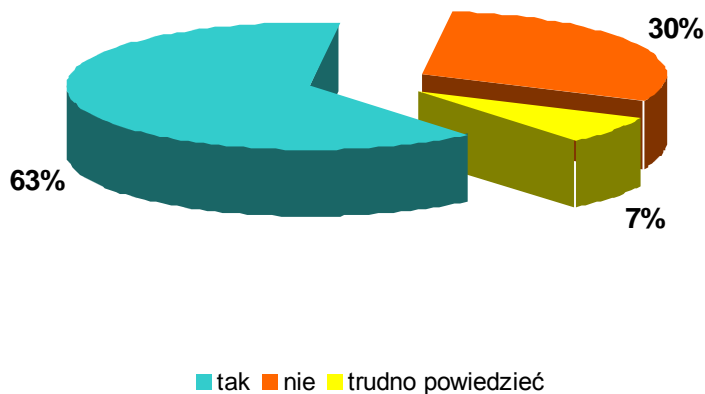
Postawa pracowników etatowych JOPS wobec wolontariuszy.



Integralną częścią działalności wolontarystycznej jest system nagradzania wolontariuszy, który powinien być wdrażany w każdej instytucji współpracującej z wolontariuszami w celu motywowania oraz kształtowania ich zdolności do realizacji zadań. Nagroda stanowi rekompensatę włożonego wysiłku, potęguje satysfakcję płynącą z poczucia dobrze spełnionego obowiązku, wywołuje zadowolenie oraz kształtuje atmosferę załogi.

Wykres nr 23.

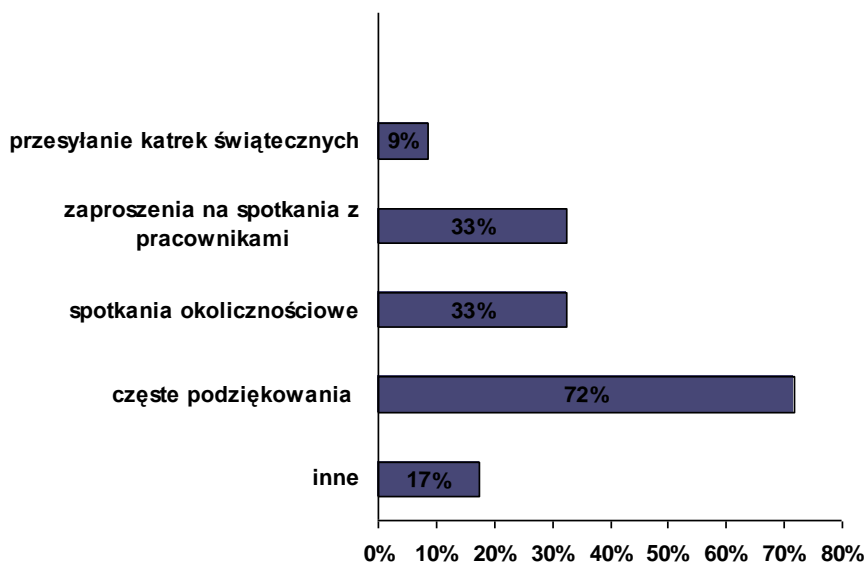
Czy w instytucji są stosowane systemy motywowania i nagradzania wolontariuszy?



Jak widać z przedstawionego wykresu, 63% instytucji stosuje system nagradzania swoich wolontariuszy.

Wykres nr 24.

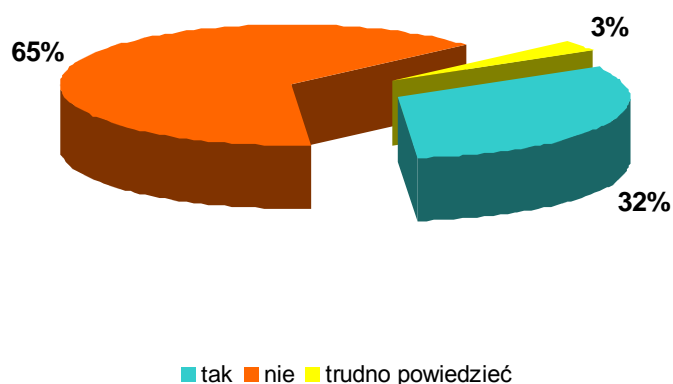
Formy nagradzania stosowane w instytucji.



72% respondentów podało, iż w ich instytucji najczęściej stosowaną formą motywacji dla wolontariuszy są częste podziękowania za pracę. Równomiernie, po 33% wskazań, otrzymały spotkania okolicznościowe oraz zaproszenia na spotkania z pracownikami jako system nagradzania za nieodpłatną pomoc wolontariuszy. Wśród „innych” form ankietowani wskazali: darmowe bilety do teatru czy kina, nagradzanie formami rzeczowymi, spotkania integracyjne.

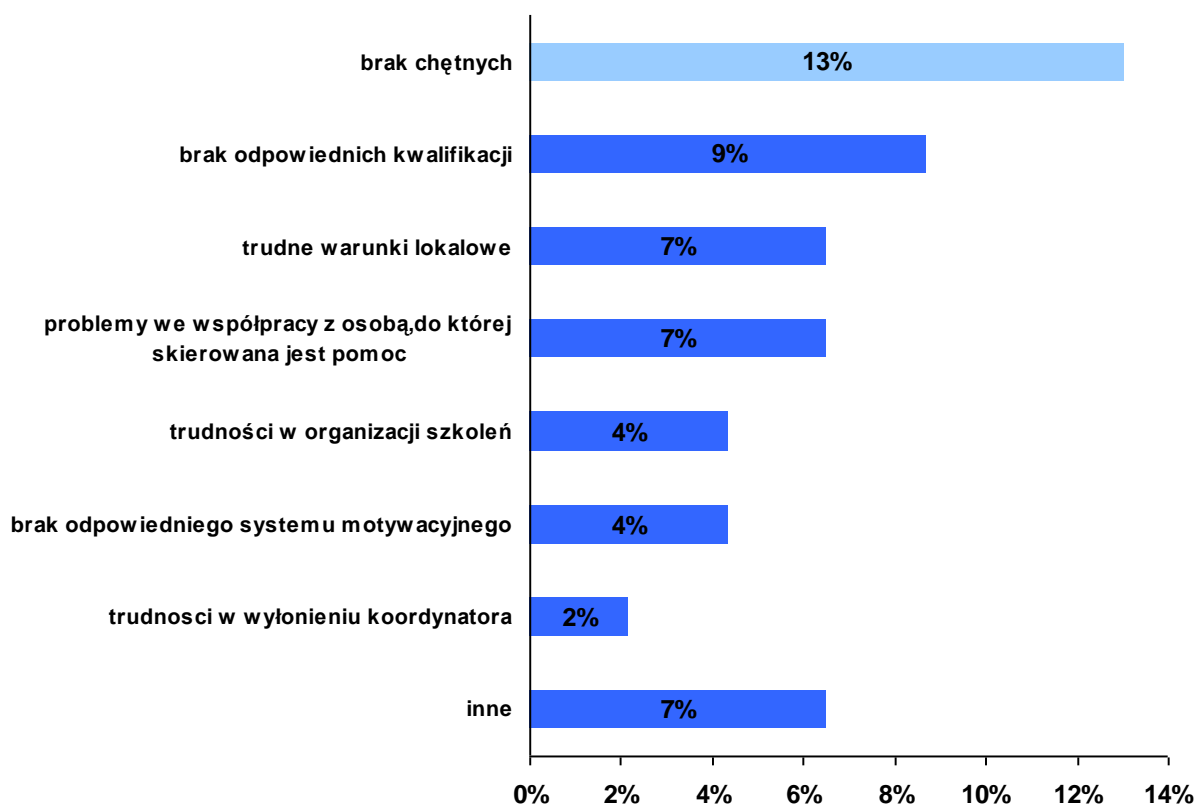
Wykres nr 25.

Czy instytucja napotyka/ła na trudności we współpracy z wolontariuszami?



Wykres nr 26.

Najczęściej napotymane trudności.

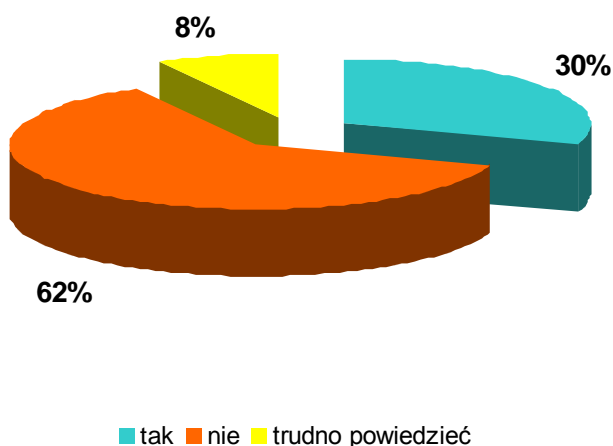


Pomimo, że znamienita część respondentów wyraża ogólne zadowolenie ze współpracy z wolontariuszami, około 1/3 z nich przyznaje, że występują pewne problemy związane z funkcjonowaniem wolontariatu w podmiotach pomocy społecznej. Najczęstszym problemem jest brak chętnych do współpracy (13% wskazań). Prawie co 10-ty respondent dostrzega brak

odpowiednich kwalifikacji wolontariuszy (9%), aczkolwiek w pytaniu o najważniejsze kryteria przy wyborze kandydata na wolontariusza wykształcenie i doświadczenie uznane zostało za mało istotne. Najmniej trudności, wg ankietowanych, sprawia wyłonienie koordynatora wolontariatu w instytucjach pomocy społecznej (2% wskazań).

Wykres nr 27.

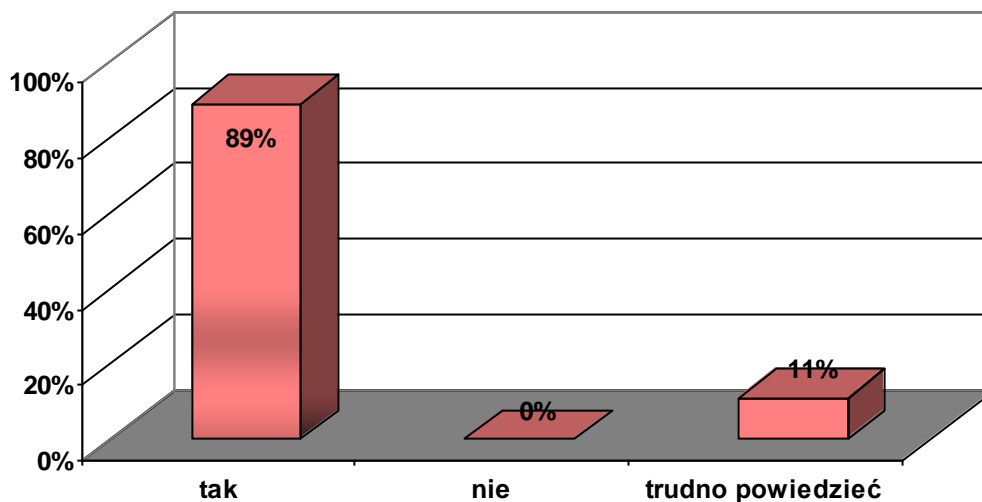
Czy instytucja współpracuje z partnerami lokalnymi przy pozyskiwaniu wolontariuszy i promowaniu wolontariatu?



Współpraca pomiędzy podmiotami realizującymi zadania publiczne oraz partnerstwo międzysektorowe nie jest domeną jednostek organizacyjnych pomocy społecznej. Tylko 30% badanych podmiotów współpracuje z partnerami lokalnymi przy pozyskiwaniu wolontariuszy i promowaniu wolontariatu. Są to najczęściej: placówki oświatowe, Centra Wolontariatu, organizacje pozarządowe, parafie, świetlice wiejskie, koła gospodyń, itp.

Wykres nr 28.

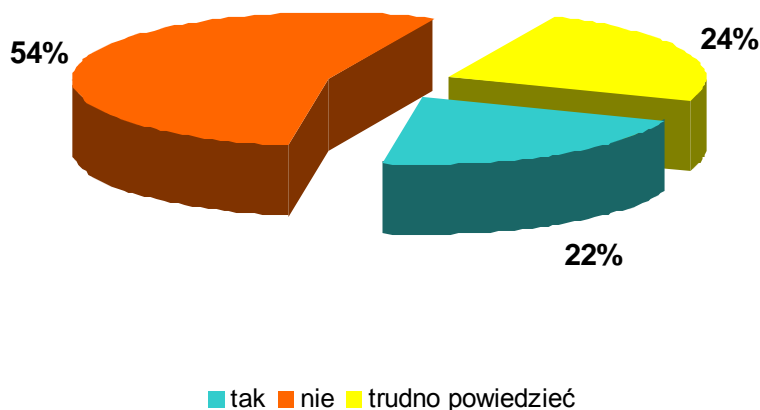
Czy planują Państwo w przyszłym roku lub kolejnych latach korzystać z pomocy wolontariuszy?



89 % badanych respondentów reprezentujących JOPS zadeklarowało, iż w przyszłym roku lub w kolejnych latach planują korzystać z pomocy wolontariuszy, a co 10 nie potrafił udzielić odpowiedzi na to pytanie. Podkreślić należy fakt, że nikt z badanych nie wykazał braku zainteresowania współpracą z wolontariuszami w przyszłości.

Wykres nr 29.

Czy istnieje/ła możliwość zatrudnienia na umowę o pracę wolontariuszy w Państwa instytucji.



Ponad połowa ankietowanych stwierdziła, że współpracujący z ich instytucją wolontariusze chętni do podjęcia pracy zarobkowej nie mają szans na uzyskanie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę (54%).

Na podstawie uzyskanych informacji można stwierdzić, że:

- jednostki organizacyjne pomocy społecznej w bardzo niewielkim stopniu angażują wolontariuszy w realizację zadań,
- do jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, które w największym stopniu współpracują z wolontariuszami są domy pomocy społecznej (DPS),
- inicjatywa współpracy z wolontariuszami w większości należała do dyrektora lub kierownika jednostki organizacyjnej,
- ponad połowa badanych podmiotów współpracuje ze swoimi wolontariuszami przez krótki okres – do 1 roku,
- średnio 1 wolontariusz ochotniczo przepracował w JOPS 8,5 godziny w miesiącu,
- JOPS najczęściej poszukują potencjalnych kandydatów na wolontariuszy poprzez rodzinę i znajomych,
- najważniejszym dla nich kryterium, które powinien spełniać kandydat na wolontariusza jest posiadanie umiejętności interpersonalnych (społecznych),
- wolontariusze najczęściej udzielają pomocy osobom chorym i niepełnosprawnym, a także osobom starszym,
- pomoc tym osobom lub rodzinom polega przede wszystkim na dotrzymywaniu im towarzystwa, organizacji czasu wolnego, wsparciu w codziennym funkcjonowaniu,
- zdecydowana większość respondentów jest zdania, że zadania powierzane wolontariuszom były zgodne z ich zainteresowaniami lub wykształceniem,
- zadania powierzone wolontariuszom często wymagają od nich specjalistycznych umiejętności/ kwalifikacji,
- umiejętności społeczne są najczęściej wymaganą cechą od wolontariuszy,
- w większości badanych instytucji wyznaczony jest opiekun/koordynator wolontariatu, którego współpraca z wolontariuszami oceniana jest pozytywnie,
- mniej niż połowa badanych instytucji prowadzi szkolenia dla wolontariuszy,
- zdecydowana większość podmiotów zawarła ze swoimi wolontariuszami porozumienia, ale tylko co 5-ta z badanych instytucji ma opracowany program lub regulamin wolontariatu,
- wśród dokumentacji związanej z angażowaniem wolontariuszy najczęściej wymieniane są porozumienia i karty czasu pracy,
- udzielanie pomocy/wsparcia większej grupie odbiorców oraz poszerzenie zakresu świadczonej pomocy to największe korzyści jakie przyniosła współpraca z wolontariuszami,

- większość badanych instytucji wypowiada się pozytywnie odnośnie swoich doświadczeń ze współpracy z wolontariuszami,
- zdecydowana większość respondentów badanych instytucji jest zdania, iż w ich instytucji pracownicy pobierający wynagrodzenie mają pozytywny stosunek do wolontariuszy,
- ponad połowa badanych jednostek stosuje różnego rodzaju formy motywowania i nagradzania swoich wolontariuszy,
- najczęściej stosowaną formą motywacji dla wolontariuszy są częste podziękowania za pracę,
- zdecydowana większość stwierdziła, iż ich placówka nie napotyka na trudności we współpracy z wolontariuszami,
- najczęstszym problemem wymienianym przez ankietowanych jest brak chętnych do współpracy,
- niewiele badanych podmiotów współpracuje z partnerami lokalnymi przy pozyskiwaniu wolontariuszy i promowaniu wolontariatu,
- zdecydowana większość JOPS zadeklarowało, iż w przyszłości planują korzystać z pomocy wolontariuszy,
- ponad połowa ankietowanych przedstawicieli badanych instytucji nie widzi możliwości zatrudnienia na umowę o pracę wolontariuszy.

1.2. Wolontariat w opinii wolontariuszy jednostek organizacyjnych pomocy społecznej.

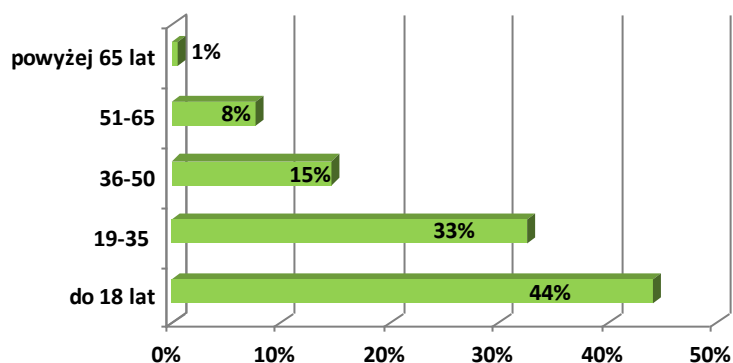
Ważnym aspektem badania dotyczącego wolontariatu w pomocy społecznej było poznanie opinii osób świadczących pomoc wolontarystyczną w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej. Do pism wysłanych jednostkom z prośbą o udział w badaniu dołączono również ankietę przeznaczoną dla wolontariuszy. Wysłano łącznie pisma do 385 jednostek. Kwestionariusz ankiety wypełniło ogółem 156 osób świadczących pomoc wolontarystyczną w 30 jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, czyli otrzymano zwroty z 7,79% JOPS.

Tabela nr 2. Liczba jednostek uczestniczących w badaniu.

Typ jednostki	Liczba jednostek	%	Liczba wypełnionych ankiet	%
ośrodek pomocy społecznej	10	33	84	54
miejski ośrodek pomocy rodzinie	3	10	23	15
dom pomocy społecznej	15	50	46	29
placówka opiekuńczo-wychowawcza	2	7	3	2
Razem	30	100	156	100

Wykres nr 30.

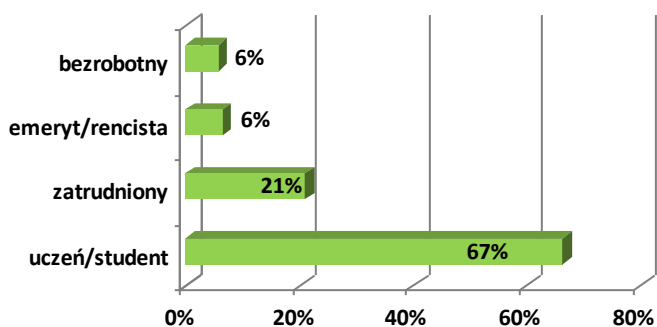
Wiek wolontariuszy.



Analizując wyniki badania widoczna jest zależność pomiędzy wiekiem respondentów a ich zaangażowaniem w wolontariat – największy odsetek wolontariuszy stanowi młodzież – 44 % respondentów nie ukończyło 18 roku życia oraz osoby w wieku od 19 do 35 lat – 33%. Najmniejszy odsetek badanych to osoby powyżej 50 roku życia – 8%.

Wykres nr 31.

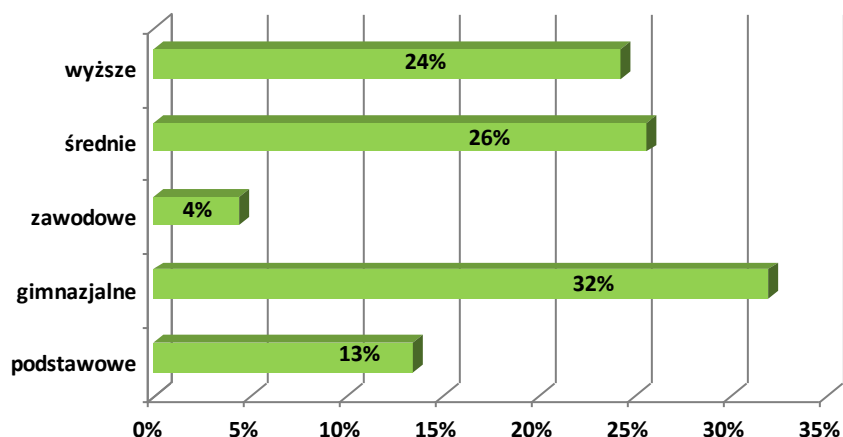
Aktywność zawodowa wolontariuszy.



Zależności związane z wiekiem wolontariuszy przekładają się na dane dotyczące aktywności zawodowej. Największy odsetek badanych to uczniowie i studenci - 67%, z kolei najmniejszy – bezrobotni oraz emeryci i renciści (po 6%).

Wykres nr 32.

Wykształcenie wolontariuszy.

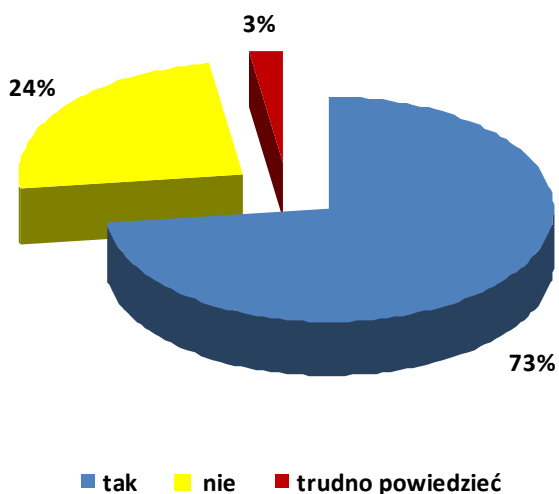


Największy odsetek ankietowanych wolontariuszy to osoby z wykształceniem gimnazjalnym – 32%, średnim – 26% i wyższym – 24%. Z kolei najmniejszy z wykształceniem zawodowym – 4%. Z pewnością jest to zdeterminowane faktem, iż większość respondentów to uczniowie i studenci. Wyniki te stanowią potwierdzenie wniosków z ogólnopolskich badań prowadzonych przez Stowarzyszenie Klon/Jawor, że osoby z wyższym wykształceniem częściej przejawiają skłonność do pracy wolontarystycznej.

Analizując wyniki badania widoczne jest, że większy odsetek respondentów zamieszkuje w mieście (56%), czyli jest o 13 punktów procentowych wyższy niż odsetek wolontariuszy zamieszkujących na wsi (43%). Spośród wolontariuszy, którzy wypełnili ankietę zdecydowanie przeważają kobiety, które stanowią 89% badanych (mężczyźni -11%).

Wykres nr 33.

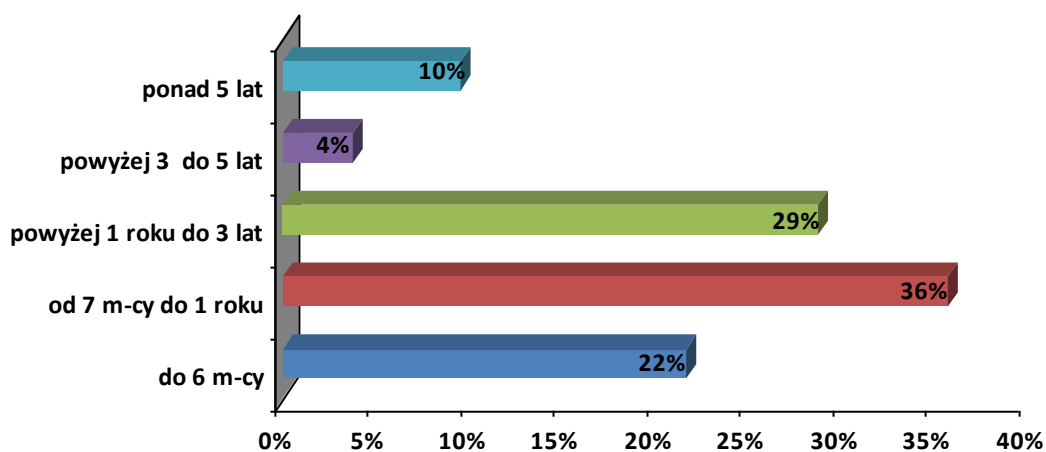
Czy jest to Twój pierwszy wolontariat?



Zdecydowana większość respondentów stawia dopiero pierwsze kroki w aktywności społecznej. Dla 114 osób (73% badanych) wolontariat w danej jednostce jest pierwszym, natomiast dla 38 (24%) kolejnym. Najwięcej osób jest zaangażowanych w działalność wolontarystyczną w okresie od 7 miesięcy do jednego roku – 36%, najmniej badanych (4%) pomaga nieodpłatnie innym od 3 do 5 lat (wykres poniżej).

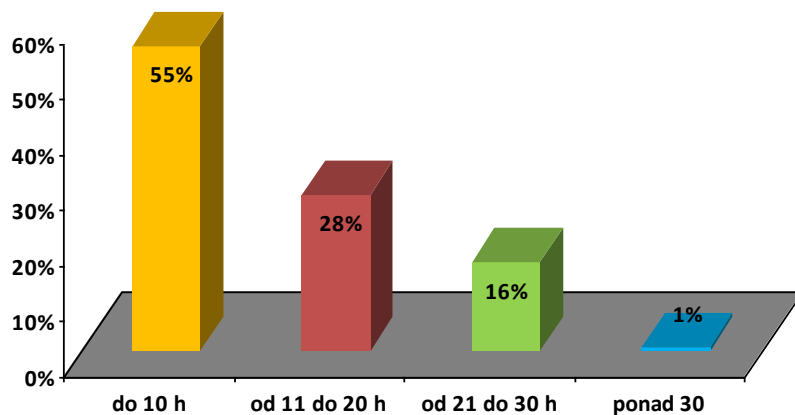
Wykres nr 34.

Jak długo pracujesz jako wolontariusz?



Wykres nr 35.

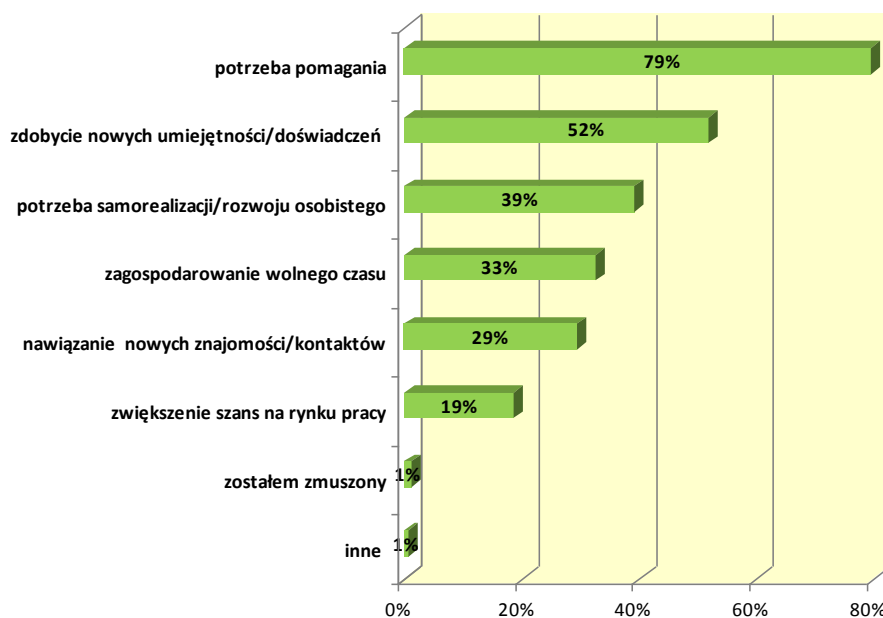
Ile przeciętnie godzin w miesiącu przeznaczasz na wolontariat?



Ponad połowa respondentów (55%) poświęca na działalność w wolontariacie 10 godzin w miesiącu, a 16% angażuje się w pomoc ponad 21 godzin.

Wykres nr 36.

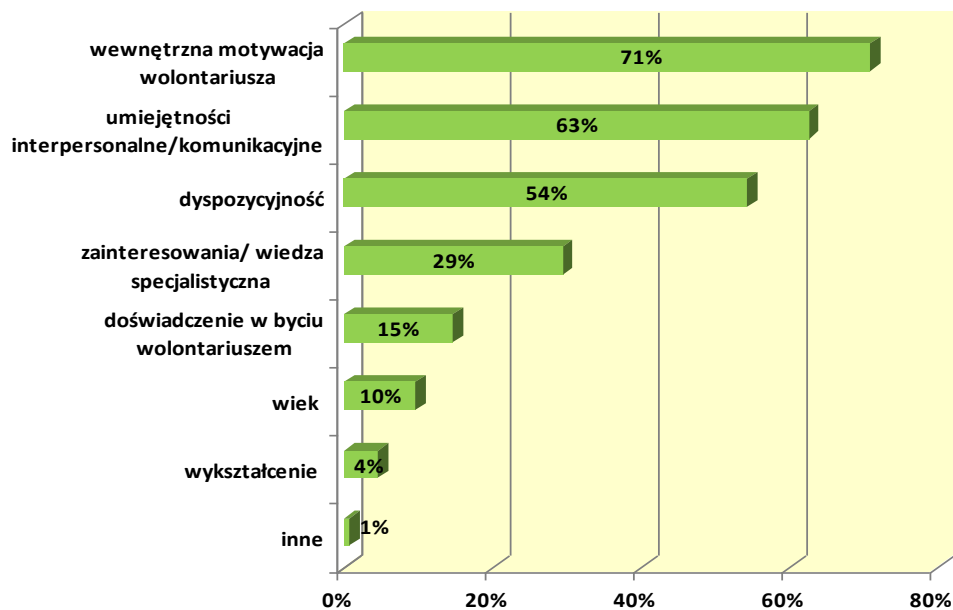
Dlaczego zdecydowałeś/aś się na wolontariat?



Wśród powodów, które skłoniły osoby do działalności w wolontariacie najczęściej ankietowani wskazywali potrzebę pomagania innym (79%) oraz zdobycia nowych umiejętności i doświadczeń (52%).

Wykres nr 37.

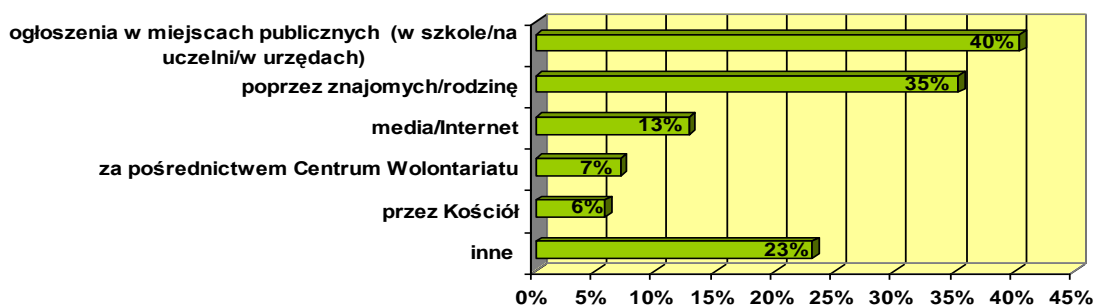
Jakie kryteria, wg Ciebie są najważniejsze dla kandydata na wolontariusza?



W opinii badanych wewnętrzna motywacja stanowi najważniejsze kryterium zatrudniania wolontariuszy - 71%. Duży odsetek – 63% wskazał również umiejętności interpersonalne oraz dyspozycyjność - 54%. Najmniej respondentów wskazało wiek - 10% i wykształcenie – 4%.

Wykres nr 38.

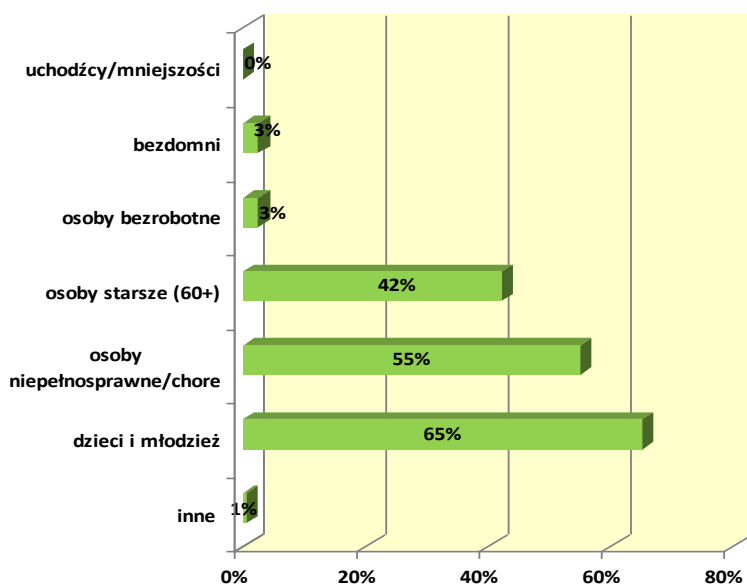
W jaki sposób dowiedziałeś się o wolontariacie?



Jako źródła rekrutacji do wolontariatu respondenci wymienili przede wszystkim ogłoszenia w miejscach publicznych (w szkole, na uczelni, w urzędach) - 40% oraz informacje uzyskane od rodziny i znajomych - 35%. Z kolei najmniej osób wskazało pośrednictwo Centrum Wolontariatu (7%) oraz Kościoła (6%).

Wykres nr 39.

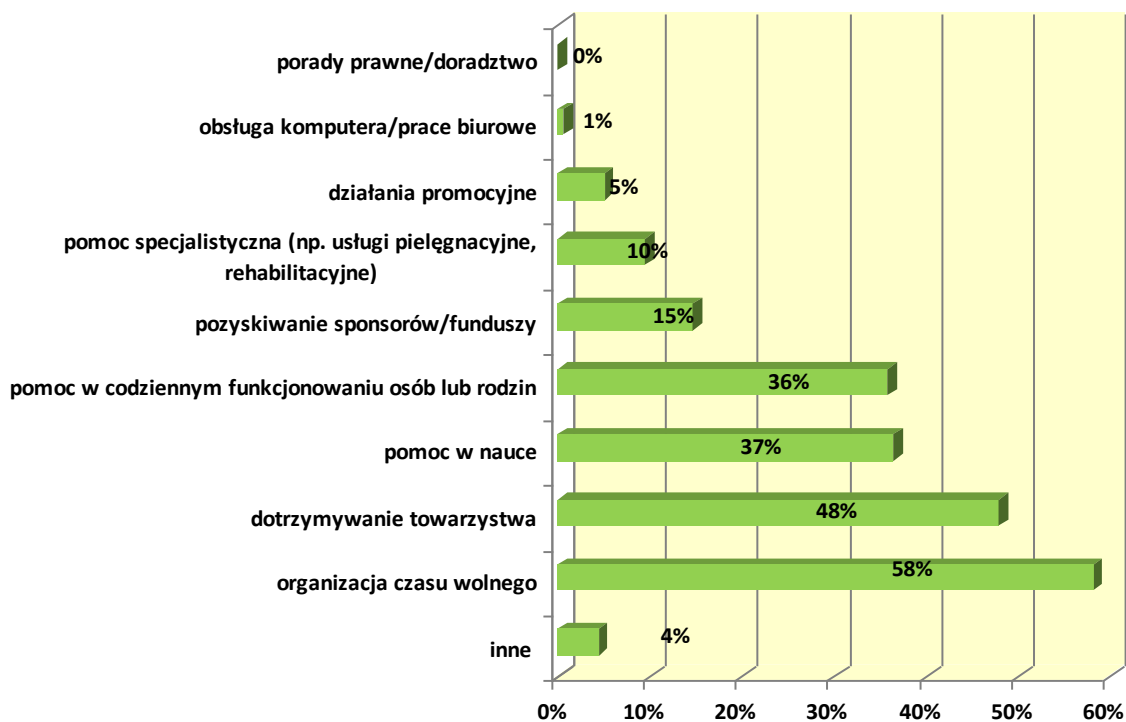
Na rzecz jakiej grupy osób wykonujesz świadczenia jako wolontariusz?



Przeważający odsetek badanych świadczy pomoc na rzecz dzieci i młodzieży (65%), osób niepełnosprawnych (55%) oraz seniorów (42%).

Wykres nr 40.

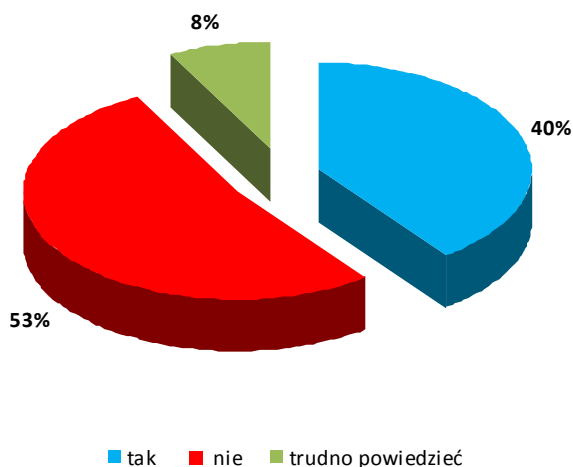
Jakiego typu zadania wykonujesz jako wolontariusz?



Zadania wykonywane przez wolontariuszy są silnie skolerowane z rodzajem grupy na rzecz której jest świadczona pomoc. W związku z tym, największy odsetek respondentów wskazał takie formy pomocy jak: organizacja czasu wolnego (58%), dotrzymywanie towarzystwa (48%) oraz pomoc w nauce (37%). Wskazane zadania nie wymagają od wolontariuszy posiadania specjalistycznych umiejętności, są również jedną z najczęściej stosowanych form pomocy, którą można nieodpłatnie wykonywać na rzecz dzieci i młodzieży oraz osób starszych i niepełnosprawnych.

Wykres nr 41.

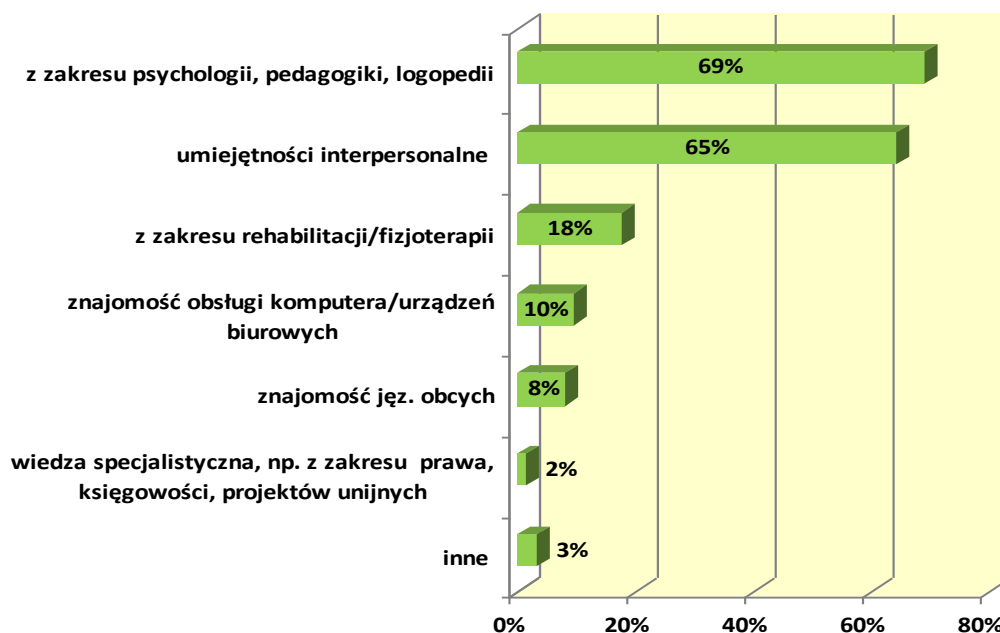
Czy Twoja działalność w wolontariacie wymaga posiadania specjalistycznych umiejętności?



Konieczność posiadania specjalistycznych umiejętności w działalności na rzecz innych wskazało ponad 39% wolontariuszy, przede wszystkim z zakresu psychologii, pedagogiki i logopedii.

Wykres nr 42.

Jakich specjalistycznych umiejętności wymaga Twoja działalność w wolontariacie?

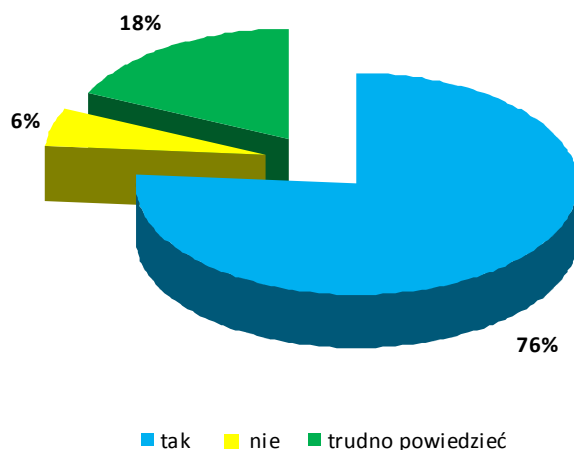


W opinii większości badanych (76%) zadania, które wykonują są zgodne z ich zainteresowaniami lub wykształceniem. Niewątpliwie jest to bardzo znaczący aspekt,

który pozytywnie wpływa na ich działalność, jak również sprawia, że wolontariusze mają zaspokojone potrzeby samorealizacji i uznania. W dużym stopniu zgodność wykonywanych zadań z zainteresowaniami i wykształceniem nadaje sens realizowanej aktywności, co rokuje pozytywnie na chęć kontynuacji wolontariatu (wykres poniżej).

Wykres nr 43.

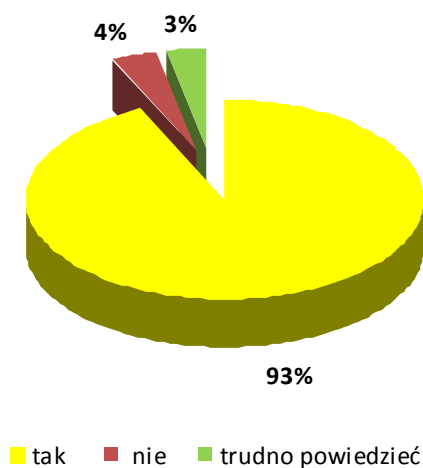
Czy zadania, które wykonujesz są zgodne z Twoimi zainteresowaniami lub wykształceniem?



Zdecydowana większość respondentów (93%) ma opiekuna/koordynatora wolontariatu, jedynie niewielki odsetek (4%) wolontariuszy wskazał, że w instytucji w której świadczą pomoc nie ma wyznaczonej osoby koordynującej ich działania.

Wykres nr 44.

Czy masz opiekuna/koordynatora wolontariatu?



Roli koordynatora nie sposób przecenić. Powinien on być wyznaczony w każdej instytucji. Do jego zadań należy nadzorowanie i koordynowanie działalności wolontariuszy, a przede wszystkim powinien udzielać wsparcia i pomocy zwłaszcza w sytuacjach trudnych.

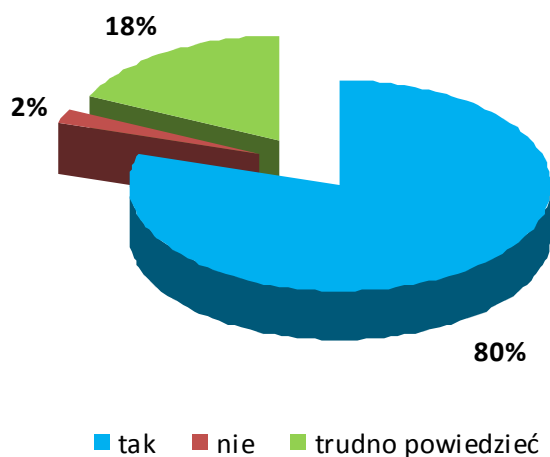
Wśród badanych znaczna część (70%) stwierdziła, że wsparcie, które otrzymuje od koordynatora jest wystarczające i znacznie ułatwia im pracę, dla 8% wolontariuszy udzielana pomoc nie jest wystarczająca. Świadczy to, że w przypadku prawie 30% wolontariuszy koordynator pełni swoją funkcję jedynie formalnie. Przy czym warto zaznaczyć, że pomimo barku koordynatora we wszystkich instytucjach, 98% respondentów zostało poinformowanych o zakresie obowiązków i przysługujących im prawach.

Jednym z podstawowych zadań instytucji jest prowadzenie szkoleń dla wolontariuszy. Przede wszystkim mają one służyć wprowadzeniu nowych osób w specyfikę pracy w danej instytucji oraz przygotowywać do prawidłowego realizowania powierzonych zadań. Wśród badanych wolontariuszy 44% przeszło stosowne szkolenia, natomiast w przypadku 49% osób świadczących pomoc nie przeprowadzono żadnych szkoleń.

Zdecydowana większość respondentów (93%) współpracuje z instytucją realizując zadania zgodnie z zawartym porozumieniem, natomiast pozostały odsetek badanych (7%) nie podpisał porozumienia z instytucją.

Wykres nr 45.

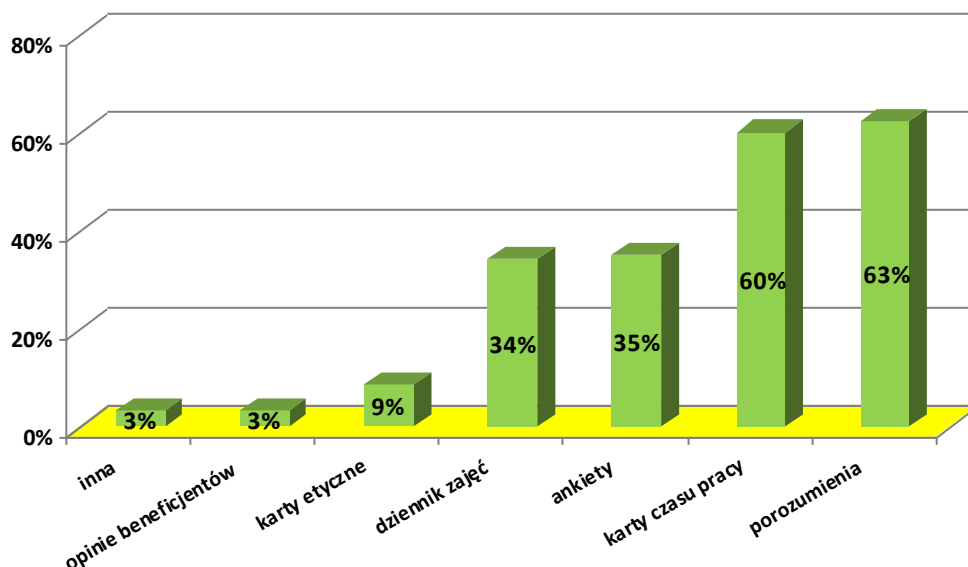
Czy instytucja, w której świadczysz pomoc ma opracowany program i/lub regulamin wolontariatu?



Zdaniem większości ankietowanych (80%) w instytucji, w której świadczą pomoc jest opracowany program/regulamin wolontariatu.

Wykres nr 46.

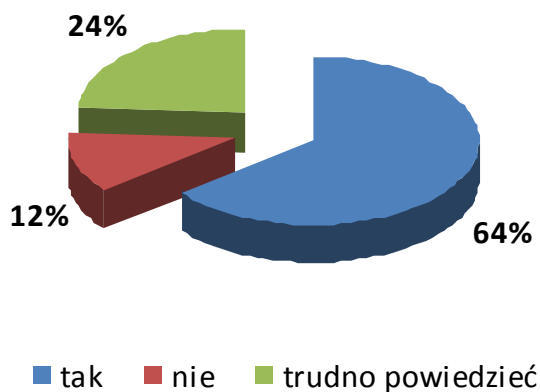
Jakiego rodzaju dokumentacja prowadzona jest w instytucji, w której się udzielasz?



Działalność w danej instytucji jest w przypadku 128 osób (82%) udokumentowana, zaś w opinii 13 (8%) wolontariuszy instytucje nie prowadzą żadnej dokumentacji związanej z ich zaangażowaniem. 15 osób (10%) nie jest w stanie określić czy stosowna dokumentacja jest prowadzona. Najpowszechniejszą formą dokumentacji są porozumienia - 63% wskazań oraz karty czasu pracy – 60% wskazań.

Wykres nr 47.

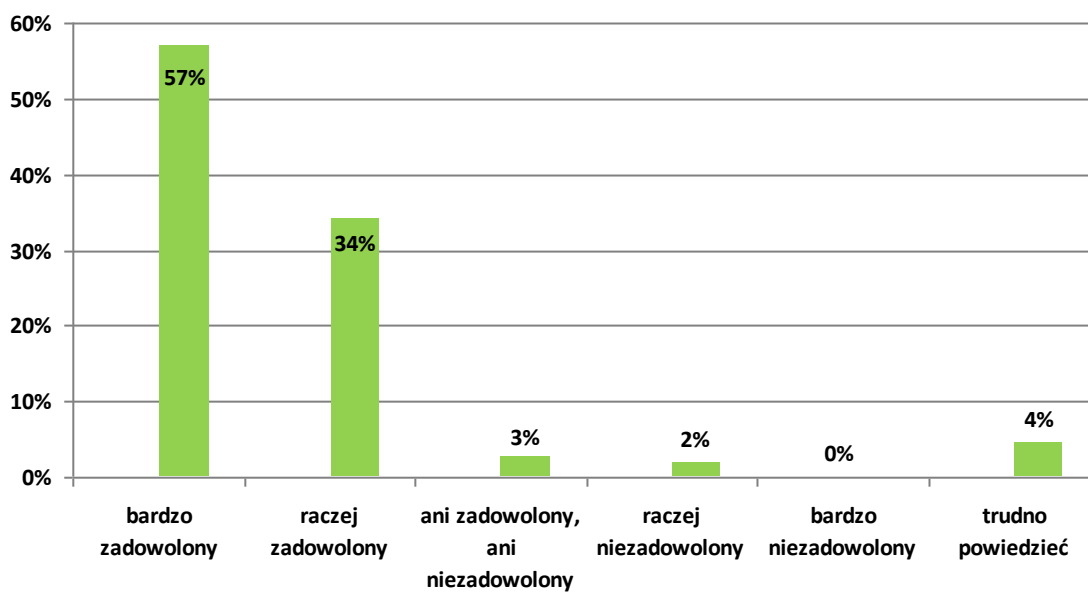
Czy nabyłeś nowe umiejętności/doświadczenie dzięki działalności w wolontariacie?



Jedną z podstawowych korzyści działalności w wolontariacie jest zdobycie nowych umiejętności i doświadczenia, które w znaczący sposób wpływają na rozwój kompetencji i wzrost doświadczenia zawodowego. Wśród respondentów większość (65%) stwierdziła, że działalność w wolontariacie przyczyniła się do zdobycia nowych umiejętności i doświadczenia, przede wszystkim takich jak: empatia, umiejętności interpersonalne, doświadczenie w pracy z dziećmi i osobami niepełnosprawnymi.

Wykres nr 48.

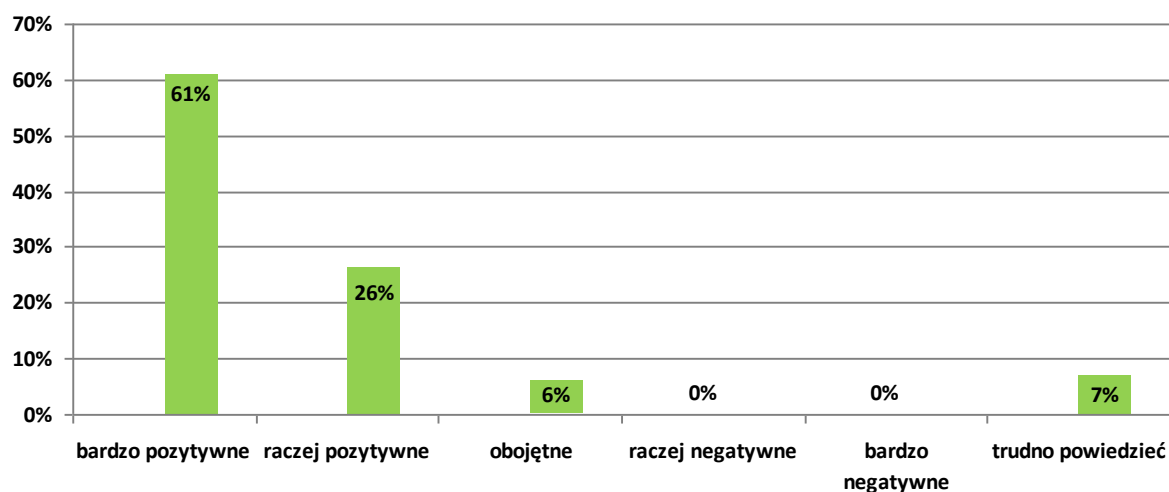
Czy jesteś zadowolony ze współpracy z instytucją, w której jesteś wolontariuszem?



Kolejnym czynnikiem wpływającym motywująco na działalność wolontarystyczną jest poziom zadowolenia i satysfakcji ze współpracy z daną instytucją. Satysfakcja ze współpracy w istotnym stopniu determinuje efektywność realizowanych działań. Zdecydowana większość ankietowanych (91%) jest zadowolona ze współpracy z daną instytucją. Jedyne niewielki odsetek (2%) uznał, że współpraca jest niesatysfakcjonująca.

Wykres nr 49.

Jak oceniasz postawę etatowych pracowników do działań wolontariuszy?



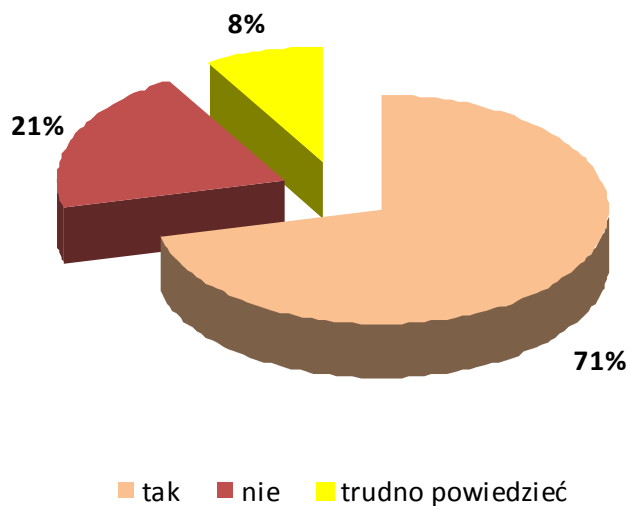
Podobnie jak w przypadku współpracy z instytucjami respondenci wysoko ocenili postawę etatowych pracowników w odniesieniu do ich działań. Większość (87%) stwierdziła, że pracownicy przejawiają pozytywną postawę wobec nich, przy czym warto dodać, że żaden z respondentów nie spotkał się z negatywną postawą pracowników.

Ważną kwestią działalności wolontariackiej jest system nagradzania wolontariuszy. W każdej instytucji korzystającej z pomocy wolontariuszy powinien być opracowany taki system. Wyrażenie uznania i podziękowania za wykonywaną pracę motywuje wolontariuszy, sprawia, że czują się doceniani i potrzebni.

Wśród ankietowanych 71% wskazało, że w instytucjach funkcjonuje system motywowania wolontariuszy, niepokojący jest fakt, że ponad 20% badanych stwierdziło, że w instytucjach, w których świadczą pomoc nie ma opracowanego systemu nagradzania (wykres nr 50).

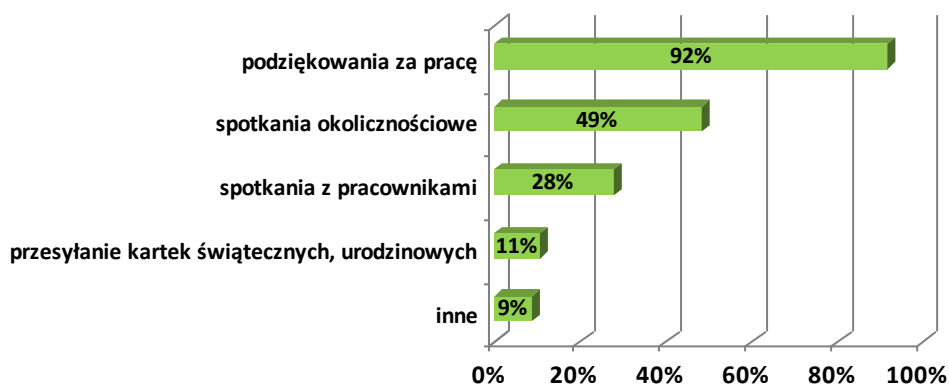
Wykres nr 50.

Czy w instytucji, w której jesteś wolontariuszem są systemy motywowania i nagradzania wolontariuszy?



Wykres nr 51.

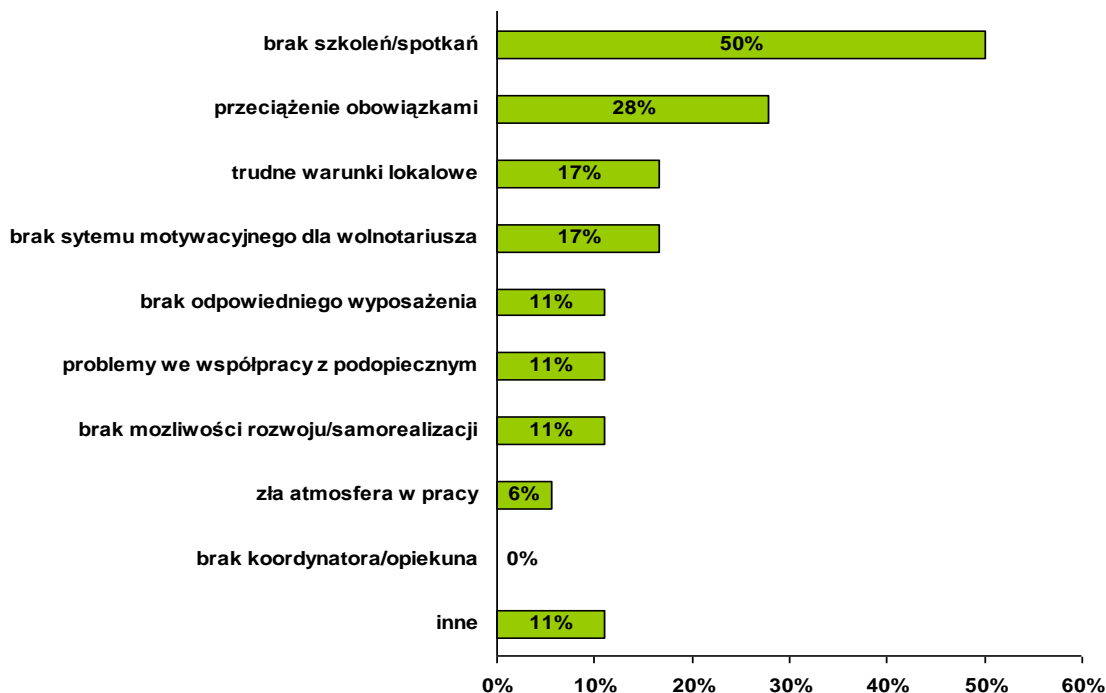
Jakie formy nagradzania/motywowania są stosowane przez instytucje?



Do najczęstszych form nagradzania wolontariuszy stosowanych przez badane instytucje należą podziękowania za pracę (91%) oraz spotkania okolicznościowe, np. z okazji Dnia Wolontariusza – 49% wskazań.

Wykres nr 52.

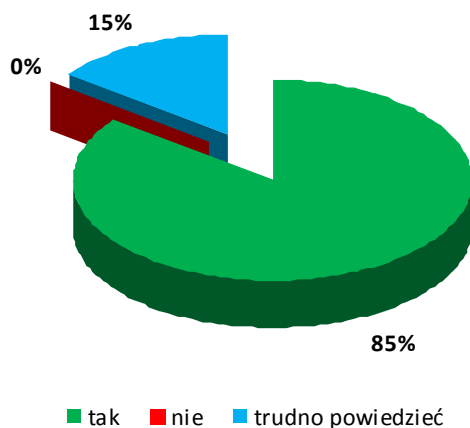
Trudności we współpracy z instytucją.



Zdecydowana większość ankietowanych – 87% stwierdziła, że nie występują trudności we współpracy z instytucją, w której świadczą wolontariat. Takie problemy napotkało 12% wolontariuszy. Dominującym problemem w opinii respondentów jest brak szkoleń – 50% wskazań.

Wykres nr 53.

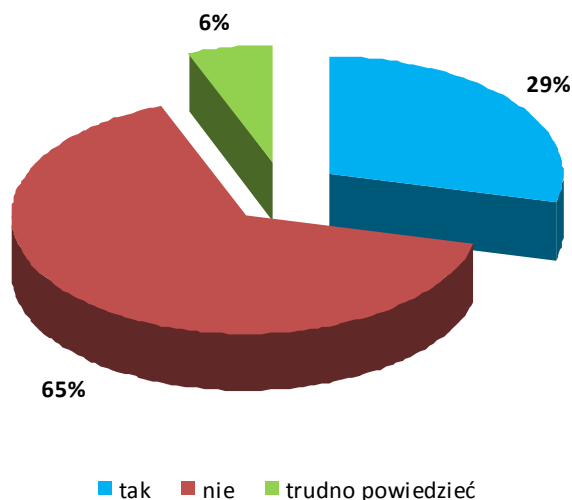
Czy zamierzasz nadal być wolontariuszem dla tej instytucji?



Ponad 85% badanych zamierza nadal angażować się w działalność wolontarystyczną w instytucjach, w których świadczą pomoc.

Wykres nr 54.

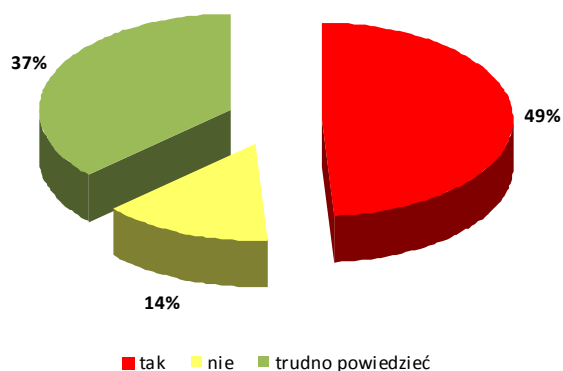
Czy kiedykolwiek byłeś pracownikiem organizacji, w której jesteś wolontariuszem?



Badani wolontariusze w większości (65%) nie byli zatrudnieni w instytucjach, w których świadczą pomoc. Odsetek respondentów, którzy wcześniej pracowali w tych instytucjach jest o ponad połowę mniejszy (29%). Przede wszystkim są to byli pracownicy domów pomocy społecznej, którzy aktualnie działają w wolontariacie na rzecz tych placówek.

Wykres nr 55.

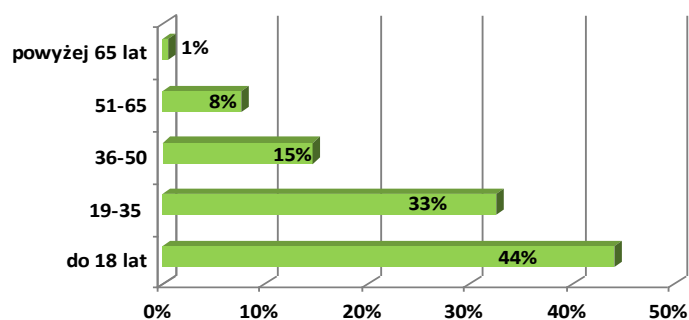
Czy chciałbyś w przyszłości podjąć pracę w instytucji, w której jesteś wolontariuszem?



Respondenci działając w wolontariacie mają możliwość poznania specyfiki instytucji, na rzecz której świadczą pomoc. Prawie połowa badanych (49%) chciałaby w przyszłości podjąć pracę w instytucji, w której jest wolontariuszem.

Wykres nr 56.

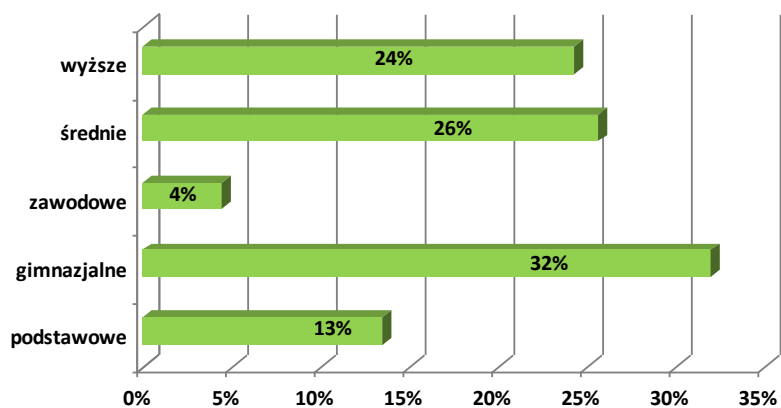
Wiek wolontariuszy.



Zależności związane z wiekiem wolontariuszy przekładają się na dane dotyczące aktywności zawodowej. Największy odsetek badanych to uczniowie i studenci - 67%. Osoby zatrudnione stanowią 21% badanych. Najmniejszy odsetek to osoby o statusie emeryta lub rencisty oraz bezrobotni – po 6%.

Wykres nr 57.

Wykształcenie wolontariuszy.

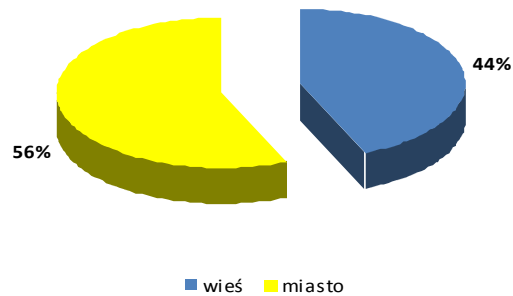


Największy odsetek ankietowanych wolontariuszy to osoby z wykształceniem gimnazjalnym – 32%, średnim – 26% i wyższym – 24%. Z kolei najmniejszy z wykształceniem zawodowym – 4%. Z pewnością jest to zdeterminowane faktem, iż większość respondentów stanowią uczniowie i studenci.

Wyniki te stanowią również potwierdzenie wniosków z ogólnopolskich badań prowadzonych przez Stowarzyszenie Klon/Jawor, że osoby z wyższym wykształceniem częściej przejawiają skłonność do pracy wolontarystycznej.⁸

Wykres nr 58.

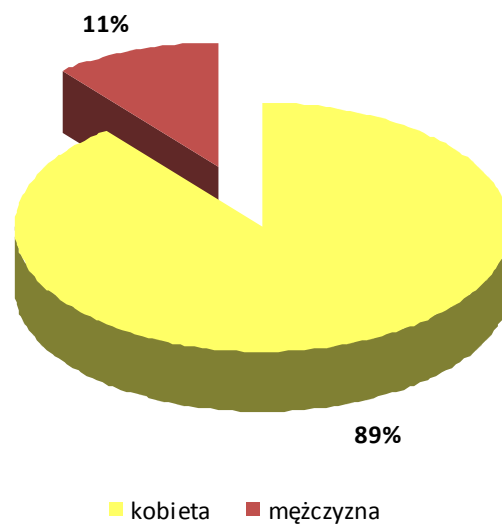
Miejsce zamieszkania wolontariuszy.



Badani wolontariusze rekrutują się przede wszystkim wśród mieszkańców miast - 56%.

Wykres nr 59.

Płeć wolontariuszy.



⁸ Stowarzyszenie Klon/Jawor „Wolontariat i filantropia, 1 %”. Raport z badań

Spośród wolontariuszy, którzy wypełnili ankietę zdecydowanie przeważają kobiety, które stanowią 89% badanych (mężczyźni -11%).

Reasumując, na podstawie przeprowadzonego badania można stwierdzić, że:

- wolontariuszami w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej w województwie lubelskim są przede wszystkim młodzi mieszkańcy miast, uczący się lub studiujący,
- głównie w działalność na rzecz innych angażują się kobiety,
- wolontariusze rekrutują się przede wszystkim wśród mieszkańców miast,
- zdaniem większości badanych, ich działalność w wolontariacie wynika z wewnętrznej motywacji, a zwłaszcza z chęci pomagania innym oraz potrzeby zdobycia nowych umiejętności,
- w opinii respondentów, najważniejszym kryterium podczas rekrutacji na wolontariusza jest wewnętrzna motywacja kandydatów oraz umiejętności interpersonalne,
- źródłem informacji na temat możliwości podjęcia działalności wolontarystycznej dla większości badanych są ogłoszenia w miejscach publicznych (w szkole, na uczelni, w urzędach),
- wolontariusze pomagają głównie osobom starszym i niepełnosprawnym oraz dzieciom i młodzieży,
- do najczęściej stosowanych form pomocy należy organizacja czasu wolnego podopiecznych oraz dotrzymywania im towarzystwa,
- zdecydowana większość ankietowanych wolontariuszy świadczy swoje usługi w zakresie określonym w porozumieniu, ponadto posiadają koordynatora/opiekuna wolontariatu,
- wolontariusze są bardzo zadowoleni ze współpracy z instytucjami,
- zdaniem wolontariuszy są oni wysoko oceniani przez etatowych pracowników,
- ponad 85% badanych deklaruje chęć kontynuowania działalności wolontarystycznej w instytucji, z którą obecnie współpracują.

2. Wolontariat w organizacjach pozarządowych działających w województwie lubelskim w obszarze pomocy społecznej.

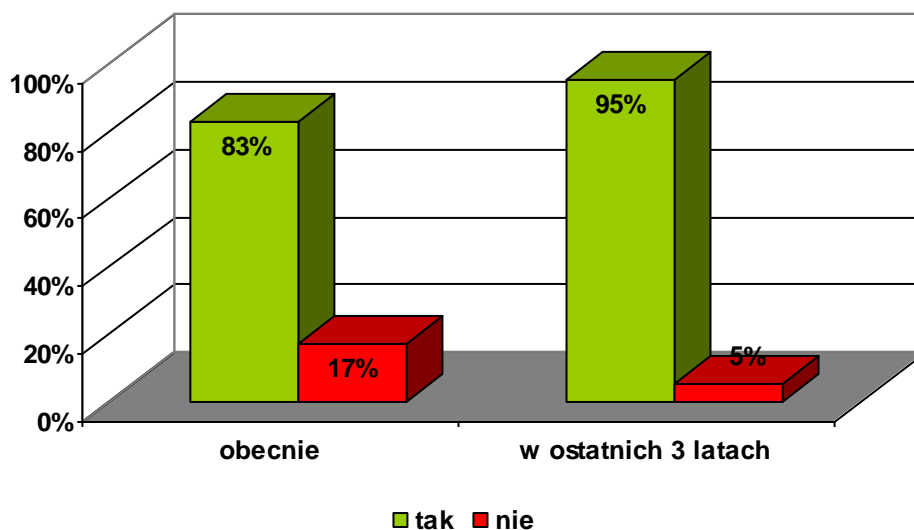
2.1. Wolontariat w opinii przedstawicieli organizacji pozarządowych.

Badanie dotyczące wolontariatu w organizacjach pozarządowych przeprowadzono we współpracy z ankieterami, którym zlecono zadanie dotarcia do przedstawicieli i wolontariuszy wybranych organizacji pozarządowych działających w obszarze pomocy społecznej i przeprowadzenia wywiadu za pomocą kwestionariusza ankiety nr 1 i nr 2.

W rezultacie otrzymano 40 ankiet zwrotnych od członków organizacji oraz 159 ankiet od wolontariuszy w nich działających. Wyniki uzyskane z analizy danych badawczych przedstawia niniejszy rozdział raportu.

Wykres nr 60.

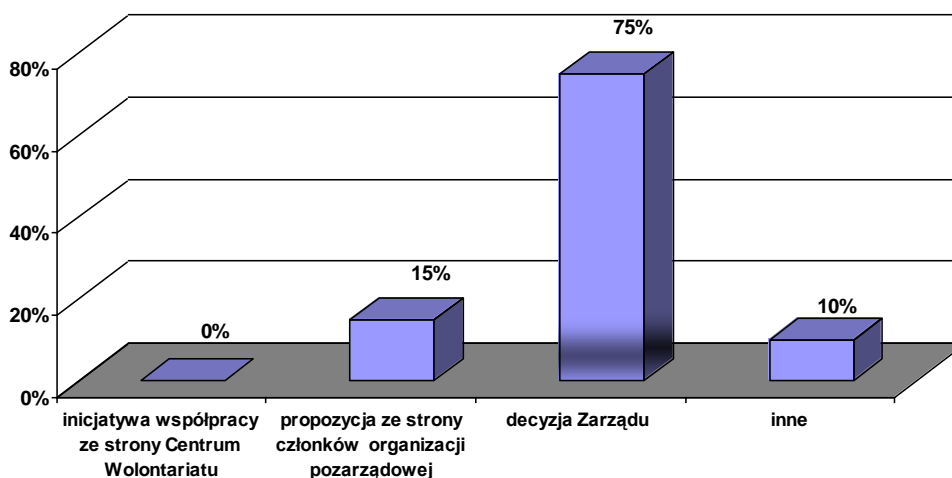
Poziom zaangażowania wolontariuszy w organizacjach pozarządowych.



Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że poziom zaangażowania wolontariuszy w działania statutowe badanych organizacji jest bardzo wysoki. Zdecydowana większość organizacji, do których dotarli ankieterzy, korzysta obecnie (83%) lub korzystała w ostatnich 3 latach z dobrowolnej i nieodpłatnej pracy innych (95%).

Wykres nr 61.

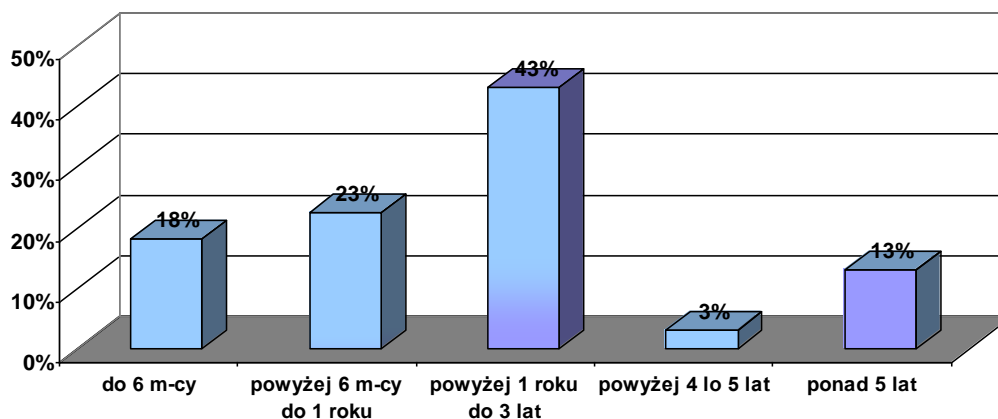
Z czyjej inicjatywy rozpoczęto angażowanie wolontariuszy w organizacji?



Najczęściej propozycja zaangażowania wolontariuszy w działania organizacji wpływa od Zarządu (75%) lub jej członków (15%). Tylko 4 z 40 badanych organizacji podało inną przyczynę - najczęściej sami wolontariusze zgłaszali się do organizacji z propozycją pomocy.

Wykres nr 62.

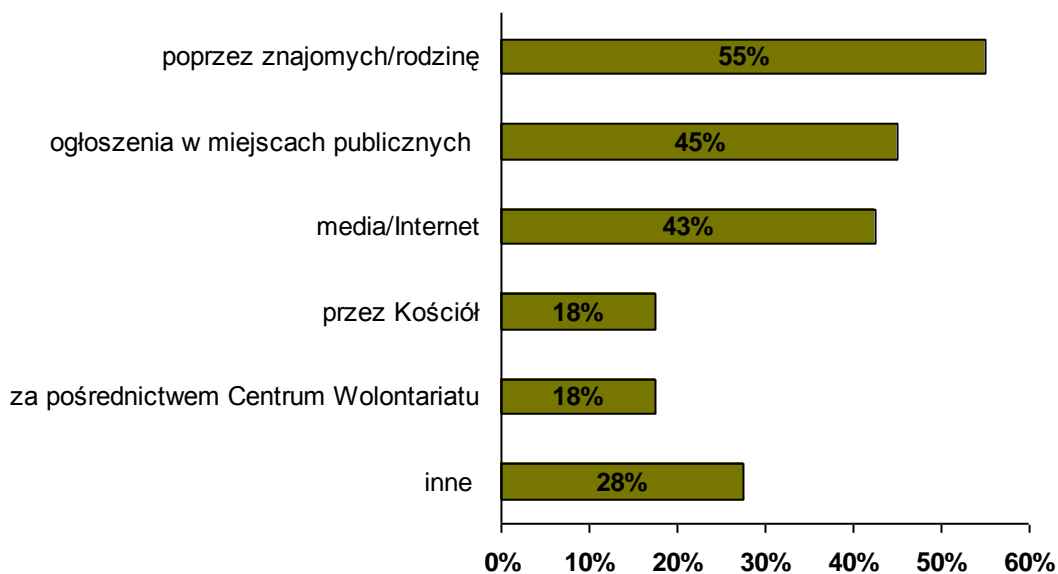
Średni okres współpracy z wolontariuszami.



Jak wskazuje powyższy wykres, prawie połowa badanych organizacji (43%) współpracuje z wolontariuszem średnio od 2 do 3 lat, co wskazuje na dobrą organizację zadań powierzanych wolontariuszom i atmosferę sprzyjającą wzajemnej współpracy. W pięciu z 40-tu badanych organizacji współpraca z wolontariuszem trwa ponad 5 lat (13% wskazań).

Wykres nr 63.

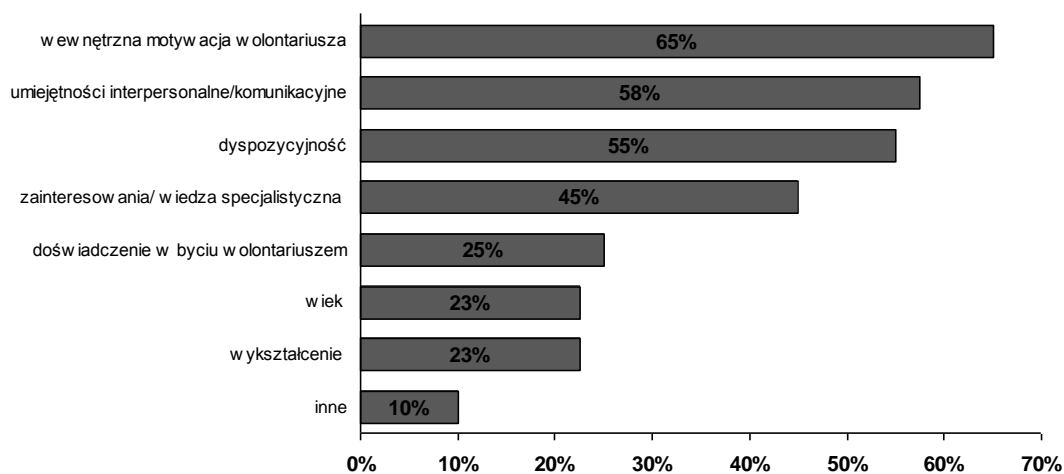
W jaki sposób poszukują/poszukiwali Państwo wolontariuszy?



Najczęściej organizacje rekrutują wolontariuszy poprzez znajomych i rodzinę (55%). Znaczna część wolontariuszy odpowiada na ogłoszenia organizacji umieszczane w miejscach publicznych lub Internecie (odpowiednio 45% i 43%). Najmniej wolontariuszy trafia do organizacji dzięki Centrum Wolontariatu lub poprzez ogłoszenia w Kościele (18%).

Wykres nr 64.

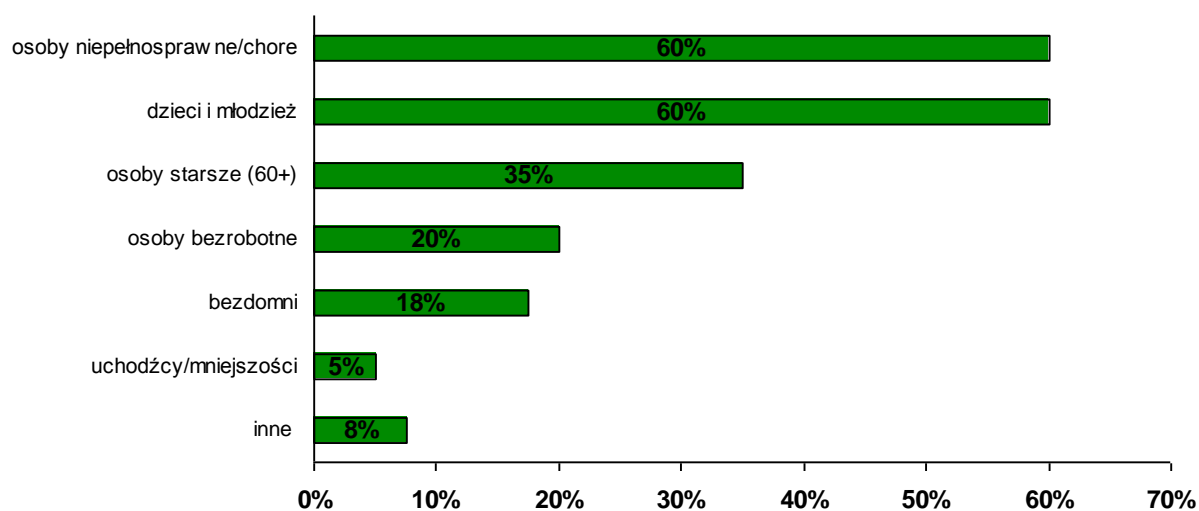
Proszę zaznaczyć kryteria, które wg Państwa są najważniejsze przy wyborze kandydata na wolontariusza?



Większość respondentów (65%) wskazuje na wewnętrzną motywację jako najważniejsze kryterium przy wyborze kandydata na wolontariusza. W następnej kolejności znalazły się umiejętności interpersonalne i komunikacyjne oraz dyspozycyjność (58% i 55%). Zdaniem ankietowanych, niewielki wpływ na poziom świadczonych usług ma wykształcenie i wiek wolontariusza (po 23% wskazań).

Wykres nr 65.

Do jakiej grupy osób skierowana jest/była pomoc wolontariuszy w organizacji?



Z uwagi na fakt, że badane organizacje działają w obszarze pomocy społecznej, świadczenia wolontariuszy skierowane są do określonej grupy osób i rodzin. Największe grono osób wspieranych przez wolontariuszy to osoby niepełnosprawne oraz dzieci i młodzież (po 60%). Najmniej liczną grupę, do której dociera pomoc stanowią uchodźcy i mniejszości narodowe (5%).

Wykres nr 66.

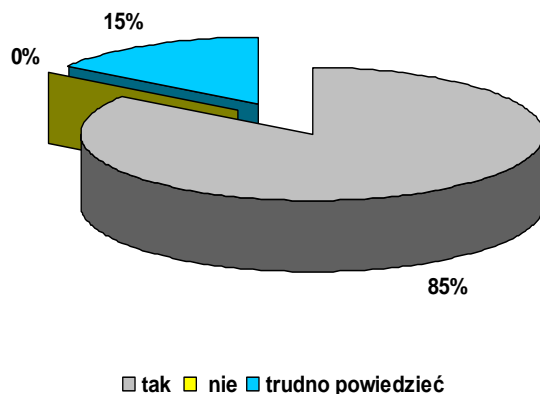
Jakiego typu zadania są/były powierzane wolontariuszom w organizacji?



Do najczęstszych zadań powierzanych wolontariuszom należy organizacja czasu wolnego podopiecznym (65%). Znaczna część wolontariuszy działa na rzecz organizacji poprzez pozyskiwanie sponsorów i funduszy na realizację celów statutowych organizacji (38%). Z uwagi na fakt, że dzieci i młodzież to największa grupa, którą wspierają wolontariusze, pomoc w nauce jest równie częstą formą świadczonej przez nich pomocy (38% wskazań). Tylko co 5-ty wolontariusz udziela specjalistycznej pomocy, np. w formie usług pielęgnacyjnych lub rehabilitacyjnych na rzecz potrzebujących (20%). Na podstawie wyników badania można stwierdzić, że większość wolontariuszy (63%) w badanych organizacjach to ludzie młodzi, w wieku od 10 do 35 lat, którzy nie posiadają jeszcze specjalistycznych kwalifikacji.

Wykres nr 67.

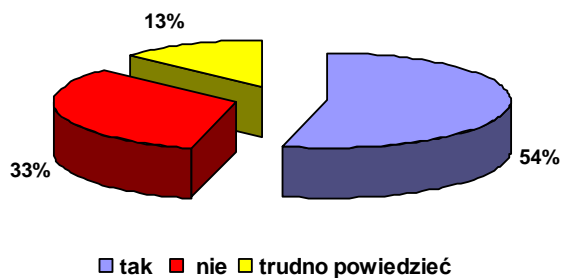
Czy zadania powierzane wolontariuszom są/były zgodne z ich zainteresowaniami/wykształceniem?



Zdecydowana większość respondentów jest przekonana, że powierzane wolontariuszom zadania były lub są zgodne z ich zainteresowaniem lub wykształceniem (85%), chociaż 15% z nich nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie. Istotne jest, że żaden z respondentów nie uznał, że zadania są nieadekwatne do zainteresowań lub kwalifikacji osób je wykonujących.

Wykres nr 68.

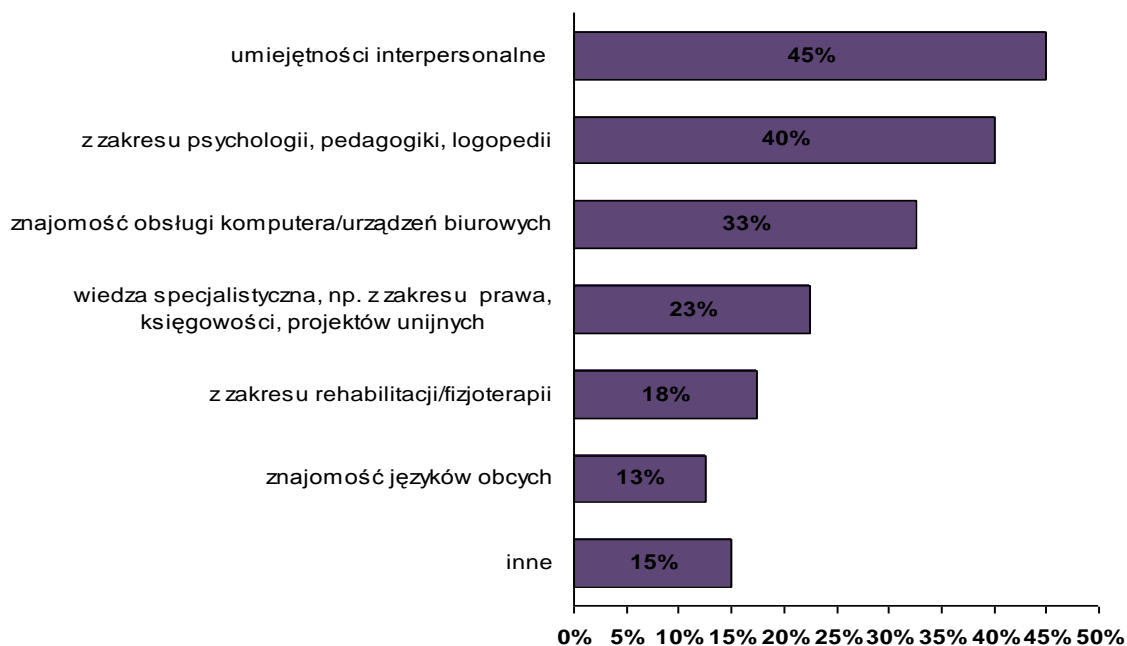
Czy powierzane zadania wymagają specjalistycznych umiejętności/kwalifikacji?



Ponad połowa badanych stwierdziła, że pomoc świadczona przez wolontariuszy na rzecz organizacji wymaga od nich posiadania pewnych predyspozycji i kwalifikacji (54%). Jest to również wymóg ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, która zobowiązuje wolontariusza do posiadania kwalifikacji i spełnienia wymagań odpowiednich do rodzaju i zakresu wykonywanych świadczeń, jeżeli obowiązek posiadania takich kwalifikacji i spełnienia stosownych wymagań wynika z odrębnych przepisów (art. 43 ustawy).

Wykres nr 69.

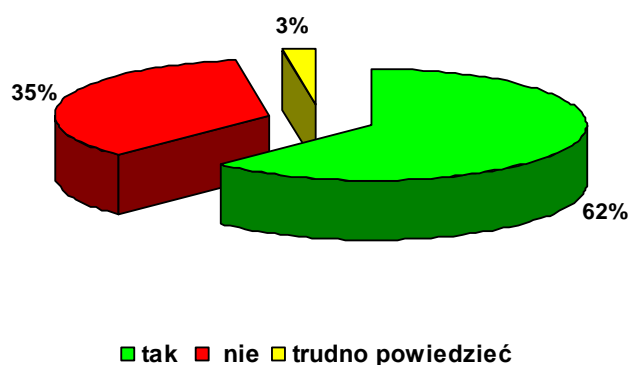
Jakich specjalistycznych umiejętności wymagały/ją powierzone zadania?



Do najbardziej pożądaných cech, które winien posiadać wolontariusz należą umiejętności interpersonalne oraz kwalifikacje z zakresu psychologii, pedagogiki czy logopedii (odpowiednio 45% i 40% wskazań). Wynika to z faktu, że najczęstszą formą świadczonej pomocy jest organizacja czasu wolnego i pomoc w nauce dzieciom i młodzieży. Najmniej, wg respondentów, przydatna jest znajomość języków obcych podczas wypełniania obowiązków wolontarystycznych (13%).

Wykres nr 70.

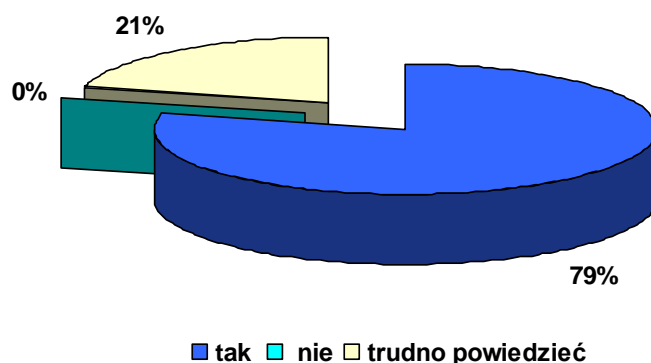
Czy w organizacji jest wyznaczony opiekun/koordynator wolontariatu?



Z uzyskanych danych wynika, że ponad połowa badanych organizacji ma wyznaczoną osobę odpowiedzialną za prowadzenie wolontariatu (62%).

Wykres nr 71.

Czy wg Państwa opinii wsparcie opiekuna/koordynatora jest/było wystarczające?

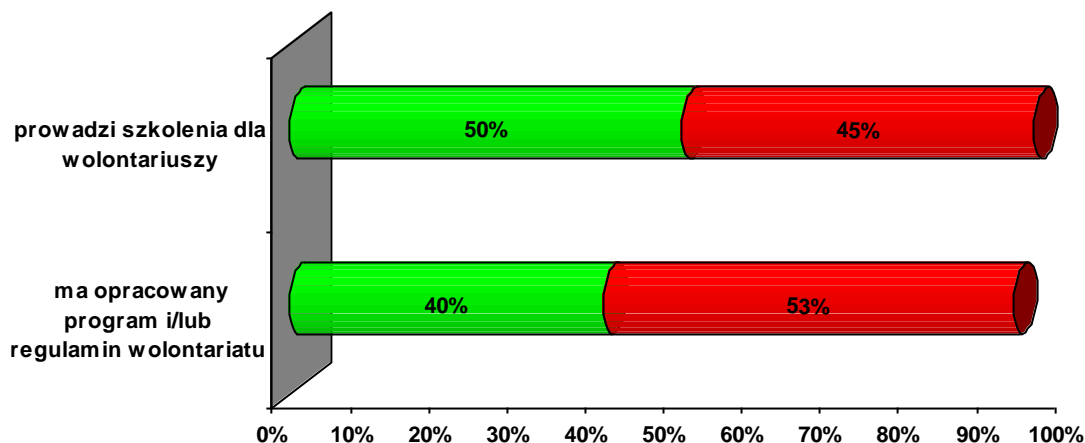


Zdecydowana większość z nich uważa, że jest to wsparcie wystarczające dla prawidłowego wypełniania powierzanych wolontariuszowi zadań (79% wskazań). Jednakże w 15 na 40 badanych organizacji wolontariusze nie mogą liczyć na wsparcie koordynatora lub opiekuna (35%).

Wykres nr 72.

Czy organizacja...

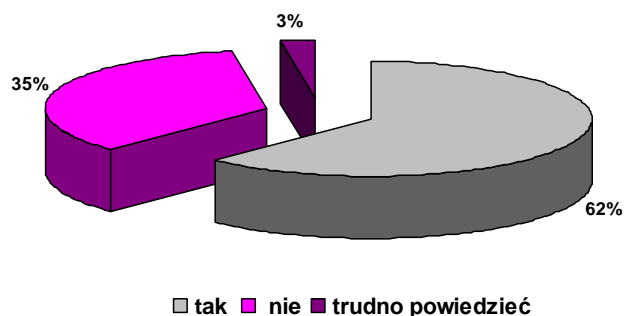
■ tak ■ nie



Ze wskazań respondentów wynika, że połowa biorących udział w badaniu organizacji prowadzi lub prowadziła szkolenia dla wolontariuszy (50%), a niewiele mniej ma opracowany regulamin lub program wolontariatu (40%).

Wykres nr 73.

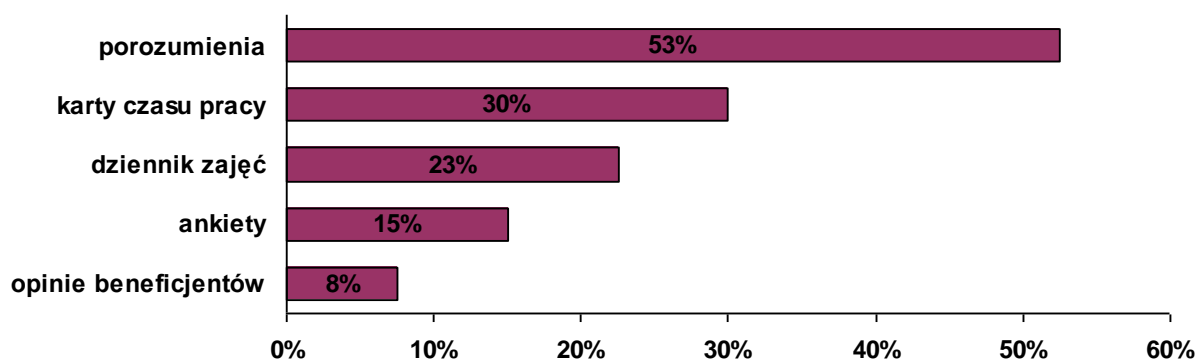
Czy w organizacji prowadzona jest dokumentacja związana z angażowaniem wolontariuszy?



Zdecydowana większość respondentów (63%) dokumentuje działalność wolontarystyczną swoich organizacji. Najważniejszym dokumentem jest porozumienie. Na jego mocy wolontariusz wykonuje świadczenia na rzecz korzystającego. Zgodnie z uzyskanymi danymi, ponad połowa badanych organizacji zawiera porozumienia z wolontariuszami (53%). Co trzecia badana organizacja prowadzi karty czasu pracy wolontariusza (30%), a co piąta dziennik zajęć (23%). Najmniej organizacji jest zainteresowanych dokumentowaniem opinii beneficjentów w zakresie świadczonych na ich rzecz usług (8%).

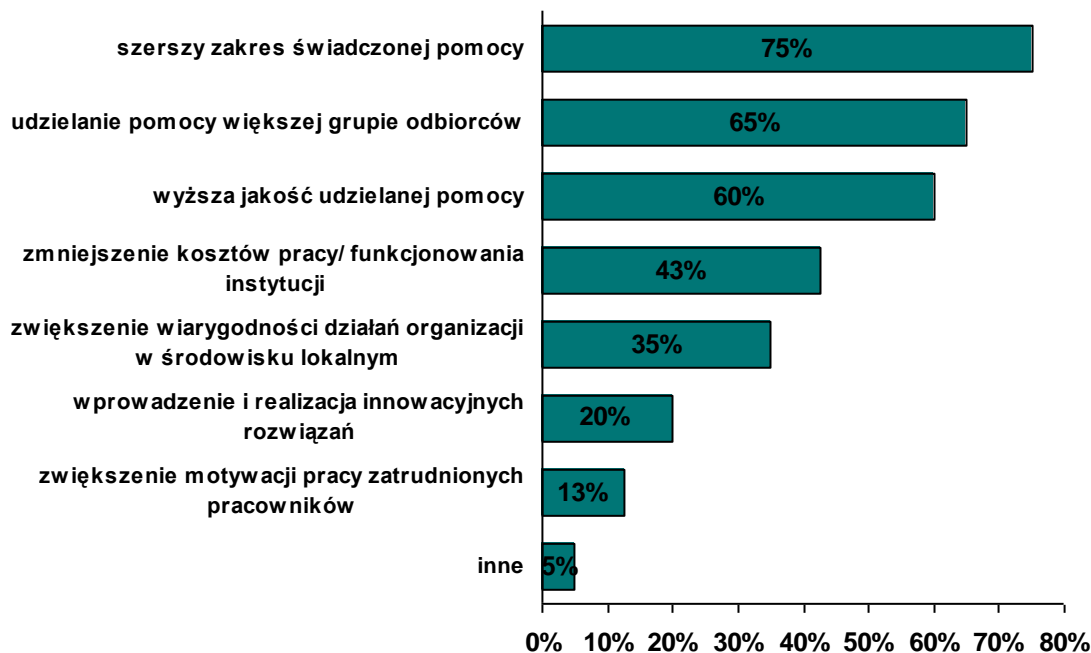
Wykres nr 74.

Jakiego rodzaju dokumentacja prowadzona jest w organizacji?



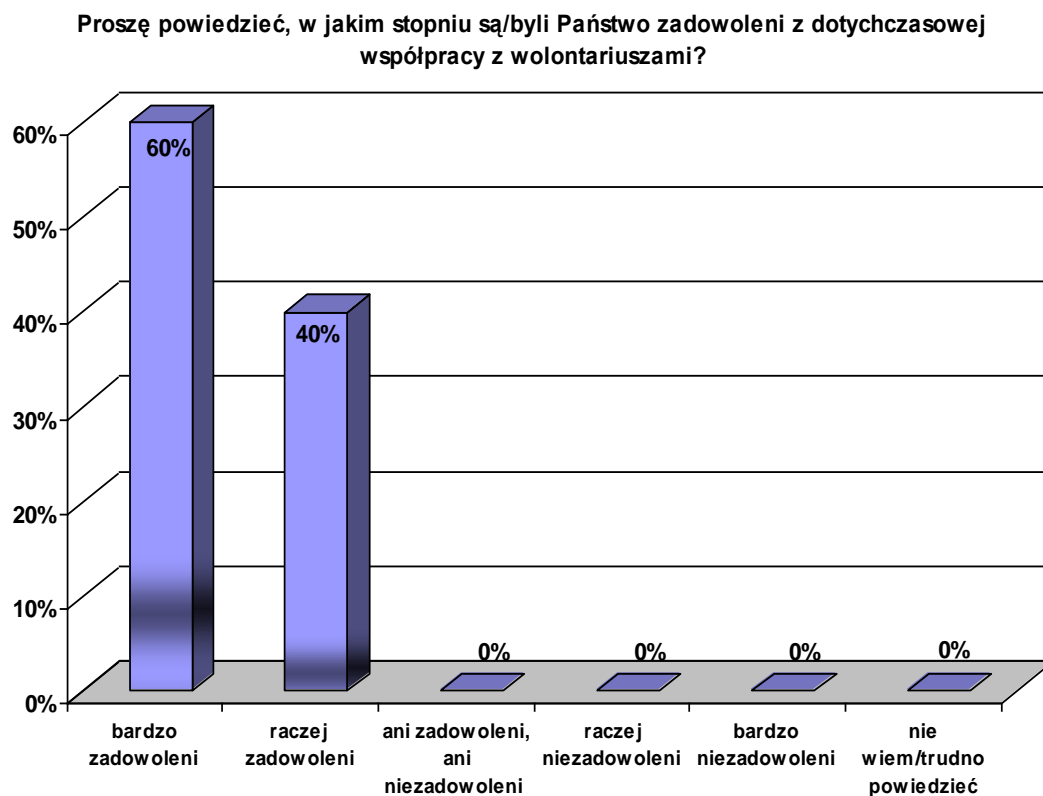
Wykres nr 75.

Jakie korzyści przynosi organizacji współpraca z wolontariuszami?



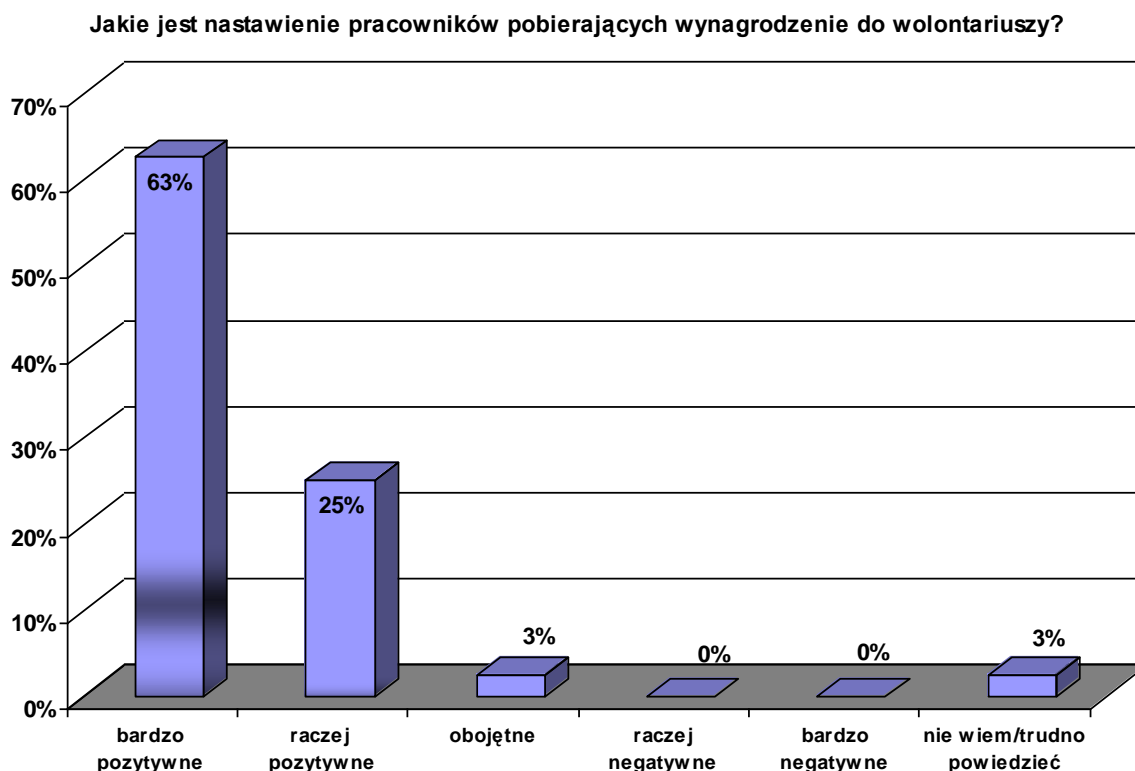
Znaczna liczba badanych organizacji przyznaje, że dzięki współpracy z wolontariuszami może poszerzyć ofertę w zakresie form świadczonej pomocy, jak również dotrzeć do większej liczby osób potrzebujących (odpowiednio 75% i 65% wskazań). Zdaniem 13% respondentów, praca wykonywana nieodpłatnie przez wolontariuszy zwiększa motywację do pracy etatowych pracowników zatrudnianych przez organizację.

Wykres nr 76.



Korzyści jakie wnoszą wolontariusze na rzecz organizacji korelują z ogólnym zadowoleniem ze współpracy, którą deklarują wszystkie badane organizacje (60% z nich jest bardzo, a 40% umiarkowanie zadowolonych). Żadna z badanych organizacji nie wyraża negatywnej opinii na temat dotychczasowej współpracy.

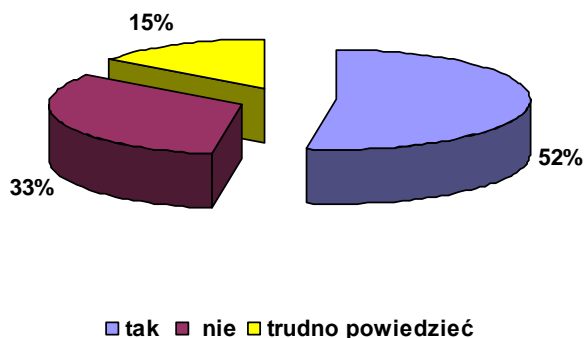
Wykres nr 77.



Zadowolenie ze współpracy przekłada się bezpośrednio na relacje pomiędzy wynagradzаныmi pracownikami a wolontariuszami. Na pytanie dotyczące wzajemnych postaw zdecydowana większość respondentów ocenia je bardzo pozytywnie (63%) i raczej pozytywnie (25%). Zdaniem respondentów w organizacjach nie ma pracowników negatywnie nastawionych do wolontariuszy, co świadczyć może o dobrym rozumieniu i wypełnianiu wzajemnych ról.

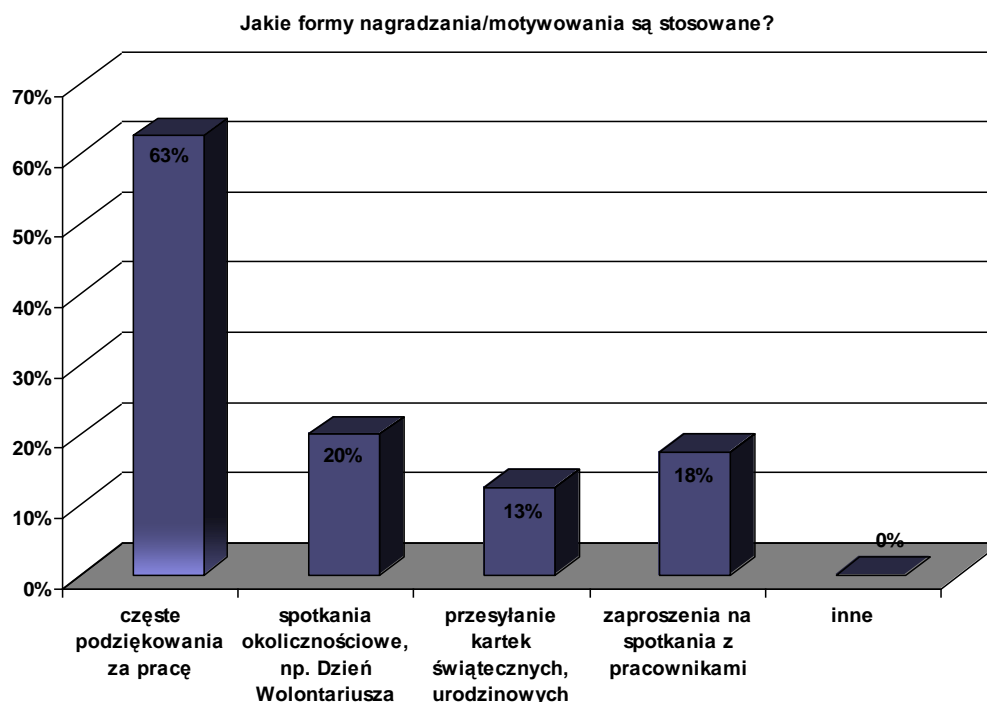
Wykres nr 78.

Czy w Państwa organizacji są systemy motywowania i nagradzania wolontariuszy?



Zaangażowanie wolontariuszy jest doceniane i nagradzane w ponad połowie ankietowanych organizacji (54%), które mają opracowane systemy motywowania i nagradzania osób świadczących nieodpłatne usługi na rzecz potrzebujących (52%).

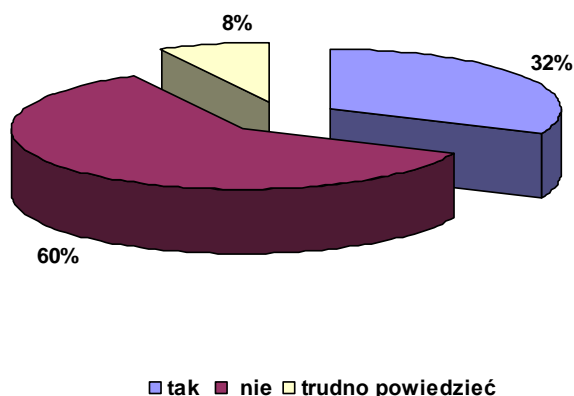
Wykres nr 79.



Do najczęstszych form, w jakich organizacje wyrażają wdzięczność i zachęcają wolontariuszy do współpracy należą częste podziękowania (63%). W co 5-tej organizacji aranżowane są spotkania okolicznościowe w celu uhonorowania wolontariuszy za wkład wnoszony w działalność organizacji (20%) lub wolontariusze są zapraszani na spotkanie z pracownikami (18%), co podkreśla ich rolę i znaczenie w organizacji.

Wykres nr 80.

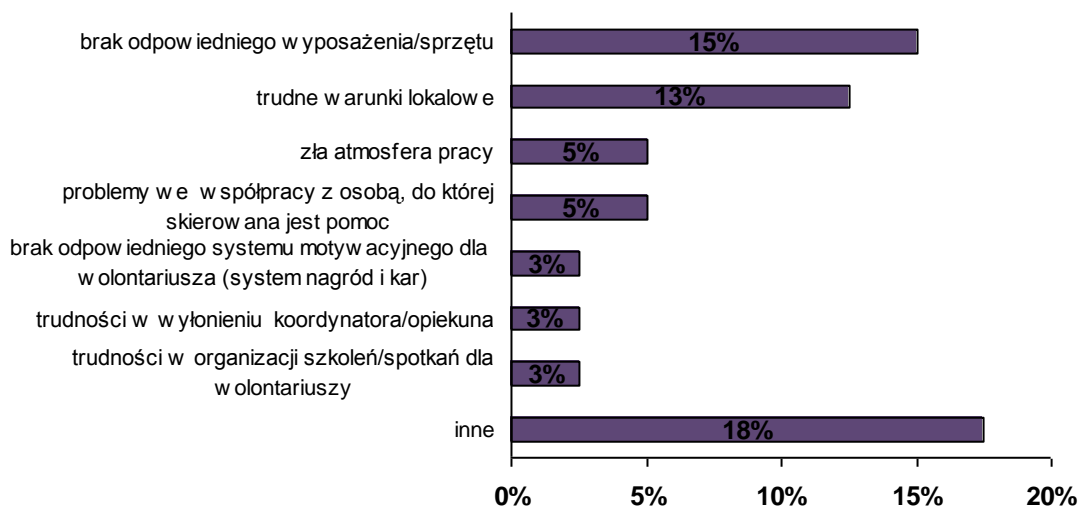
Czy Państwa organizacja napotyka/ła na trudności we współpracy z wolontariuszami?



Pomimo, że respondenci wyrażają ogólne zadowolenie ze współpracy z wolontariuszami, nie obywa się bez pewnych problemów i trudności w zakresie organizacji działań ochotniczych, które w różnym stopniu dotyczą co trzecią badaną organizację (32% wskazań).

Wykres nr 81.

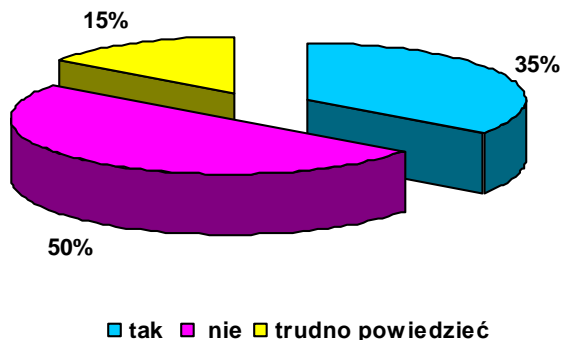
Na jakie trudności organizacja napotyka najczęściej?



Najczęściej respondenci skarżą się na brak odpowiedniego sprzętu i trudne warunki lokalowe (odpowiednio 15% i 13% wskazań), które utrudniają pracę nie tylko wolontariuszom, ale również członkom i pracownikom organizacji.

Wykres nr 82.

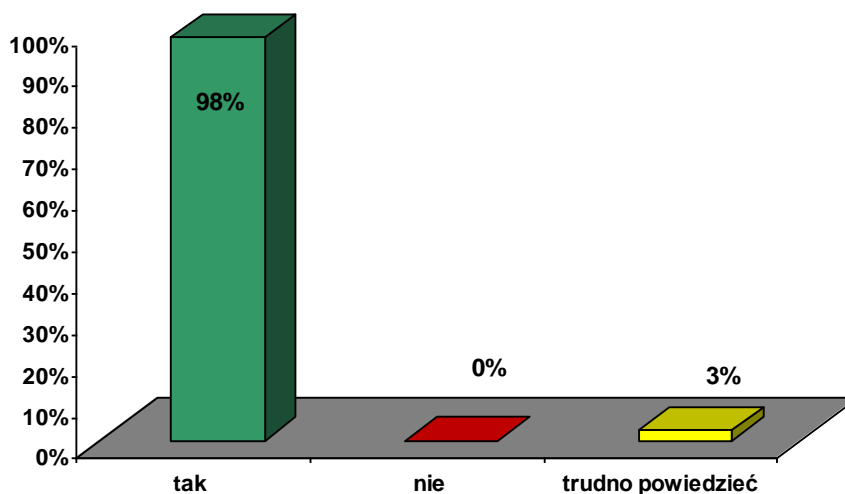
Czy organizacja współpracuje z partnerami lokalnymi przy pozyskiwaniu wolontariuszy i promowaniu wolontariatu?



Jak wynika z opinii badanych, partnerstwo z innymi podmiotami działającymi na rzecz wolontariatu nie należy do mocnych stron organizacji. Współpracę z partnerami lokalnymi przy pozyskiwaniu wolontariuszy i promowaniu wolontariatu deklaruje co trzeci respondent (35%).

Wykres nr 83.

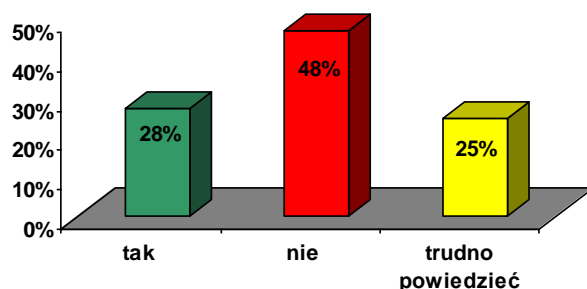
Czy planują Państwo w przyszłym roku lub w kolejnych latach korzystać z pomocy wolontariuszy?



Zadowolenie oraz korzyści z zadań powierzanych wolontariuszom rzutują na chęć dalszej współpracy, którą deklaruje 97% respondentów. Podkreślić należy fakt, że żadna z badanych organizacji nie odmawia współpracy z wolontariuszami w przyszłych latach.

Wykres nr 84.

Czy istnieje/ła możliwość zatrudnienia na umowę o pracę wolontariuszy w organizacji?



Jak wynika ze wskazań respondentów, co czwarta organizacja jest skłonna zawrzeć umowę o pracę z wolontariuszami (28%), którzy dotąd nieodpłatnie wspierają działania organizacji. Jednakże prawie połowa respondentów twierdzi (48%), że organizacja nie ma możliwości zawierania umów o pracę z wolontariuszami.

Na podstawie przeprowadzonego badania można stwierdzić, że:

- poziom zaangażowania wolontariuszy w działania statutowe badanych organizacji jest bardzo wysoki
- propozycja angażowania wolontariuszy w działania organizacji najczęściej wypływa od Zarządu lub jej członków
- prawie połowa badanych organizacji współpracuje z wolontariuszem średnio od 2 do 3 lat
- najczęściej organizacje rekrutują wolontariuszy poprzez znajomych i rodzinę
- większość respondentów wskazuje na wewnętrzną motywację jako najważniejsze kryterium przy wyborze kandydata na wolontariusza
- największe grono osób wspieranych przez wolontariuszy to osoby niepełnosprawne oraz dzieci i młodzież
- do najczęstszych zadań powierzanych wolontariuszom należy organizacja czasu wolnego podopiecznym
- zdecydowana większość respondentów jest przekonana, że powierzane wolontariuszom zadania są zgodne z ich zainteresowaniem lub wykształceniem

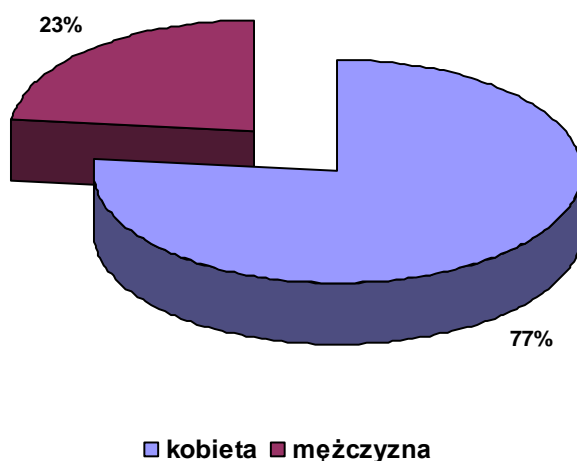
- ponad połowa badanych stwierdziła, że pomoc świadczona przez wolontariuszy na rzecz organizacji wymaga od nich posiadania pewnych specjalistycznych umiejętności i kwalifikacji
- do najbardziej pożądanых cech, które winien posiadać wolontariusz należą umiejętności interpersonalne oraz kwalifikacje z zakresu psychologii, pedagogiki czy logopedii
- ponad połowa badanych organizacji ma wyznaczoną osobę odpowiedzialną za prowadzenie wolontariatu, a zdecydowana większość z nich uważa, że jest to wsparcie wystarczające dla prawidłowego wypełniania powierzanych wolontariuszowi zadań
- połowa badanych organizacji prowadzi lub prowadziła szkolenia dla wolontariuszy
- co czwarta organizacja ma opracowany regulamin lub program wolontariatu
- zdecydowana większość respondentów dokumentuje działalność wolontarystyczną swoich organizacji
- porozumienia należą do najczęstszych form prowadzonej dokumentacji
- dzięki współpracy z wolontariuszami organizacje mogą poszerzyć ofertę w zakresie form świadczonej pomocy, jak również dotrzeć do większej liczby osób potrzebujących
- zadowolenie ze współpracy z wolontariuszami deklarują wszystkie badane organizacje
- zdaniem wszystkich respondentów, pracownicy zatrudnieni w organizacjach mają pozytywne nastawienie do wolontariuszy
- ponad połowa ankietowanych organizacji ma opracowane systemy motywowania i nagradzania wolontariuszy
- najczęściej stosowaną formą motywacji są częste podziękowania za pracę
- problemy i trudności w zakresie organizacji działań wolontarystycznych w różnym stopniu dotyczą co trzecią badaną organizację
- najczęściej respondenci skarżą się na brak odpowiedniego sprzętu i trudne warunki lokalowe
- partnerstwo z innymi podmiotami działającymi na rzecz wolontariatu nie należy do mocnych stron organizacji - współpracę z partnerami lokalnymi przy pozyskiwaniu wolontariuszy i promowaniu wolontariatu deklaruje co trzeci respondent
- wszystkie badane organizacje deklarują chęć dalszej współpracy z wolontariuszami
- prawie 1/3 badanych organizacji jest skłonna zawrzeć umowę o pracę z wolontariuszem, który dotąd świadczy nieodpłatnie usługi na rzecz organizacji.

2.2. Wolontariat w opinii wolontariuszy w organizacjach pozarządowych w województwie lubelskim działających w obszarze pomocy społecznej.

Jednym ze znaczących aspektów w realizacji badania był zamiar poznania opinii samych wolontariuszy o ich działalności wolontarystycznej w organizacjach pozarządowych. Ankieterzy, którym zlecono zadanie przeprowadzenia wywiadów za pomocą kwestionariusza ankiety nr 2 dotarli do 159 wolontariuszy zaangażowanych w 40 badanych organizacjach na terenie województwa lubelskiego.

Wykres nr 85.

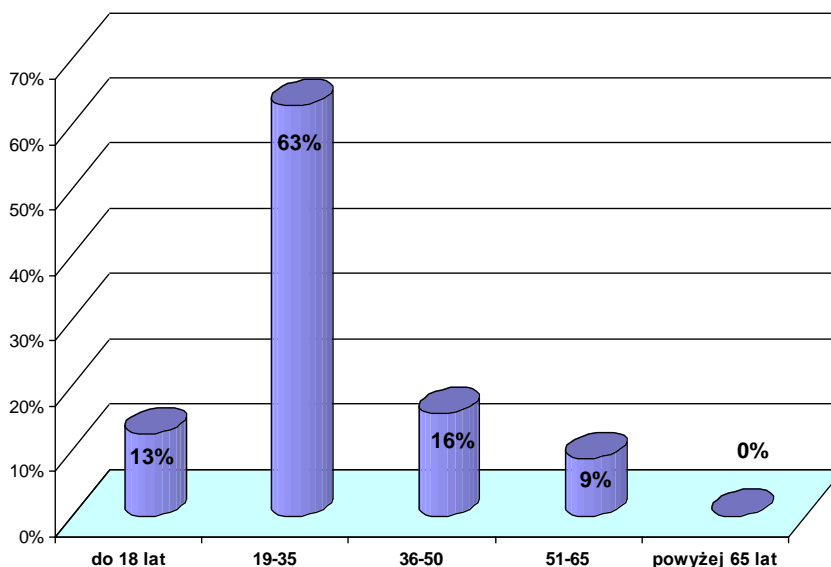
Płeć wolontariuszy.



Poddając analizie płeć wolontariuszy można stwierdzić, że przeważającą większość stanowią kobiety (77%), co wskazuje, że idea wolontariatu cieszy się większym zainteresowaniem wśród płci żeńskiej.

Wykres nr 86.

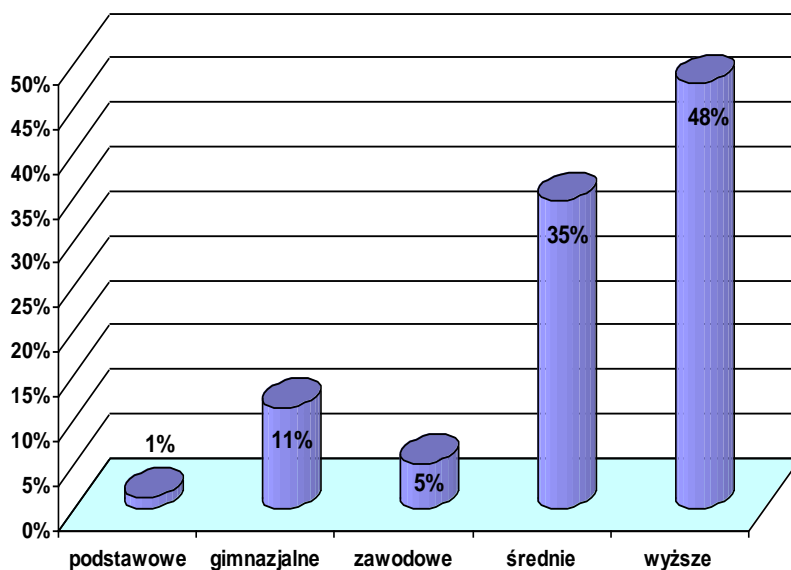
Wiek wolontariuszy.



Odnosząc się do wieku wolontariuszy więcej niż połowa to ludzie młodzi w wieku 19-35 lat (63%). Liczną grupę stanowią też osoby pomiędzy 36-50 rokiem życia (16%). Najmniejszą grupą ankietowanych są osoby w wieku 51-65 lat. Należy zwrócić uwagę, że wśród wolontariuszy nie ma osób starszych, tj. powyżej 65 roku.

Wykres nr 87.

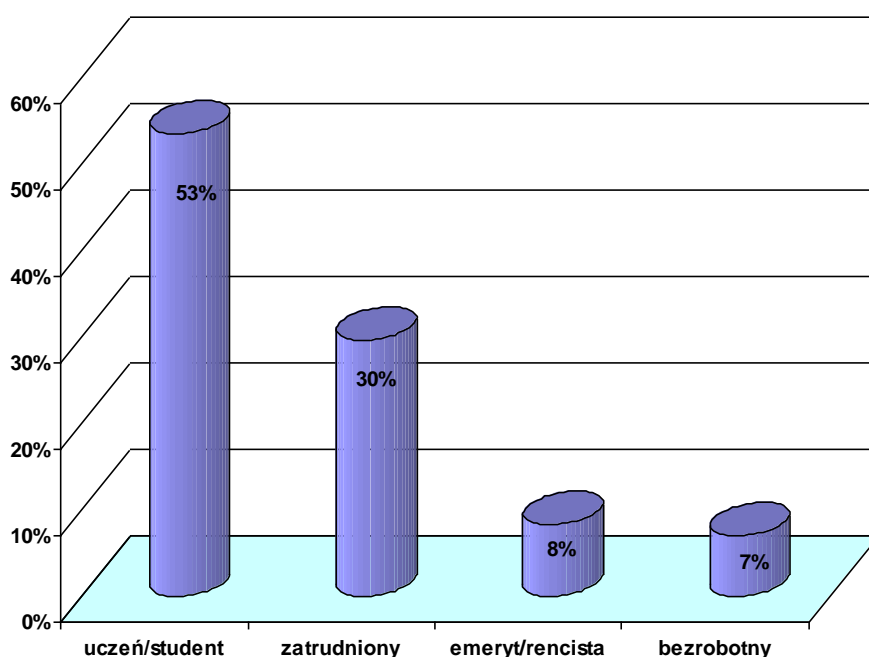
Wykształcenie wolontariuszy.



Wolontariusze to w przeważającej części osoby, które kontynuują, bądź ukończyły naukę na studiach wyższych oraz uczniowie szkół średnich. Najwięcej posiada wykształcenie wyższe (48%) i średnie (35%). Niewielka grupa spośród ankietowanych to osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym (6%), co może oznaczać, że osoby z niższym wykształceniem rzadziej angażują się w działalność społeczną.

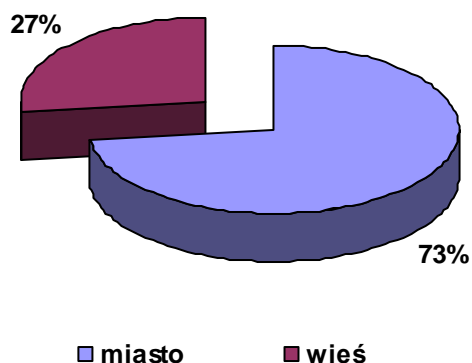
Wykres nr 88.

Aktywność zawodowa wolontariuszy.



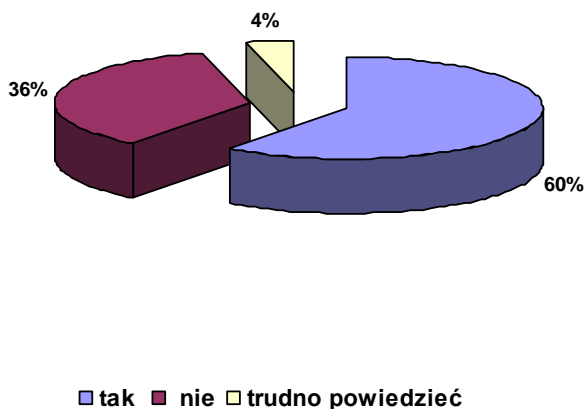
Spośród wszystkich ankietowanych najliczniejszą grupę stanowią uczniowie i studenci (53%). Co trzeci wolontariusz jest aktywny zawodowo (30%). Pomimo zatrudnienia, osoby te potrafią pogodzić pracę z pasją pomagania innym. Najmniej zaangażowane w działalność wolontarystyczną są osoby bezrobotne (7%) oraz emeryci/renciści (8%).

Wykres nr 89. Miejsce zamieszkania wolontariuszy.



Z uzyskanych informacji wynika, że większość wolontariuszy zamieszkuje w mieście (73%). Tylko co trzeci badany wolontariusz określał swoje miejsce zamieszkania na wsi (27%).

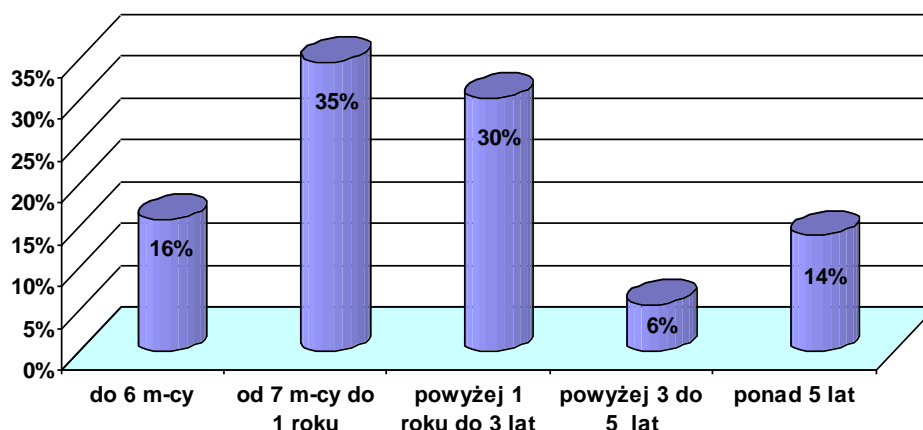
Wykres nr 90. Czy jest to Twój pierwszy wolontariat?



Idea wolontariatu jest coraz bardziej propagowana i rozpowszechniana. Stała się pewnego rodzaju „modą”, spełnieniem się poprzez niesienie pomocy innym. Ponad połowa pytaných wolontariuszy (60%) odpowiadała, że z wolontariatem spotkała się po raz pierwszy.

Wykres nr 91.

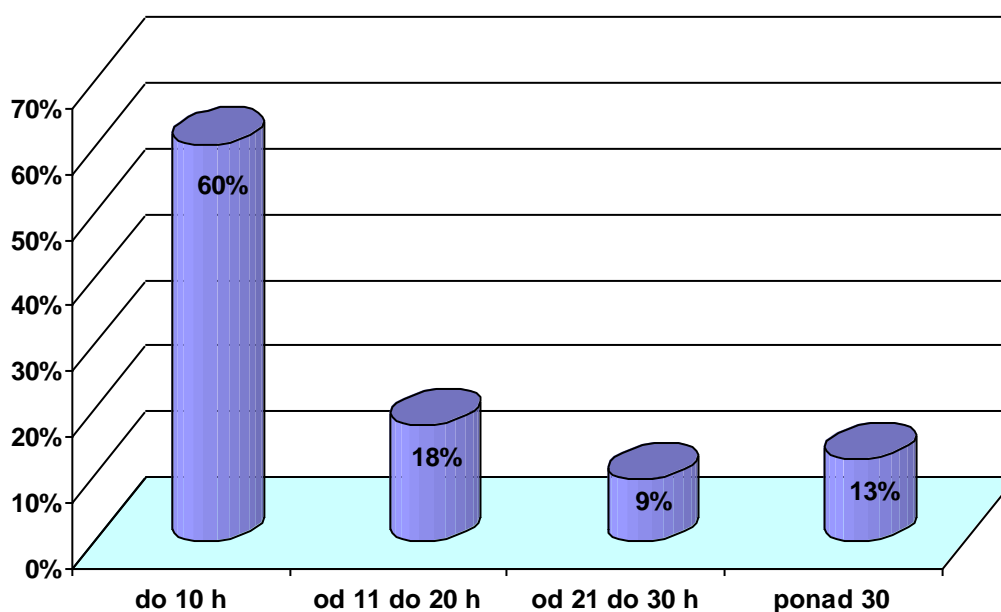
Jak długo pracujesz jako wolontariusz?



Brak tradycji wolontariatu, przekazywanej z pokolenia na pokolenie, dążenie do podniesienia standardu życia, które powoduje, że najpierw zaspokajają się własne potrzeby, a dopiero w drugiej kolejności potrzeby społeczne wpływa na małą liczbę wolontariuszy. Relatywnie niska świadomość możliwości działania społecznego w organizacjach pozarządowych bezpośrednio wpływa na przedstawioną powyżej analizę. Uzyskano informacje, że największa 35% grupa respondentów pracuje jako wolontariusz od 7 miesięcy do 1 roku. Kolejną (30%) grupą są osoby które z wolontariatem związane są powyżej 1 roku do 3 lat, a co piąty wolontariusz (20%) pomaga dłużej niż 5 lat.

Wykres nr 92.

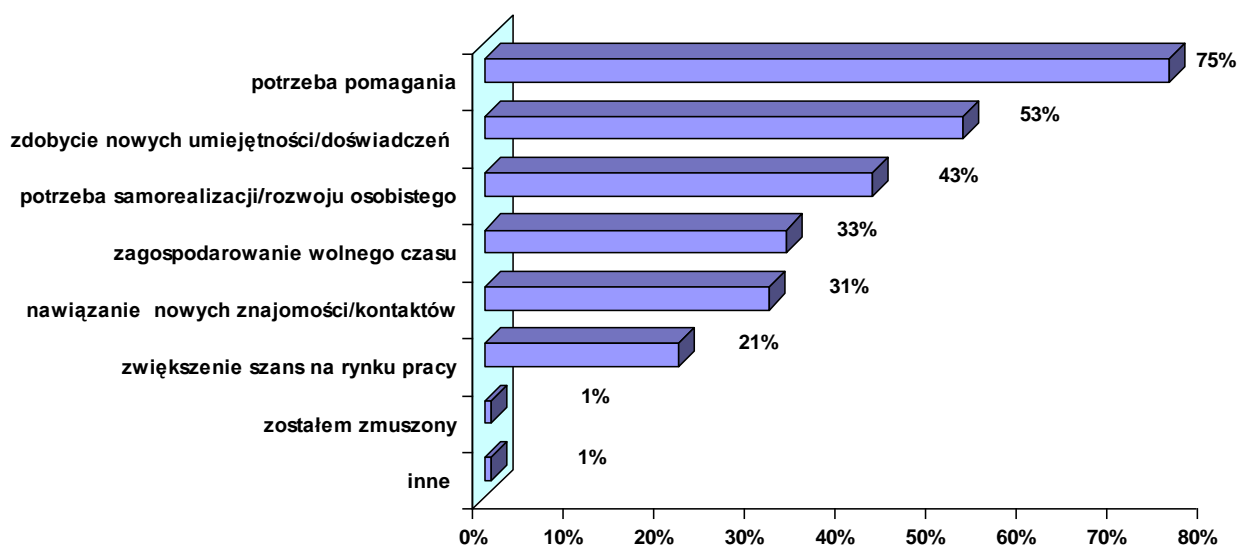
Ile przeciętnie godzin w miesiącu przeznaczasz na działalność w wolontariacie?



Jak wynika z badania (60%) respondentów przeznaczają miesięcznie do 10 godzin na pracę w wolontariacie. Od 11 do 20 godzin miesięcznie wykonuje pracę 18% wolontariuszy. Blisko co dziesiąta osoba pracuje w wolontariacie od 21 do 30 godzin miesięcznie, a co ósmy (13%) wolontariusz poświęca się innym ponad 30 godzin miesięcznie.

Wykres nr 93.

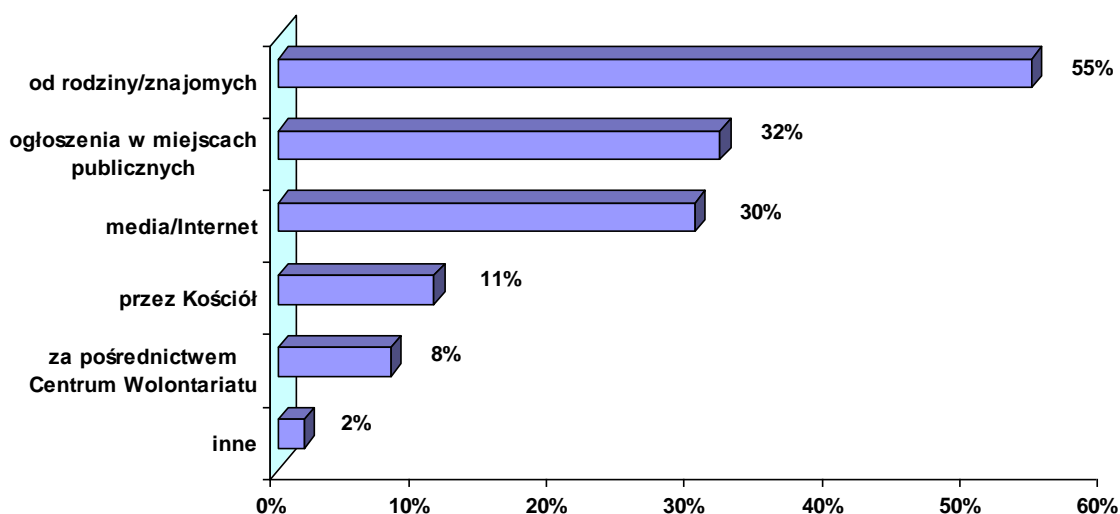
Dlaczego zdecydowałeś się na wolontariat?



Na pytanie co kierowało osobami w podjęciu decyzji zostania wolontariuszem najczęstszą odpowiedzią była potrzeba pomagania (75%). Kolejną często występującą odpowiedzią było zdobycie nowych umiejętności/doświadczeń (53%) oraz potrzeba samorealizacji/rozwoju osobistego (43%). Co trzeci z respondentów wymieniał zagospodarowanie wolnego czasu i nawiązanie nowych znajomości i kontaktów. (33% i 31%). Wymienione powyżej odpowiedzi można uznać za najważniejsze kryteria w podejmowaniu decyzji bycia wolontariuszem.

Wykres nr 94.

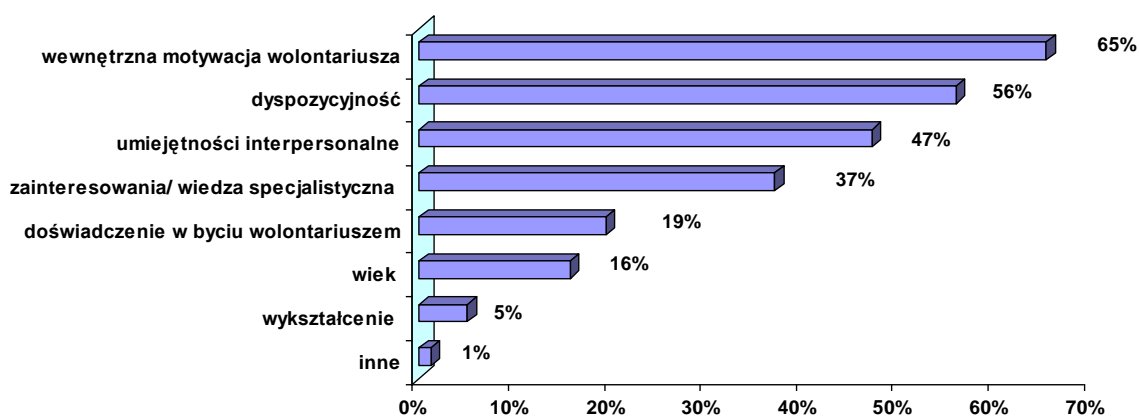
W jaki sposób dowiedziałeś się o wolontariacie?



Jest wiele źródeł informacji na temat wolontariatu. Z przeprowadzonego badania wynika, że 40% respondentów dowiedziało się o możliwości współpracy z organizacjami od rodziny/znajomych. Kolejnym istotnym źródłem informacji są ogłoszenia w miejscach publicznych (23%), następnie media/internet (22%). Za najmniej skuteczne w rekrutacji badani uznali Kościół i Centrum Wolontariatu (8% i 6%).

Wykres nr 95.

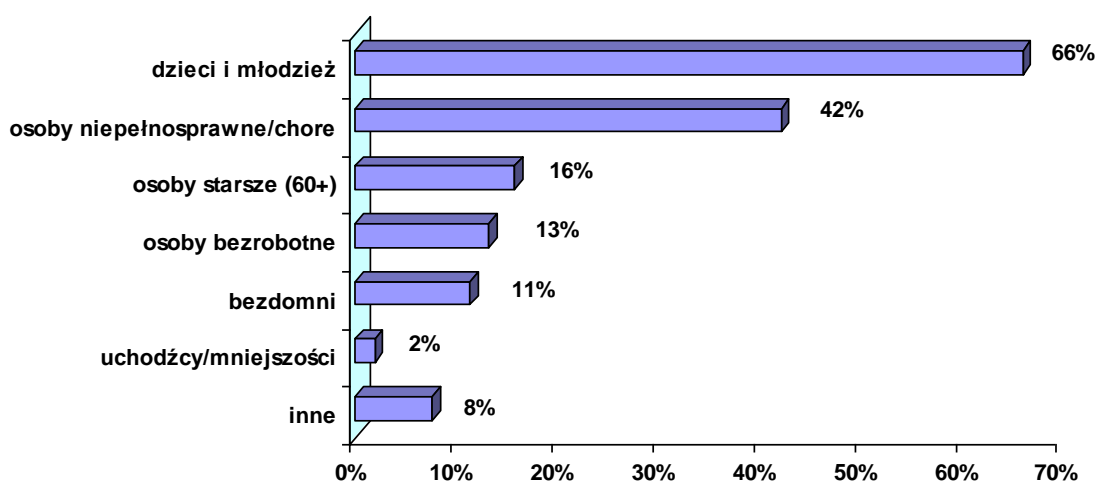
Jakie kryteria wg Ciebie są najważniejsze przy wyborze kandydata na wolontariusza?



Zdaniem większości badanych (65%) najważniejszą cechą przy wyborze kandydata na wolontariusza jest wewnętrzna motywacja wolontariusza, w dalszej kolejności uznali dyspozycyjność (56%) i umiejętności interpersonalne (47%). Dostyc istotnym dla wolontariuszy okazało się posiadanie specjalistycznej wiedzy. Mniej doceniane jest doświadczenie w byciu wolontariuszem i wiek (19% i 16%). Za najmniej ważne w wypełnianiu powierzonych obowiązków badani uznali wykształcenie (5%).

Wykres nr 96.

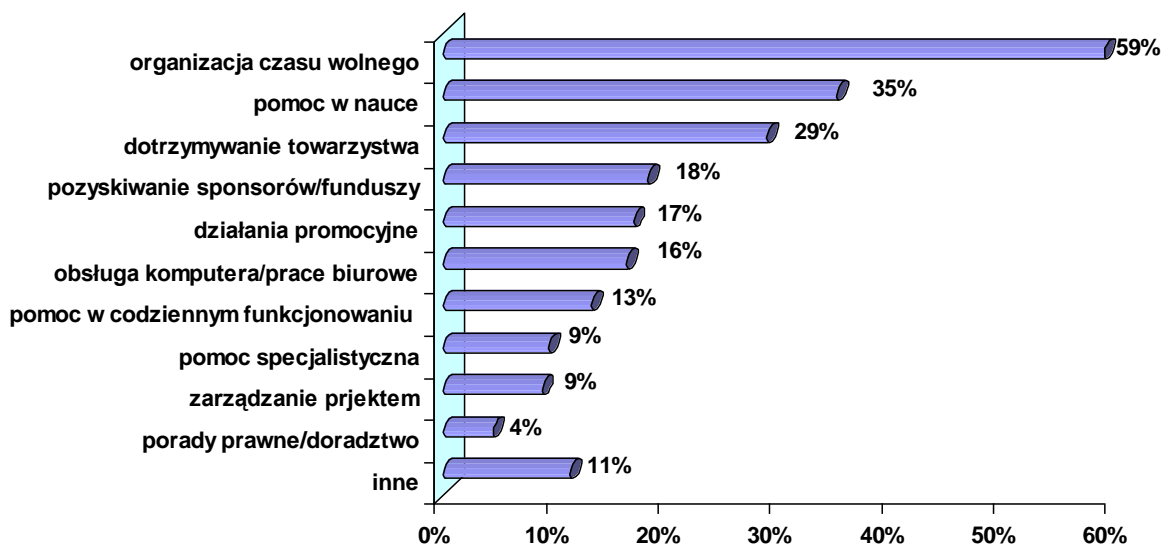
Na rzecz jakiej grupy osób wykonujesz świadczenia jako wolontariusz?



W badaniu zapytano o grupy osób, dla których świadczona jest pomoc wolontariuszy. Z analizy danych wynika, że największą grupę odbiorców działań wolontarystycznych stanowią dzieci i młodzież (42%). Praca z dziećmi skoncentrowana jest głównie na odrabianiu lekcji, udzielaniu korepetycji i organizacji czasu wolnego. Kolejnymi adresatami świadczeń wolontariuszy są osoby niepełnosprawne/chore (27%). Ponadto udzielano wsparcia osobom starszym (10%), najmniej pomagano osobom bezrobotnym (8%) i bezdomnym (7%).

Wykres nr 97.

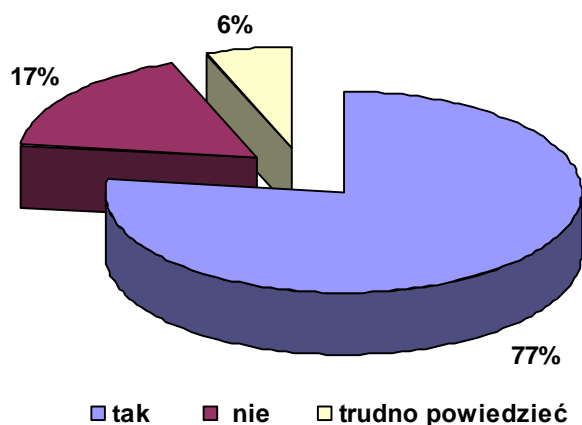
Jakiego typu zadania wykonujesz jako wolontariusz?



Do najczęściej wykonywanych przez wolontariuszy prac na rzecz korzystających należy udzielanie wsparcia w zakresie organizacji czasu wolnego (59%). W opinii respondentów kolejnymi często realizowanymi zadaniami jest pomoc w nauce (35%) i dotrzymanie towarzystwa (29%). Zadania takie jak: pozyskiwanie sponsorów, działania promocyjne, obsługa komputera, pomoc w codziennym funkcjonowaniu, pomoc specjalistyczna, zarządzanie projektem, porady prawne występują rzadziej.

Wykres nr 98.

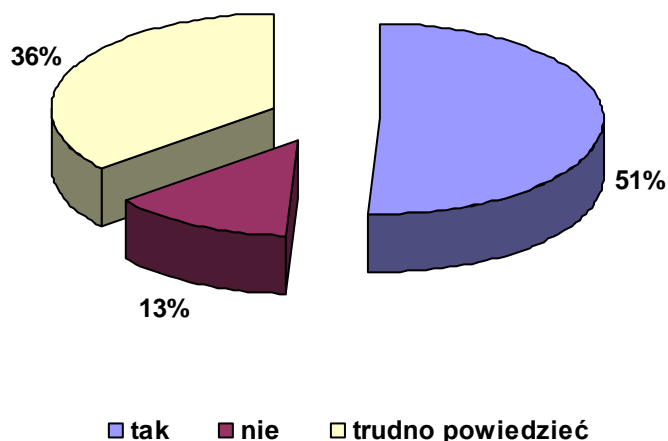
Czy zadania jakie wykonujesz są zgodne z Twoimi zainteresowaniami/wykształceniem?



Odnosząc się do wykresu zamieszczonego powyżej widzimy, że przeważająca część badanych (75%) uważa, że wykonuje zadania zgodne z zainteresowaniami i wykształceniem. Fakt, że wolontariusze robią to co jest zgodne z ich zainteresowaniami i wykształceniem wpływa pozytywnie na jakość realizowanych zadań, motywuje do dalszego działania, daje poczucie akceptacji i działa motywująco.

Wykres nr 99.

Czy twoja działalność w wolontariacie wymaga posiadania specjalistycznych umiejętności/kwalifikacji?

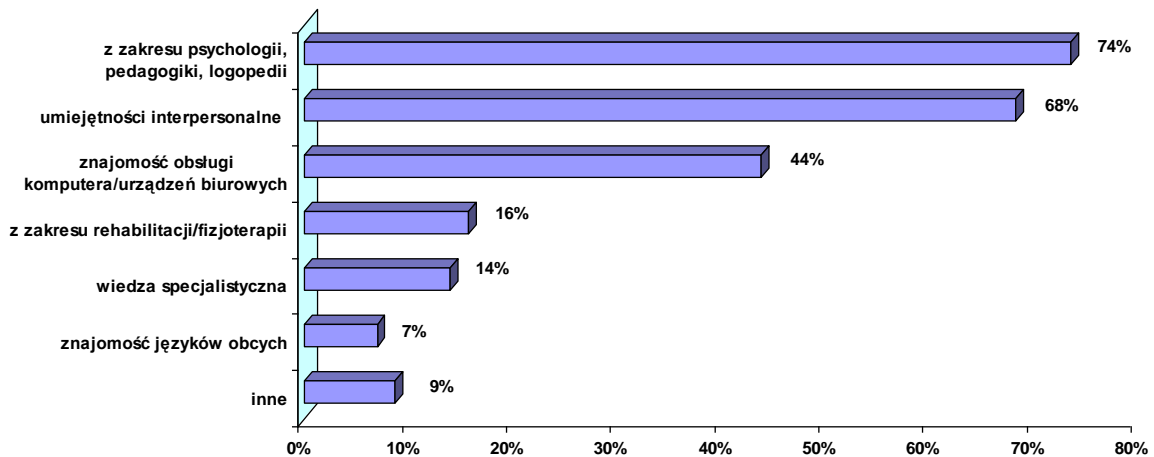


W badaniu poddano analizie kwestię posiadania specjalistycznych umiejętności i kwalifikacji przez wolontariuszy. Połowa pytaných (51%) uważa, że ochotnicza praca

na rzecz organizacji pozarządowych obliuguje ich do posiadania pewnych specjalistycznych umiejętności, jednak 13% pytaných nie widzi takiej potrzeby. Natomiast 36% respondentów nie potrafiło jasno określić swojego zdania.

Wykres nr 100.

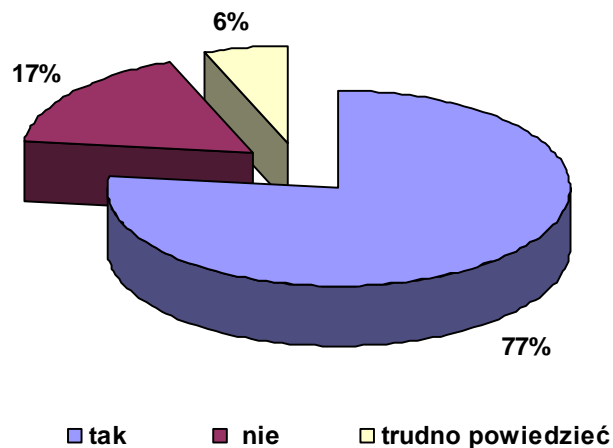
Jakich specjalistycznych umiejętności/kwalifikacji wymagają powierzone zadania?



Za najważniejsze umiejętności w wolontariacie badani uznali wiedzę z zakresu psychologii, pedagogiki i logopedii (74%). Na podobnym poziomie uplasowali umiejętności interpersonalne (68%). Ankietowani wyróżnili też kolejną ważną umiejętność, którą jest znajomość obsługi komputera i urzędzeń biurowych (44%). Za najmniej ważne uznano znajomość języków obcych (7%).

Wykres nr 101.

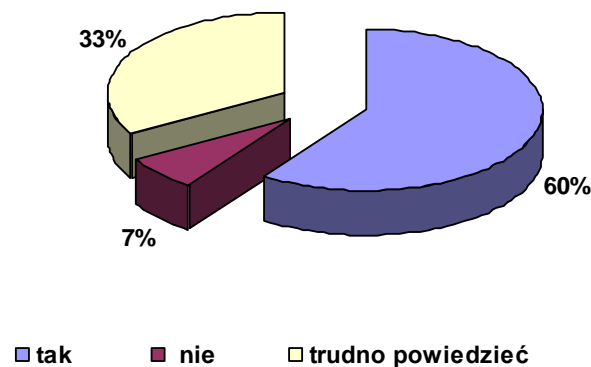
Czy masz opiekuna/koordynatora wolontariatu?



W przeważającej większości wolontariusze mają swoich opiekunów (77%). Tylko 17% respondentów nie ma opiekuna, natomiast 6% ankietowanych nie potrafi jednoznacznie udzielić odpowiedzi na to pytanie.

Wykres nr 102.

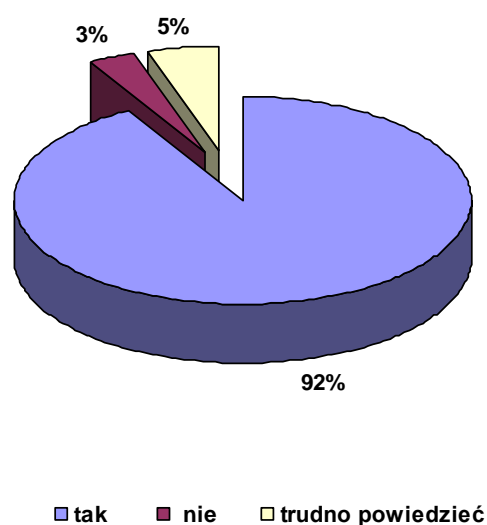
Czy otrzymujesz wystarczające wsparcie opiekuna/koordynatora?



W opinii 60% respondentów opiekunowie zapewniają im odpowiednie wsparcie, zaś 7% badanych uważa, że opieka jest niedostateczna. Co trzeci wolontariusz nie wiedział jak odpowiedzieć na pytanie (33%).

Wykres nr 103.

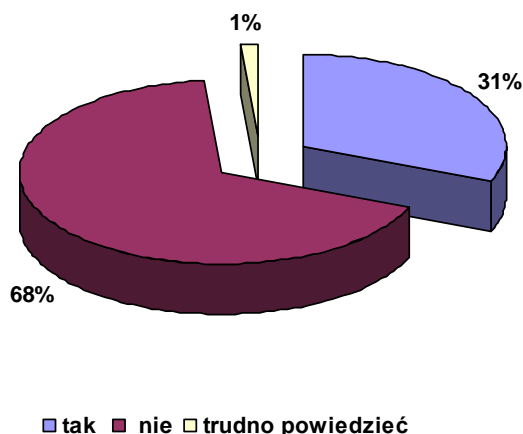
Czy zostałeś poinformowany o zakresie praw i obowiązków przez organizację?



Zdecydowanej większości wolontariuszy znany jest zakres praw i obowiązków w danej organizacji (92%).

Wykres nr 104.

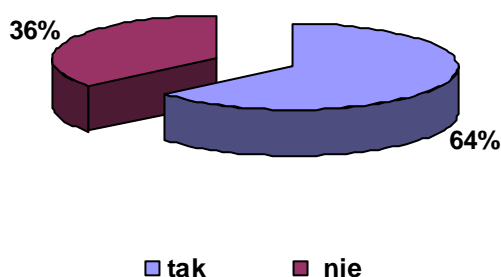
Czy korzystałeś ze szkoleń organizowanych przez organizację?



Wymiana doświadczeń i informacji oraz nabywanie wiedzy i nowych umiejętności od profesjonalistów jest bardzo ważne w pracy wolontariusza. Z dokonanej analizy wynika, że tylko co trzeci (31%) wolontariusz skorzystał ze szkoleń związanych z działalnością wolontarystyczną organizowanych przez organizację. Stworzenie bazy szkoleniowej dla wolontariuszy mogłoby wpłynąć na wszechstronność działań oraz wzrost jakości realizowanych zadań.

Wykres nr 105.

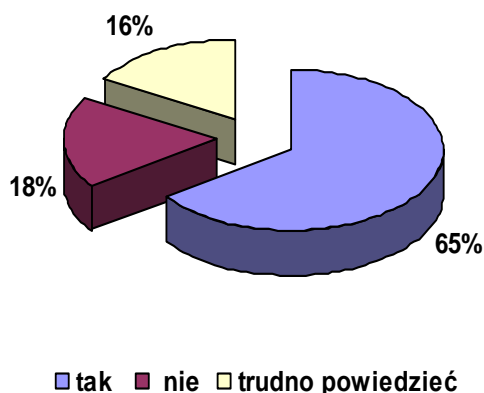
Czy podpisałeś porozumienie z organizacją?



Z analizy danych wynika, że 64% wolontariuszy podpisało porozumienie z organizacją dotyczące zakresu i czasu świadczonej pomocy.

Wykres nr 106.

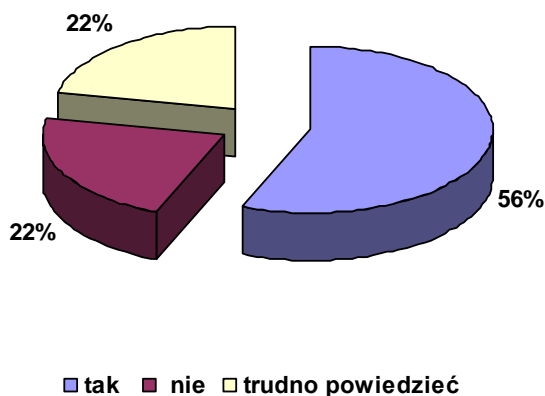
Czy organizacja ma opracowany program i/lub regulamin wolontariatu?



Okolo 65% organizacji prowadzi działalność wolontarystyczną na podstawie opracowanego programu lub regulaminu. Takiego dokumentu nie posiada 18% organizacji. Natomiast 16% respondentów nie ma informacji na temat takiej dokumentacji.

Wykres nr 107.

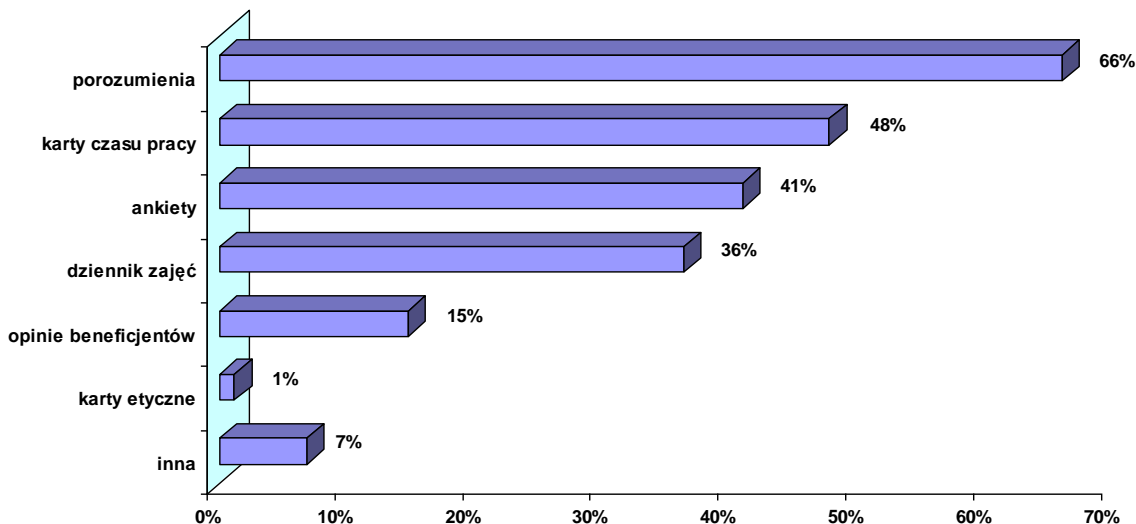
Czy organizacja prowadzi dokumentację związaną z Twoim zaangażowaniem?



W opinii 56% wolontariuszy działania, które realizują są udokumentowane przez organizację, z którą współpracują.

Wykres nr 108.

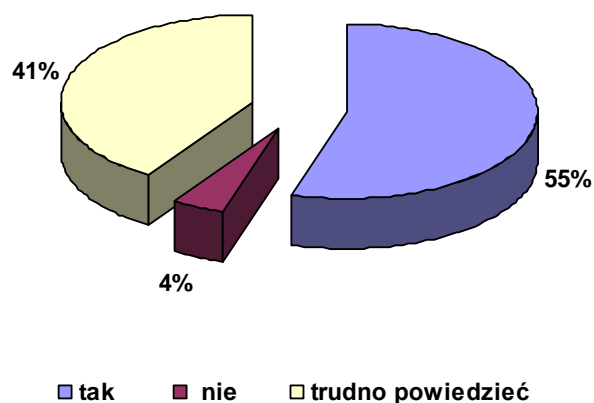
Jakiego rodzaju dokumentacja związana z angażowaniem wolontariuszy prowadzona jest w organizacji?



Ponad połowa ankietowanych wolontariuszy (55%) posiada wiedzę, że w organizacji prowadzona jest dokumentacja świadcząca o ich angażowaniu w różnego rodzaju działania. I tak najczęściej podpisywane są porozumienia (66%), kolejne to karty czasu pracy (48%), następnie ankiety (41%) i dziennik zajęć (17%), w mniejszym stopniu wykorzystuje się opinie beneficjentów, karty etyczne i inne.

Wykres nr 109.

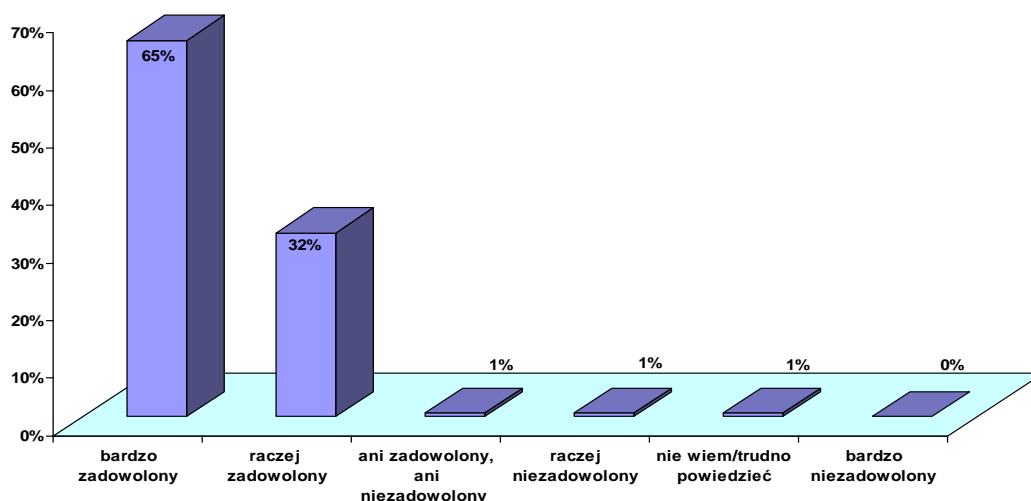
Czy nabyłeś nowe umiejętności/doświadczenie dzięki działalności w wolontariacie?



Działalność wolontarystyczna sprzyja nabywaniu nowych umiejętności i doświadczeń. Podobnie uważa 55% respondentów, z tą opinią nie zgadza się 4% osób, a 41% nie ma zdania w tej kwestii.

Wykres nr 110.

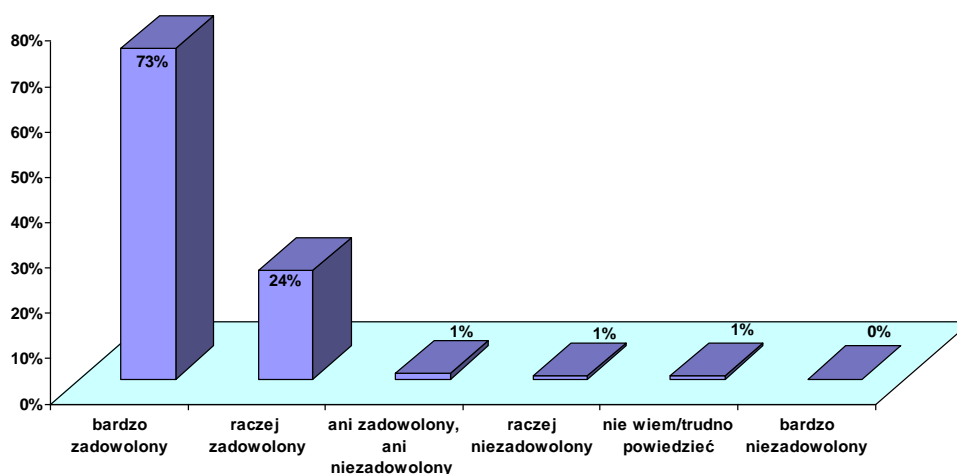
Czy jesteś zadowolony ze współpracy z organizacją, w której jesteś wolontariuszem?



Zdecydowana większość ankietowanych (97%) jest zadowolona z dotychczasowej współpracy z organizacją, której niesie pomoc. Tylko 1% z nich wyraża umiarkowane niezadowolenie.

Wykres nr 111.

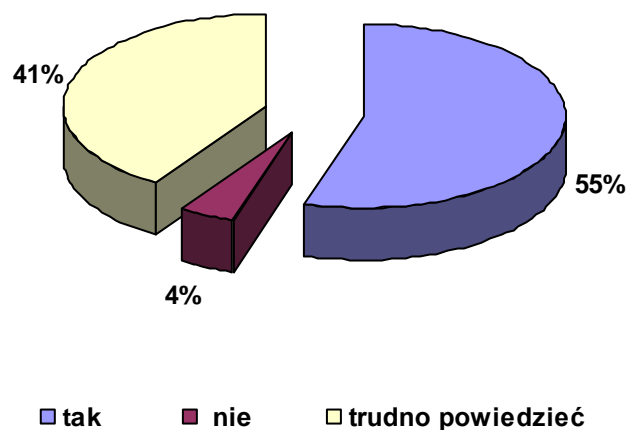
Jak oceniasz postawę pracowników pobierających wynagrodzenie do wolontariuszy?



W niniejszym badaniu dokonano analizy stosunku pracowników pobierających wynagrodzenie do wolontariuszy. Okazało się, że prawie wszyscy badani (98%) są zadowoleni ze współpracy z pracownikami. Tylko 2% ankietowanych było innego zdania.

Wykres nr 112.

Czy w organizacji są systemy motywowania i nagradzania wolontariuszy?



Odpowiedni system motywowania i wynagradzania jest nieodzowny w każdej pracy. Stosowanie nagród w stosunku do wolontariuszy wpływa na podniesienie poczucia własnej wartości, daje satysfakcję z dobrze wykonanej pracy, jest „zapłatą” za włożony wysiłek. Ponad połowa (55%) respondentów uważa, że jest w odpowiedni sposób doceniania za trud poniesiony na rzecz organizacji, a 41% badanych nie potrafi jasno sprecyzować swojej opinii. Tylko 6 ankietowanych wolontariuszy (4%) stwierdziło, że organizacja nie ma opracowanego systemu nagradzania i motywowania.

Wykres nr 113.

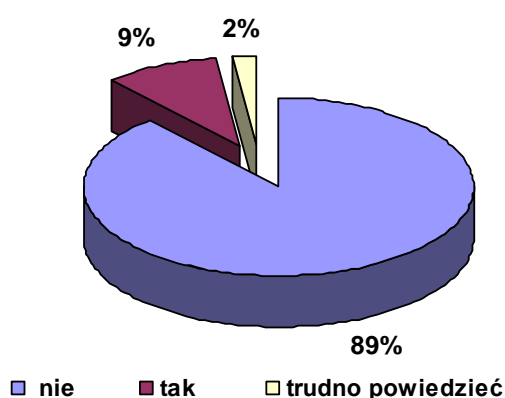
Jakie formy nagradzania/motywowania są stosowne?



Ankietowani za najważniejsze uznali częste podziękowania za pracę (50%), następnie spotkania okolicznościowe (21%) oraz zaproszenia na spotkania z pracownikami (18%). Przez otrzymywanie kartek świątecznych i urodzinowych docenianych jest 7% wolontariuszy.

Wykres nr 114.

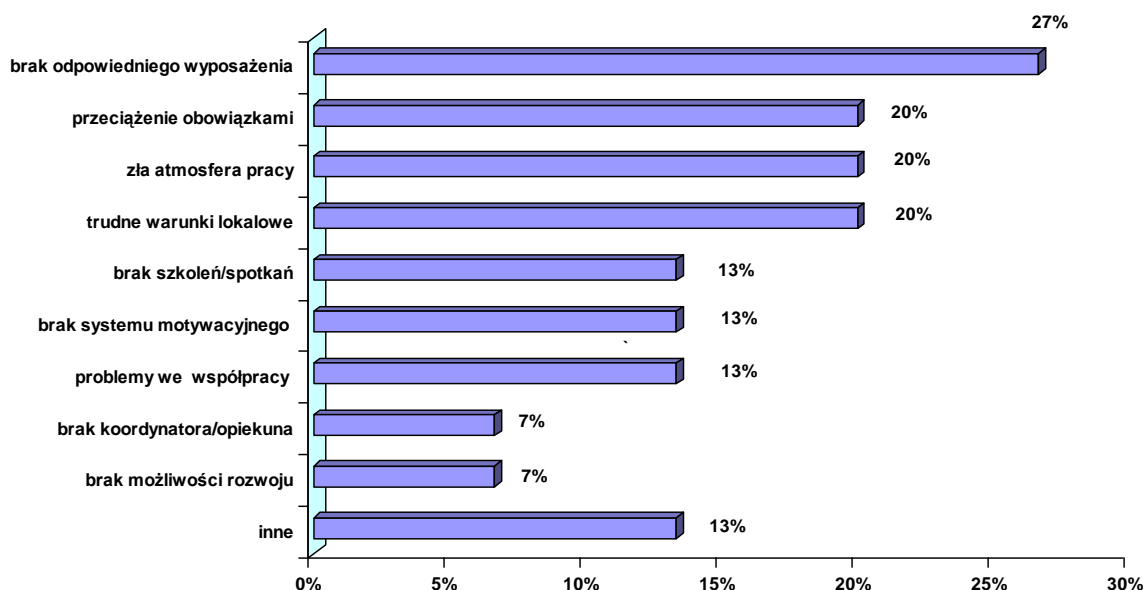
Czy napotykasz trudności we współpracy z organizacją?



W oparciu o niniejszą analizę można stwierdzić, że ankietowani na ogół nie mają trudności we współpracy z organizacjami (89%). Jednakże co 10 wolontariusz przyznał, że w swojej działalności napotyka na pewne problemy, które szczegółowo przedstawia wykres nr 115.

Wykres nr 115.

Na jakie trudności napotykasz najczęściej?



Niewielka grupa 15 osób spośród wszystkich respondentów (9%) ma problemy wynikające ze współpracy z organizacjami. Do najczęściej wymienianych należą: brak odpowiedniego wyposażenia (27%), trudne warunki lokalowe, zła atmosfera w pracy, przeciążenie obowiązkami (po 20%) i inne.

Wykres nr 116.

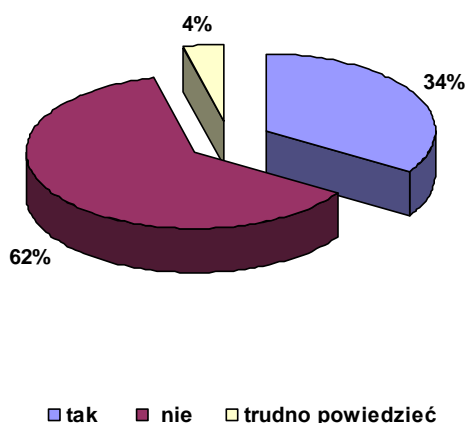
Czy zamierzasz nadal być wolontariuszem dla tej organizacji?



Pomimo pewnych trudności i ograniczeń zdecydowana większość wolontariuszy (86%) chce nadal udzielać się na rzecz organizacji. Niezdecydowany jest tylko co ósmy wolontariusz (12%), natomiast 3 osoby spośród 159 ankietowanych stwierdziło, że nie chcą być wolontariuszami w ankietowanej organizacji (2%).

Wykres nr 117.

Czy kiedykolwiek byłeś lub jesteś członkiem/pracownikiem organizacji, w której jesteś wolontariuszem?

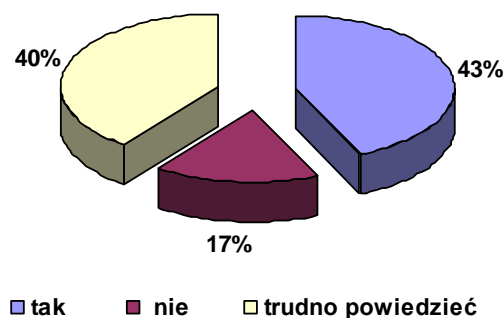


Większość respondentów (62%) nie jest członkiem lub pracownikiem etatowym organizacji, w której jest wolontariuszem.

Wykres nr 118.

Czy chciałbyś w przyszłości podjąć pracę w organizacji, w której jesteś wolontariuszem?

Chęć podjęcia pracy w organizacji, w której jest wolontariuszem deklaruje 43% badanych, natomiast pracą nie jest zainteresowanych 17% ankietowanych. Grupa 40% pytanym nie potrafiła udzielić odpowiedzi w tej kwestii.



Na podstawie badania przeprowadzonego wśród wolontariuszy zaangażowanych w działania organizacji pozarządowych na terenie Lubelszczyzny można stwierdzić, że:

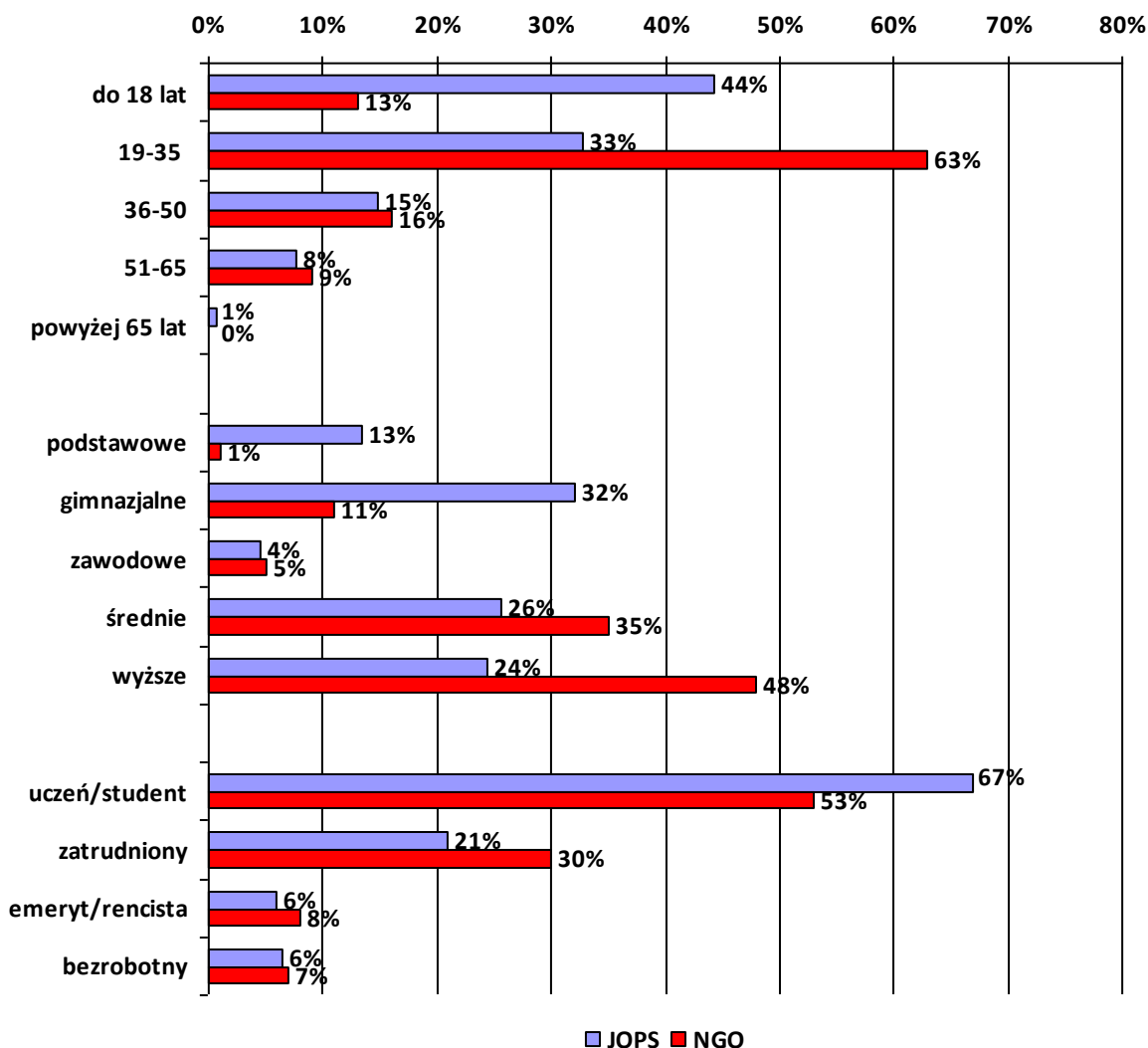
- wolontariat jest zdecydowanie bardziej popularny wśród kobiet, niż wśród mężczyzn,
- najwięcej wolontariuszy jest w przedziale wiekowym 19-35 lat,
- zdecydowana większość posiada wykształcenie średnie i wyższe,
- ankietowani wolontariusze to w większości uczniowie lub studenci,
- ponad 70% wolontariuszy zamieszkuje w mieście,
- dla większości respondentów jest to pierwsze doświadczenie związane z działalnością w wolontariacie,
- największa grupa respondentów zaangażowanych jest w wolontariat od 7 miesięcy do 1 roku,
- największa liczba badanych deklaruje, że przeznaczają na działalność wolontarystyczną 10 godzin miesięcznie,
- dla zdecydowanej większości wolontariuszy potrzeba pomagania innym wpłynęła na ich decyzję bycia wolontariuszem
- osoby zainteresowane wolontariatem najczęściej dowiadują się o nim od znajomych i rodziny,
- ponad połowa ankietowanych uznała, że najważniejszą cechą dla kandydata na wolontariusza jest wewnętrzna motywacja,
- w opinii respondentów, najliczniejszą grupą osób, którym wolontariusze udzielają wsparcia, są dzieci i młodzież,
- wolontariusze najczęściej pomagają w zakresie organizacji czasu wolnego, kolejnym często realizowanym zadaniem jest pomoc w nauce i dotrzymywanie towarzystwa,
- znaczna część badanych uważa, że wykonuje zadania zgodne z zainteresowaniami i wykształceniem,
- połowa badanej grupy uważa, że działalność wolontarystyczna wymaga od nich posiadania specjalistycznych umiejętności i kwalifikacji,
- wiedza z zakresu psychologii, pedagogiki i logopedii została uznana za najbardziej przydatną w realizacji zadań wolontarystycznych,
- większość badanych wolontariuszy posiada opiekuna/koordynatora i uważa jego wsparcie za niezmiernie istotne,
- blisko 70% ankietowanych nie korzystało ze szkoleń organizowanych przez instytucję czy organizację,

- ponad połowa respondentów podpisała porozumienia z organizacją, dla której świadczy usługi wolontarystyczne,
- porozumienia i dokumentacja czasu pracy jest stosowanym dokumentem świadczącym o zaangażowaniu wolontariusza w danej instytucji,
- znaczna część badanych wolontariuszy przyznaje, że podczas realizacji zadań nabywa nowe umiejętności i kwalifikacje,
- wolontariusze są zadowoleni ze współpracy z organizacją i pracownikami etatowymi,
- połowa ankietowanych czuje się doceniona przez organizacje, które najczęściej wynagradzają wolontariuszy w formie podziękowania za pracę lub zaproszenia na spotkania okolicznościowe,
- większość badanych uważa, że nie występują trudności w zakresie współpracy pomiędzy wolontariuszami a organizacją,
- zdecydowana większość wyraża chęć kontynuowania współpracy z organizacją w przyszłości, a prawie połowa badanych deklaruje chęć podjęcia w niej zatrudnienia.

3. Porównanie opinii wolontariuszy zaangażowanych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej i w organizacjach pozarządowych.

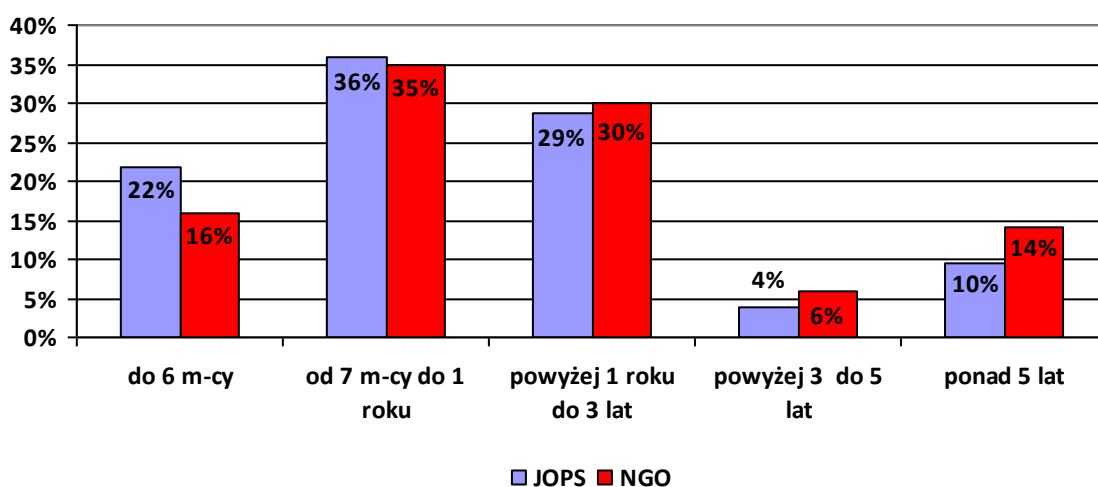
Wyniki niniejszego badania wskazują, że kluczowe cechy różnicujące wolontariuszy działających na rzecz JOPS i NGO to: wiek, wykształcenie i aktywność zawodowa. JOPS najchętniej współpracują z uczniami szkół gimnazjalnych. W NGO zaangażowani są głównie studenci (53%) i osoby pracujące (30%) w wieku od 19 do 35 lat (63%), legitymujące się wykształceniem średnim (35%) lub wyższym (48%).

Wykres nr 119. Porównanie wieku, wykształcenia i aktywności zawodowej wolontariuszy.

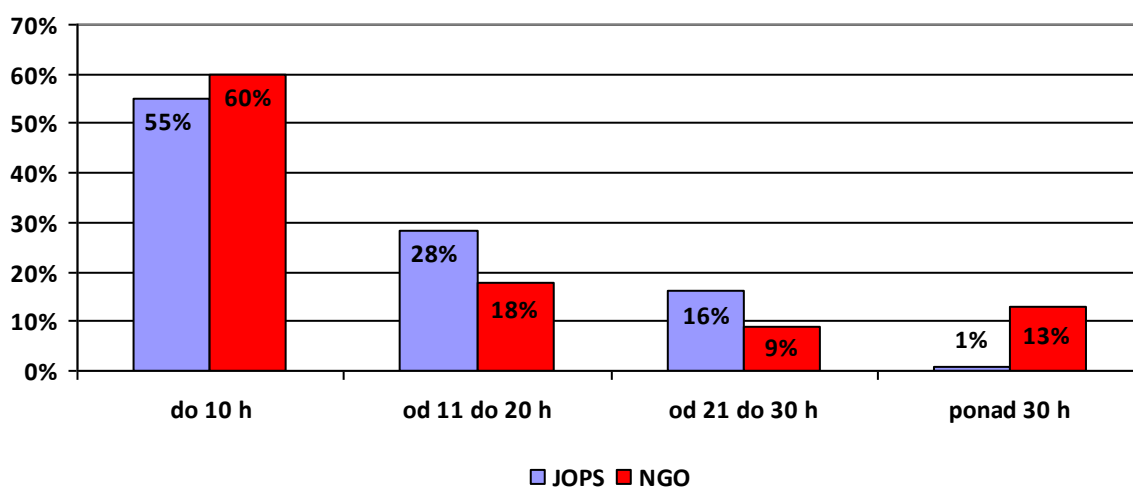


Analizując długość okresu współpracy nie stwierdzono istotnych różnic pomiędzy poszczególnymi grupami respondentów. Biorąc jednak pod uwagę czas, który wolontariusze poświęcają na działalność społeczną zauważyć należy, że znacznie więcej osób działających na rzecz organizacji pozarządowych (13 %) niż współpracujących z instytucjami (1 %) angażuje się w pracę w wymiarze przekraczającym 30 godzin miesięcznie, co przedstawia wykres nr 121.

Wykres nr 120. Okres współpracy z instytucją/organizacją.

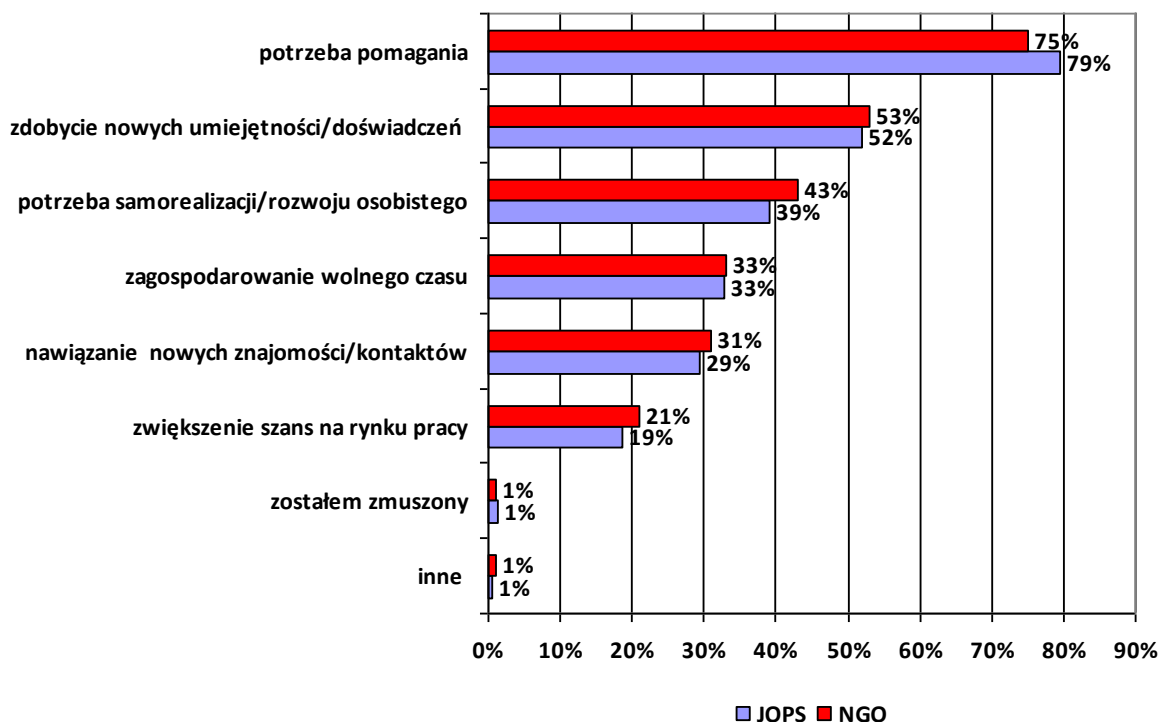


Wykres nr 121. Ilość godzin w miesiącu przeznaczana na działalność w wolontariacie.



Badania wskazują, że zarówno wolontariusze współpracujący z JOPS (79 %), jak również z NGO (75 %) angażują się w działalność społeczną kierując się altruistycznymi pobudkami, tj. potrzebą niesienia pomocy innym. Istotna jest również chęć zdobycia nowych umiejętności i doświadczeń deklarowana przez obie grupy respondentów (JOPS – 53 %, NGO – 52 %), co przedstawia poniższy wykres.

Wykres nr 122. Motywacja wolontariuszy.

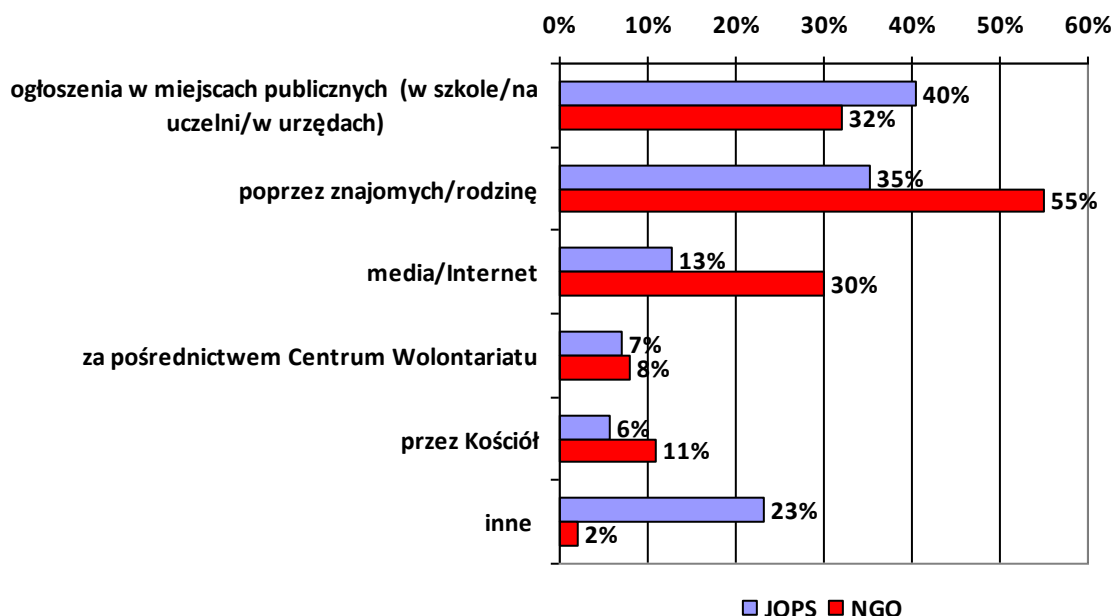


Jeśli chodzi o stosowanie skutecznych metod rekrutacji wolontariuszy stwierdzić należy, że występują pewne różnice dotyczące uzyskiwania przez badanych informacji o tym, że organizacja lub instytucja poszukuje wolontariuszy. Wolontariusze współpracujący z NGO (55 %) wskazują, że źródłem informacji o wolontariacie są dla nich najczęściej członkowie rodziny lub znajomi, natomiast ogłoszenia zamieszczane w miejscach publicznych wykorzystywane są przede wszystkim przez osoby współpracujące z JOPS (40 %), co przedstawia wykres nr 123.

Warto zwrócić uwagę, że stosunkowo niewielka grupa respondentów (JOPS – 7 %, NGO – 8 %) uzyskuje informacje o wolontariacie z Centrum Wolontariatu. Spośród ogółu badanych 13 % wolontariuszy zaangażowanych w JOPS dowiaduje się o wolontariacie za pośrednictwem internetu lub mediów, tymczasem w NGO z tej formy przekazu korzysta ponad dwa razy więcej

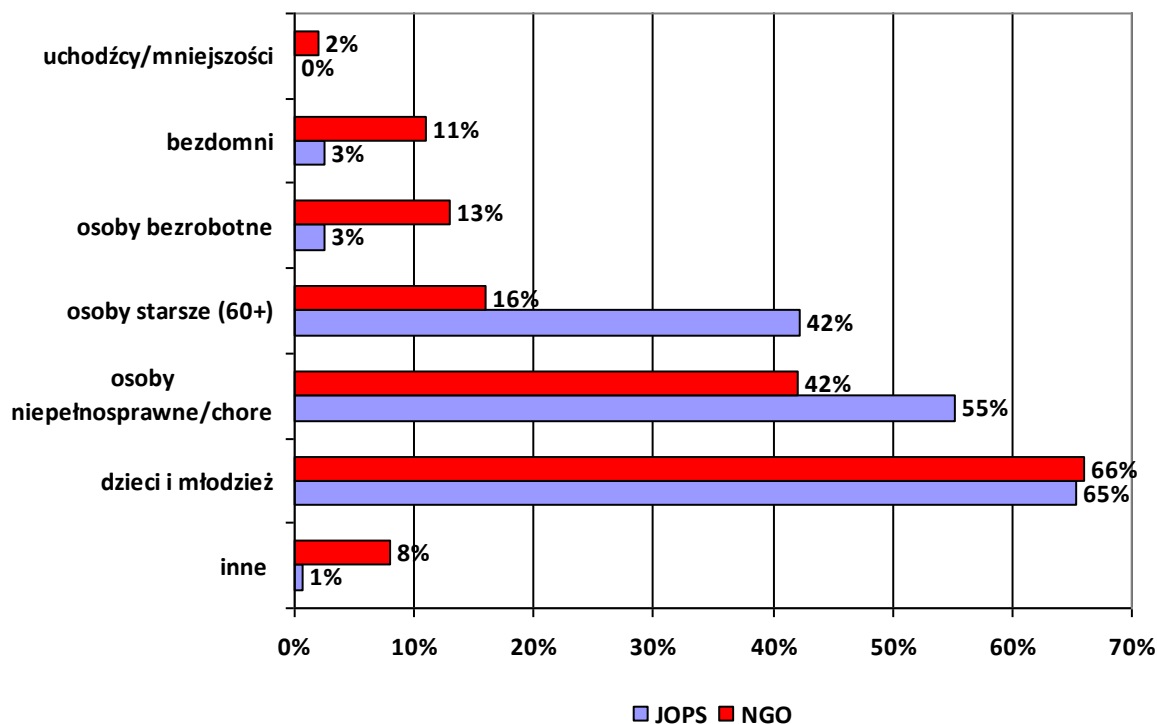
wolontariuszy (30 %). Biorąc pod uwagę powyższe można przypuszczać, że instytucje działające w obszarze pomocy społecznej nie wykorzystują w pełni możliwości pozyskiwania wolontariuszy, które stwarza Internet. Omawiane kwestie obrazuje poniższy wykres.

Wykres nr 123. Źródła informacji o wolontariacie.



Beneficjentami pomocy udzielanej przez wolontariuszy współpracujących z JOPS i NGO są głównie trzy kategorie beneficjentów, tj.: dzieci i młodzież, osoby chore i niepełnosprawne oraz osoby starsze. Warto wskazać na istotne różnice pomiędzy odsetkiem wolontariuszy pracujących na rzecz osób starszych w JOPS (42 %), a odsetkiem wolontariuszy świadczących pomoc w NGO (16 %). Tym samym wolontariusze JOPS realizują zadania na rzecz osób starszych ponad dwa razy częściej niż wolontariusze NGO. Przy czym wolontariusze współpracujący z NGO zdecydowanie częściej angażują się w udzielanie pomocy osobom bezrobotnym (13 %) i osobom bezdomnym (11 %), niż wolontariusze współpracujący w JOPS (w obu przypadkach zaledwie 3 %), co przedstawia kolejny wykres.

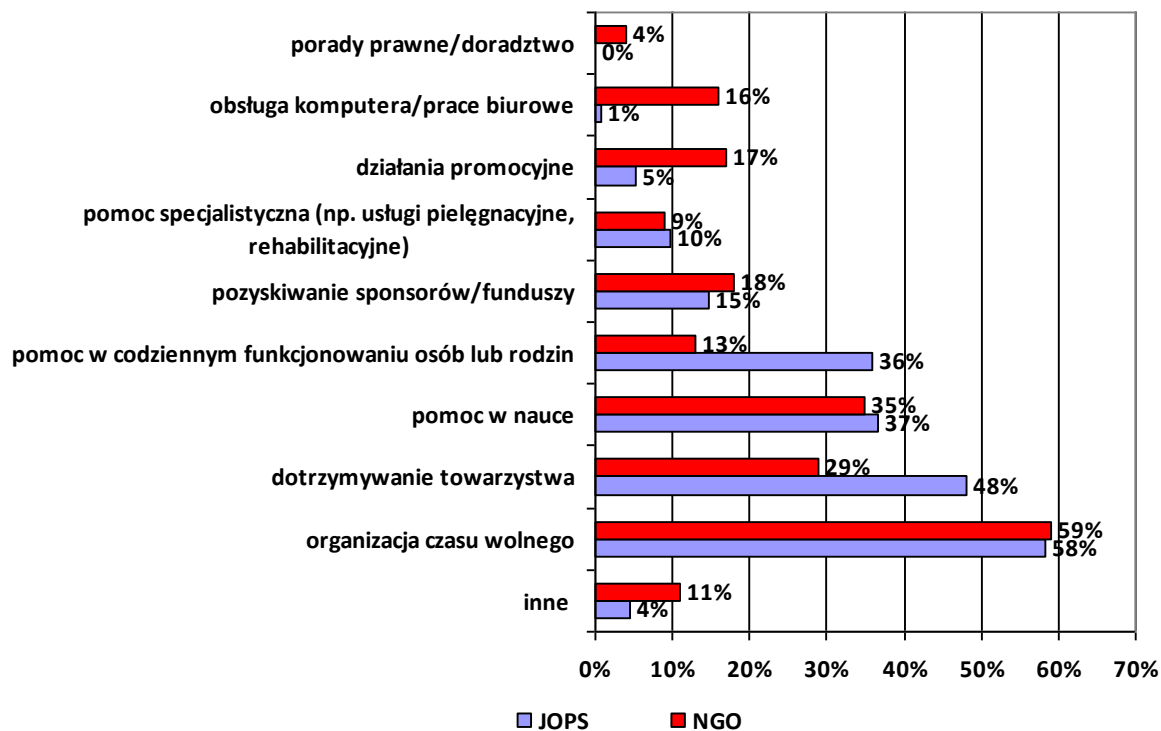
Wykres nr 124. Beneficjenci usług wolontarystycznych.



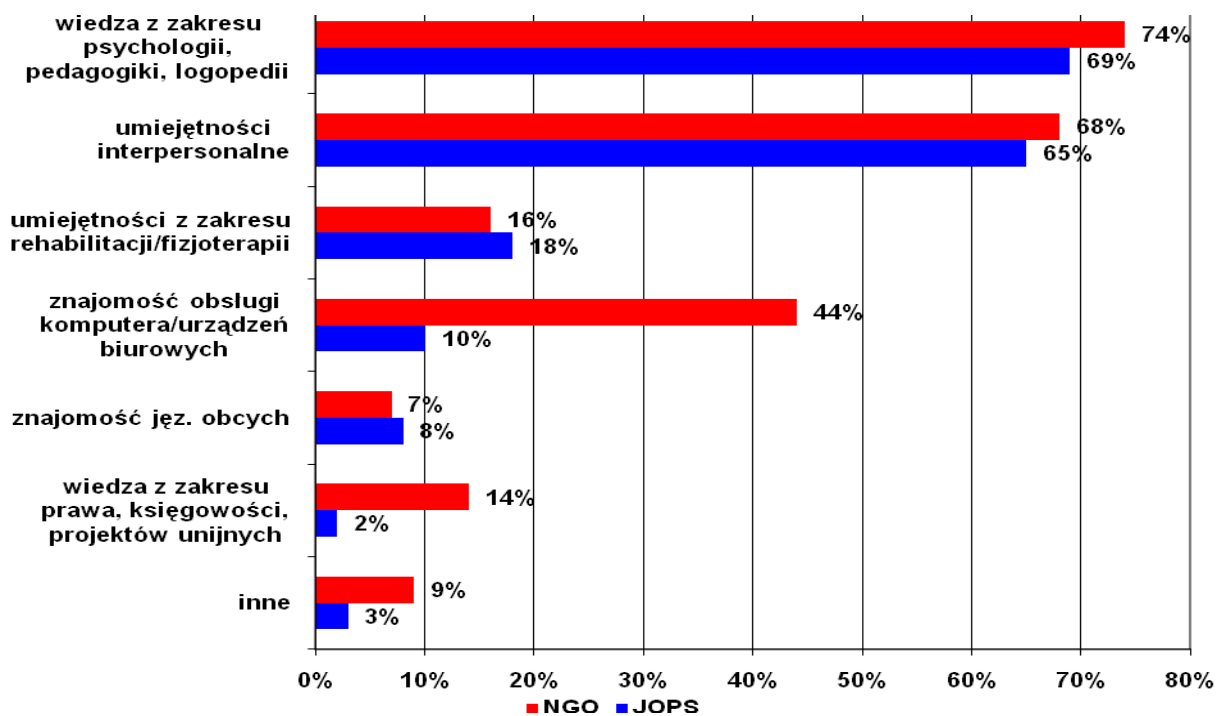
Porównując zadania wykonywane przez wolontariuszy (wykres nr 125) z deklarowanymi przez nich umiejętnościami/kwalifikacjami wymaganymi w realizacji tych zadań (wykres nr 126) zauważyć należy, że zarówno działania podejmowane przez wolontariuszy w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej jak również w organizacjach pozarządowych ukierunkowane są przede wszystkim na: organizację czasu wolnego (JOPS – 58%, NGO – 59%), dotrzymywanie towarzystwa (JOPS – 48%, NGO – 29%) oraz udzielanie pomocy w codziennym funkcjonowaniu osób i rodzin w JOPS – 36% zaś w NGO na udzielanie pomocy w nauce – 35%. Biorąc pod uwagę charakter wykonywanych czynności stwierdzić należy, że nie wymagają one od wolontariuszy specjalistycznej wiedzy, wskazują natomiast na konieczność posiadania szeregu umiejętności interpersonalnych, co potwierdza 68% wolontariuszy w NGO i 65% wolontariuszy w JOPS.

Warto podkreślić, że zdecydowana większość ankietowanych wolontariuszy deklaruje, że zadania, które wykonują są zgodne z ich wykształceniem i zainteresowaniami (JOPS – 76%, NGO – 77%). Świadczy to o trafnej diagnozie dokonanej w tym obszarze przez osoby rekrutujące wolontariuszy na potrzeby JOPS i NGO.

Wykres nr 125. Zadania wykonywane przez wolontariuszy.

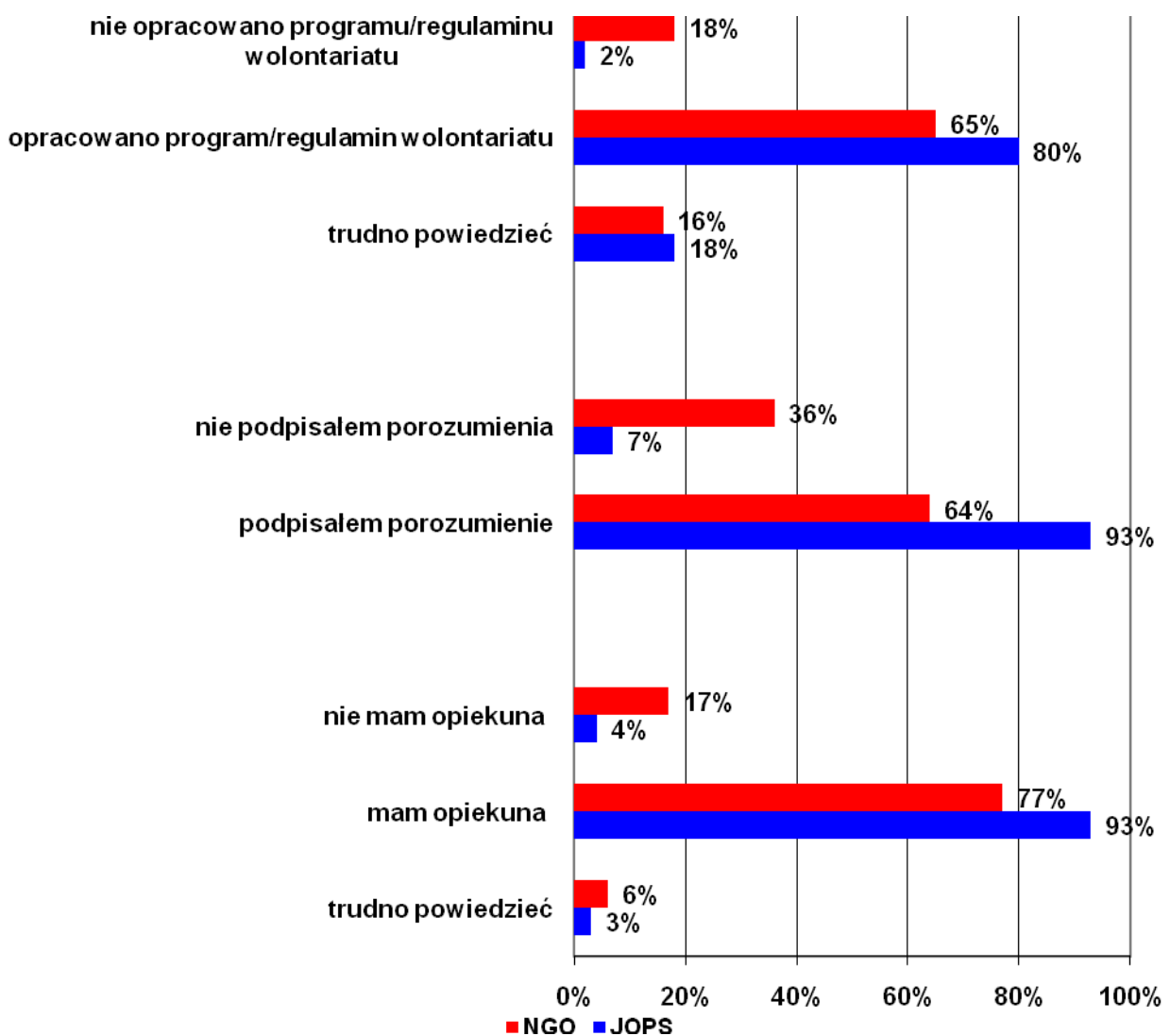


Wykres nr 126. Wymagane umiejętności/kwalifikacje.



Analizując warunki na jakich wolontariusze świadczą usługi na rzecz organizacji pozarządowych i instytucji stwierdzić należy, że wyższy stopień sformalizowania współpracy cechuje JOPS. Aż 93% respondentów współpracujących z instytucjami ma wyznaczonego opiekuna/koordynatora wolontariatu oraz zawarło stosowne porozumienie o wolontariacie, zaś w organizacjach opiekuna/koordynatora posiada 77% badanych, natomiast porozumienie podpisało 64%. Większość JOPS, na co wskazuje 80 % wolontariuszy, posiada również opracowany program/regulamin wolontariatu, tymczasem w NGO odsetek badanych, którzy stwierdzili, że w organizacja posiada taki program/regulamin jest mniejszy o 15 punktów procentowych i kształtuje się na poziomie 65%.

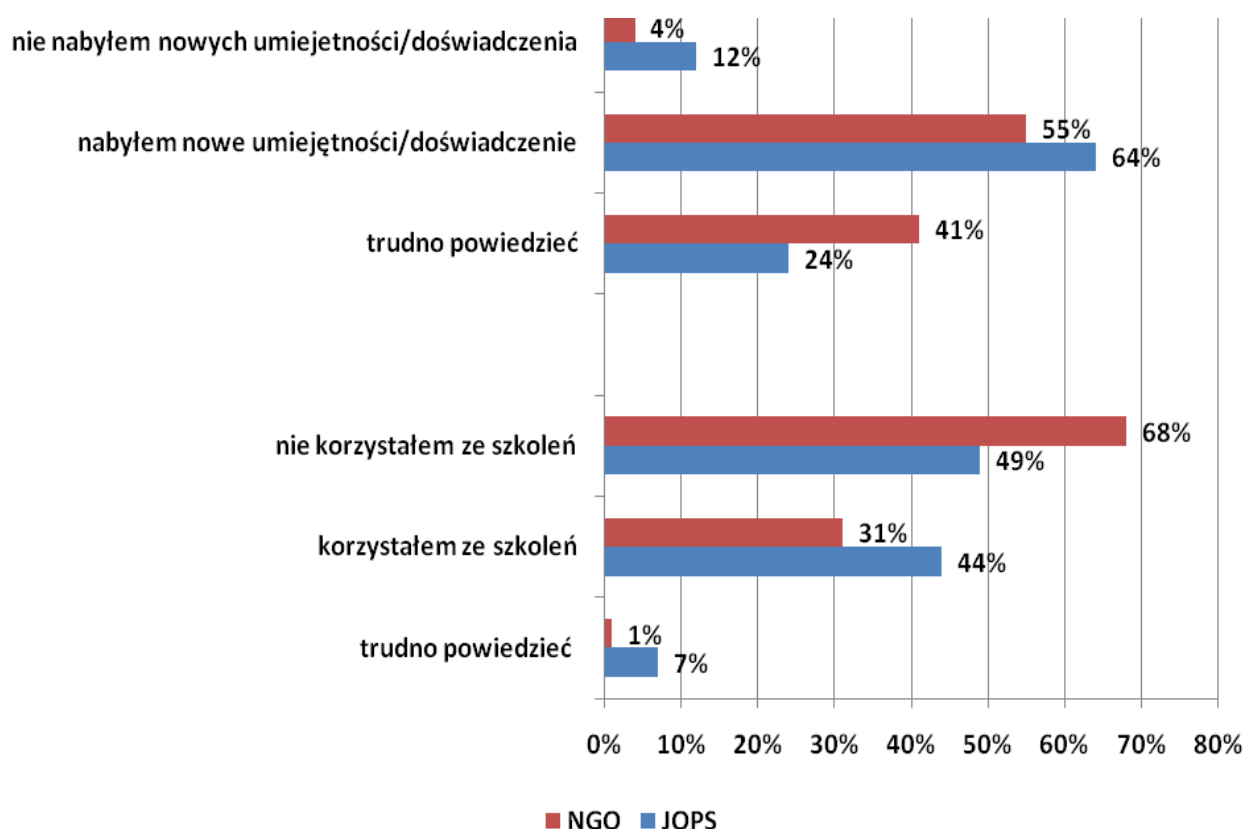
Wykres nr 127. Formalne uregulowania dotyczące współpracy



Instytucje oferują wolontariuszom także większe możliwości rozwoju, m.in. poprzez zapewnienie im udziału w szkoleniach, na co wskazuje 44% badanych. W przypadku respondentów współpracujących z organizacjami oferta szkoleniowa kierowana jest natomiast do 31% wolontariuszy. Większość badanych współpracujących z JOPS wskazuje również, że dzięki zaangażowaniu w działalność wolontarystyczną zdobyło nowe umiejętności i doświadczenie (64%), natomiast w przypadku wolontariuszy współpracujących z NGO na tego typu możliwości zwraca uwagę 54% wolontariuszy.

Optymistyczne wnioski dotyczące wymiernych korzyści dla wolontariuszy z tytułu wykonywania działalności społecznie użytecznej należy jednak formułować ostrożnie, gdyż 12% badanych współpracujących z JOPS i 4 % z NGO stwierdziło jednoznacznie, że nie zdobyło żadnych umiejętności.

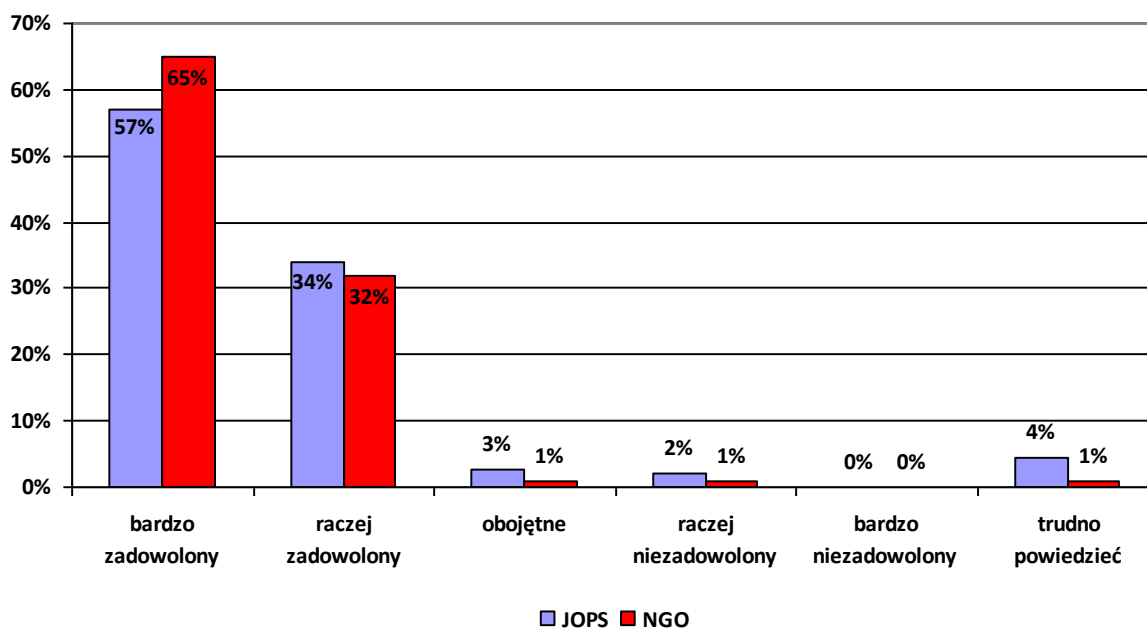
Wykres nr 128. Możliwość zdobycia nowych umiejętności/doświadczeń i dostęp do szkoleń.



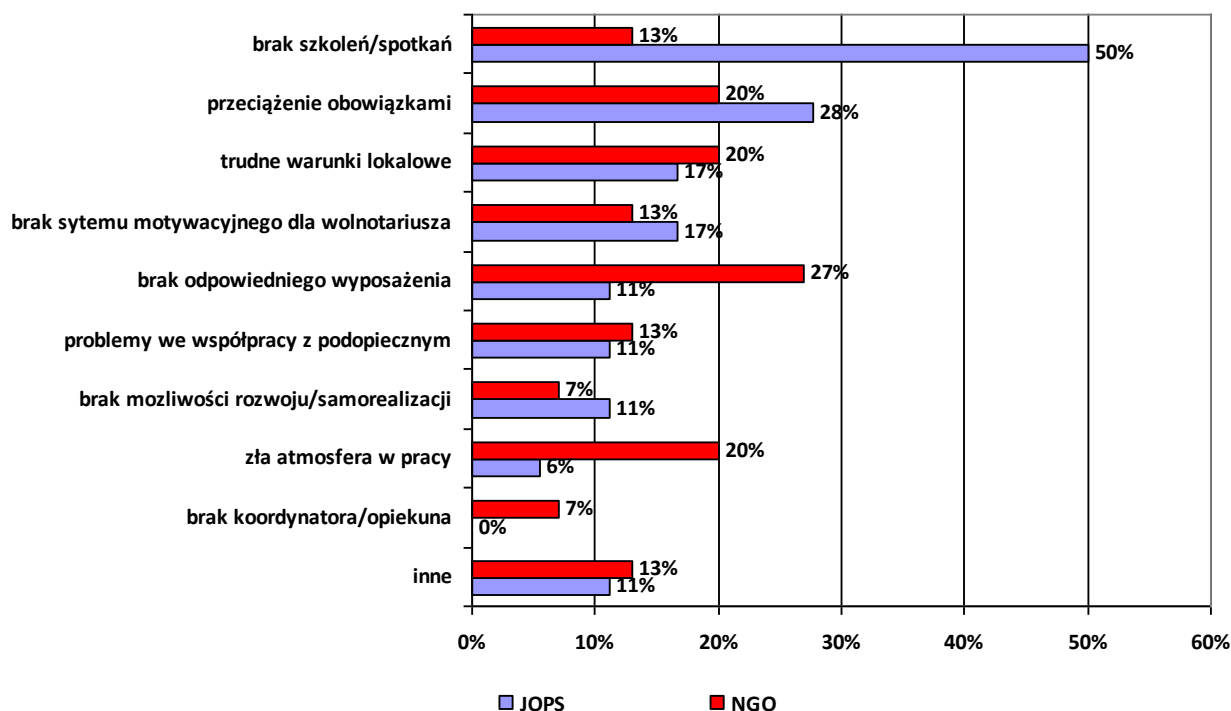
Analizując stopień zadowolenia wolontariuszy z działalności na rzecz instytucji i organizacji (wykres nr 129) zauważyć należy, że zdecydowana większość respondentów pozytywnie ocenia współpracę (NGO – 97%, JOPS – 91%) i nie wskazuje na występowanie

poważnych problemów w tym zakresie (NGO- 89%, JOPS – 87%), co przedstawia wykres nr 130. Respondenci w NGO zwracają jednak uwagę na uciążliwości związane z nadmiernym obciążeniem pracą (27%) i brakiem odpowiednich szkoleń (50 %), na co zwrócono uwagę już wcześniej (wykres nr 128).

Wykres nr 129. Poziom zadowolenia ze współpracy z instytucją/organizacją.



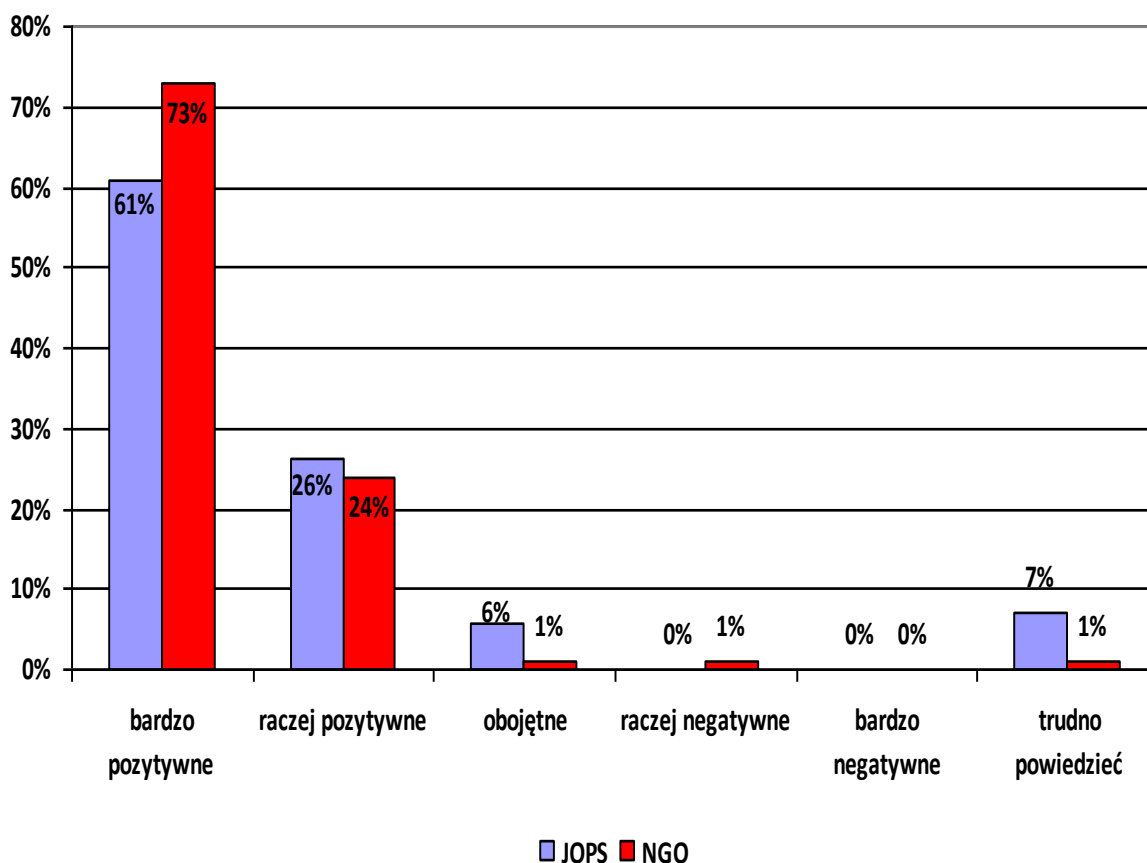
Wykres nr 130. Występujące trudności.



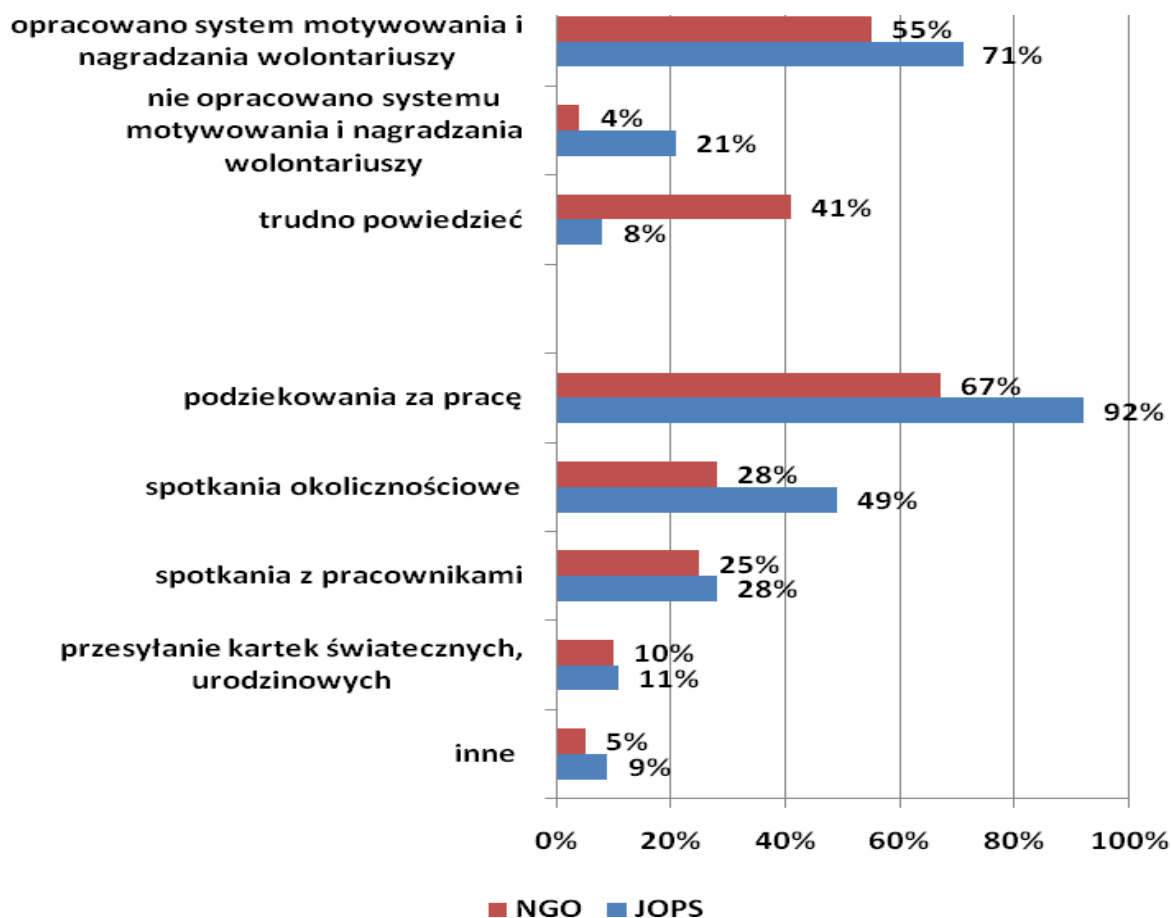
Deklarowana przez respondentów wysoka ocena współpracy z organizacjami pozarządowymi i instytucjami ma związek z pozytywnym nastawieniem pracowników etatowych NGO (73 %) i JOPS (61 %) do działań podejmowanych przez wolontariuszy (wykres nr 131).

Badani wskazują również na zasady nagradzania i motywowania wolontariuszy (wykres nr 132), które opracowane zostały w większości JOPS (71%) i nieco ponad połowie NGO (55%). Z badań wynika, że najczęściej stosowaną formą nagradzania i motywowania wolontariuszy są podziękowania za pracę (JOPS – 92%, NGO – 67%). Warto jednak zwrócić uwagę, że 41% wolontariuszy współpracujących z NGO nie dysponuje wiedzą na ten temat, co może świadczyć o niejasnych kryteriach nagradzania i motywowania bądź o ograniczonym zakresie ich stosowania.

Wykres nr 131. Nastawienie pracowników etatowych do wolontariuszy.

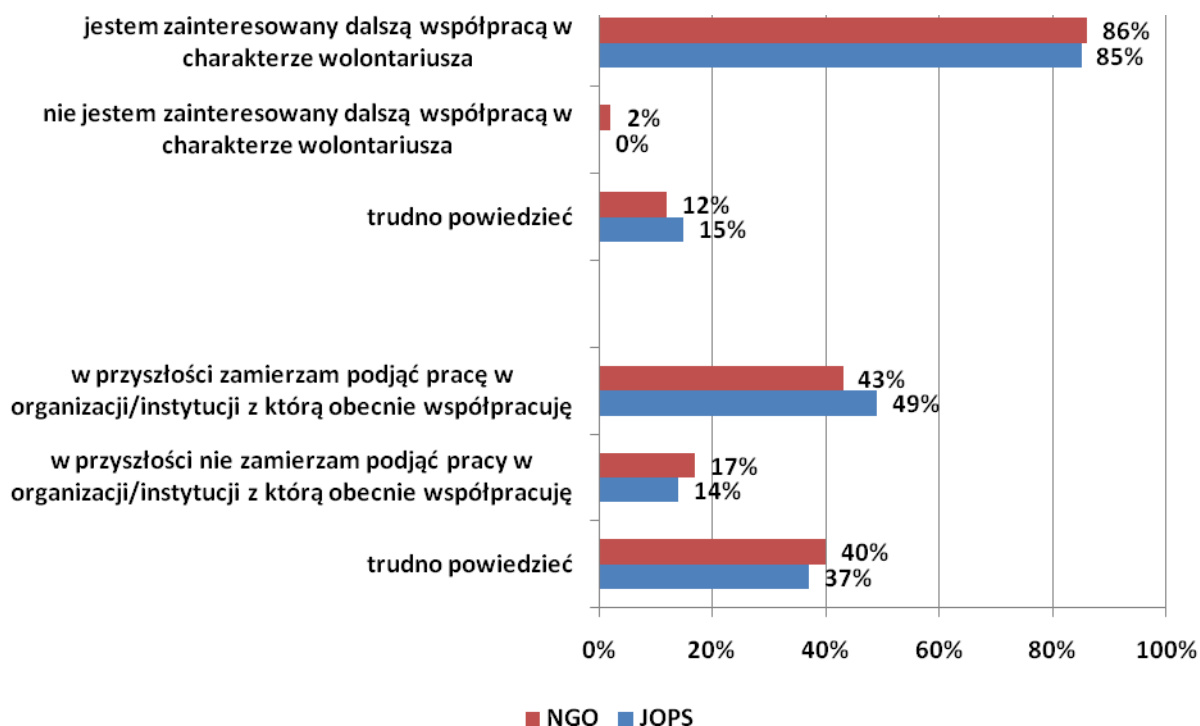


Wykres nr 132. System i formy motywowania i nagradzania wolontariuszy.



Zdecydowana większość badanych, zarówno w JOPS (85%) jak i w NGO (86%), deklaruje chęć kontynuowania działalności społecznej w jednostkach i organizacjach, z którymi aktualnie współpracuje, co przedstawia wykres nr 133. Przyczyn tego stanu rzeczy upatrywać można w motywach angażowania się w działalność wolontarystyczną (wykres nr 122), m.in. potrzebą pomagania innym (NGO – 75% wskazań, JOPS – 79% wskazań).

Wykres nr 133. Zainteresowanie dalszą współpracą w charakterze wolontariusza oraz plany dotyczące podjęcia pracy w instytucji/organizacji, po zakończeniu wolontariatu.



Jednocześnie, na co wskazuje wykres nr 133, prawie połowa badanych chciałaby w przyszłości podjąć pracę zarobkową w instytucji/organizacji, w której obecnie świadczy pomoc (NGO - 43% wskazań, JOPS - 49% wskazań).

Wnioski i rekomendacje.

W kontekście przeprowadzonych badań stwierdzić należy, że ogólny obraz wolontariatu w województwie lubelskim jest zadowalający. Zarówno wolontariusze, jak i przedstawiciele organizacji oraz instytucji pomocy społecznej pozytywnie oceniają współpracę i nie wskazują na występowanie poważnych problemów w tym zakresie. Działania podejmowane w ramach wolontariatu poszerzają zakres usług świadczonych przez NGO i JOPS. Wolontariusze tworzą dodatkową grupę osób zaangażowanych w działania organizacji i instytucji, mają świeże spojrzenie i wnoszą nowe pomysły. Uwiarygodniają działalność organizacji wśród członków społeczności lokalnej i przełamują stereotyp ośrodka pomocy społecznej jako instytucji udzielającej wyłącznie pomocy finansowej. Idea wolontariatu jest więc formą aktywności obywatelskiej zasługującą na upowszechnienie.

Uwzględniając wyniki przeprowadzonych badań sformułować można kilka propozycji wskazujących na celowość kontynuowania przyjętych rozwiązań i popularyzowania ich na szerszą skalę:

1. W większości organizacji pozarządowych i podmiotów pomocy społecznej powołano osoby odpowiedzialne za organizowanie i kierowanie pracą wolontariuszy. Koordynatorem powinna być osoba, która dobrze zna potrzeby beneficjentów i ich problemy, dysponuje wiedzą dotyczącą organizacji pracy w organizacji/instytucji i jest otwarta na nowe rozwiązania. Ważne jest, żeby koordynator pełnił tę funkcję dobrowolnie i posiadał predyspozycje niezbędne do kierowania ludźmi. Jego rolą powinno być zapoznanie wolontariusza ze specyfiką pracy w organizacji lub instytucji, poznanie jego oczekiwań związanych z wolontariatem, określenie zakresu współpracy, a także służenie pomocą i radą w trudnych sytuacjach. Do zadań koordynatora należy również monitorowanie pracy wolontariuszy i prowadzenie niezbędnej dokumentacji z tym związanej. Warto podkreślić, że od zaangażowania i nastawienia koordynatora w dużej mierze zależy dobra współpraca wolontariusza z organizacją lub instytucją.
2. Działania wolontariuszy przynoszą większe korzyści gdy ich praca jest odpowiednio zaplanowana i zorganizowana, dlatego też celowe jest zawieranie porozumień określających szczegółowo zakres, sposób i czas wykonywania świadczeń oraz zobowiązania organizacji. Porozumienie powinno określać również warunki jego rozwiązania. Wolontariusz powinien mieć jasno określony zakres obowiązków, zdawać sobie sprawę z odpowiedzialnością za powierzone mu zadania, wiedzieć przed kim jest

odpowiedzialny za ich wykonanie. Podkreślić należy także potrzebę ochrony ubezpieczeniowej wolontariusza i pokrycia kosztów podróży służbowych i diet. Kwestie te zostały uregulowane w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. Nr 96, poz. 873, ze zm.).

3. Kluczem do długookresowej współpracy z wolontariuszem jest związanie go z misją i celami organizacji czy instytucji. Celowi temu służyć może umożliwienie wolontariuszom czynnego udziału w spotkaniach zespołów pracowniczych i wspólne wytyczanie kierunków pracy. Nie bez znaczenia jest również atmosfera zaufania, partnerstwa i życzliwości w pracy z wolontariuszami, na którą wpływa świadomość etatowych pracowników, którzy powinni być informowani o zasadach korzystania z pomocy wolontariuszy i przygotowani do współpracy z nimi.
4. Istotnym problemem jest również kwestia nagradzania wolontariuszy. Badania wskazują, że najczęściej stosowaną formą wynagradzania, mającą charakter okazjonalny, jest wręczanie wolontariuszom podziękowania za pracę. Tymczasem uznanie należy wyrażać często, w różnych formach, uwzględniając jasno określone zasady.
5. Wyniki badań wskazują na potrzebę podnoszenia kwalifikacji i kompetencji wolontariuszy poprzez umożliwienie im udziału w szkoleniach, seminariach i konferencjach.
6. W świetle przeprowadzonych badań celowe jest aktywizowanie Centrów Wolontariatu do wspólnych działań na rzecz promowania i upowszechniania wolontariatu.
7. Ogólnopolskie badania przeprowadzone przez Stowarzyszenie Klon/Jawor wskazują, że na przestrzeni ostatnich 5 lat zauważalny jest wyraźny spadek poziomu zaangażowania Polaków w działalność społeczną, dlatego też rekomenduje się podejmowanie efektywnych działań przyczyniających się do promowania i upowszechniania idei wolontariatu w województwie lubelskim. Celom tym służyć mogą akcje promocyjne kreujące wolontariat jako źródło kompetencji cenionych na rynku pracy oraz upowszechnianie wśród członków organizacji pozarządowych i pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej wiedzy o wartości i znaczeniu wolontariatu dla umacniania spójności społecznej.

Podsumowanie.

Na podstawie przeprowadzonego badania nt. „Wolontariat w pomocy społecznej w województwie lubelskim” można stwierdzić, że wolontariuszami w instytucjach oraz organizacjach pozarządowych działających w obszarze pomocy społecznej w regionie lubelskim są młodzi mieszkańcy miast, uczący się lub studiujący. Głównie w działalność wolontarystyczną angażują się kobiety. Dla większości badanych jest to pierwsze doświadczenie związane z aktywnością społeczną na rzecz innych, które trwa na ogół od 7 miesięcy do 1 roku. Wolontariusze poświęcają swój czas średnio około 10 godzin miesięcznie. Dla większości z nich, działalność w wolontariacie wynika z wewnętrznej motywacji, chęci pomagania i potrzeby zdobycia nowych umiejętności. Według opinii badanych, umiejętności interpersonalne, wewnętrzna motywacja i dyspozycyjność to najważniejsze cechy predestynujące do bycia wolontariuszem. Najbardziej popularnym sposobem rekrutacji są ogłoszenia w miejscach publicznych i informacje uzyskiwane od znajomych i rodziny. Beneficjentami usług wolontariuszy są przede wszystkim dzieci i młodzież oraz osoby niepełnosprawne i chore. Do najczęściej wykonywanych zadań należy organizacja czasu wolnego, pomoc w nauce oraz dotrzymywanie towarzystwa. Podmioty pomocy społecznej w dużym stopniu angażują wolontariuszy do pomocy w codziennym funkcjonowaniu i prowadzeniu gospodarstwa domowego osobom/rodzinom potrzebującym. Powierzone zadania w większości są zgodne z zainteresowaniami i umiejętnościami wolontariuszy. Za najbardziej pożądane uznano kwalifikacje z zakresu psychologii, pedagogiki i logopedii. Znaczna liczba wolontariuszy świadczy pomoc w wymiarze i zakresie określonym w porozumieniu, które częściej zawierane są w jednostkach pomocy społecznej niż w organizacjach pozarządowych. Wsparcie koordynatora/opiekuna deklaruje więcej wolontariuszy współpracujących z instytucjami pomocy społecznej, niż z organizacjami. Wolontariusze na ogół są zapoznawani z prawami i obowiązkami zawartymi w regulaminie bądź programie, który opracowany jest w większości instytucji i organizacji. Zgodnie ze wskazaniem ankietowanych, ponad połowa prowadzi dokumentację dotyczącą wolontariatu. Do najczęściej prowadzonej dokumentacji należą: porozumienia, karty czasu pracy oraz dzienniki zajęć. Około 1/3 wolontariuszy bierze udział w szkoleniach organizowanych przez instytucje lub organizacje. Działalność wolontariacka prowadzona w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz w organizacjach pozarządowych oceniana jest bardzo wysoko zarówno przez świadczących pomoc, jak i korzystających. Nie obywa się jednak bez pewnych trudności i ograniczeń, szczególnie dotkliwych dla organizacji pozarządowych, które borykają się z problemami lokalowymi oraz niedostatecznym wyposażeniem w odpowiedni sprzęt.

Ochotnicza praca wolontariuszy jest bardzo ceniona przez przedstawicieli badanych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych, którzy deklarują chęć dalszej współpracy w przyszłości.

Spis wykresów i tabel:

Wykres nr 1. Odsetek wolontariuszy w Polsce na przestrzeni lat 2001-2010	5
Wykres nr 2. Poziom zwrotu ankiet od JOPS.	8
Wykres nr 3. Liczba podmiotów korzystających ze świadczeń wolontariuszy wśród badanych JOPS.	8
Wykres nr 4. Z czyjej inicjatywy rozpoczęto angażowanie wolontariuszy w placówce / organizacji?	9
Wykres nr 5. Średni okres współpracy z wolontariuszem.	9
Wykres nr 6. Sposoby poszukiwania wolontariuszy.	10
Wykres nr 7. Najważniejsze kryteria przy wyborze kandydata na wolontariusza.	10
Wykres nr 8. Grupy osób, do których kierowana jest pomoc wolontariuszy.	11
Wykres nr 9. Typy zadań powierzanych wolontariuszom w organizacji/ instytucji.	12
Wykres nr 10. Zgodność zadań wolontariuszy z ich zainteresowaniami.	12
Wykres nr 11. Czy powierzane zadania wymagają specjalistycznych umiejętności od wolontariusza?	13
Wykres nr 12. Specjalistyczne umiejętności/kwalifikacje wolontariuszy wymagane przez instytucje.	13
Wykres nr 13. Czy w Państwa instytucji jest wyznaczony opiekun/ koordynator wolontariatu ?	14
Wykres nr 14. Czy wsparcie wolontariusza jest wystarczające?	14
Wykres nr 15. Prowadzenie szkoleń dla wolontariuszy.	15
Wykres 16. Czy Państwa instytucja zawiera/ła porozumienia z wolontariuszem?	16
Wykres 17. Czy Państwa instytucja ma opracowany program i/lub regulamin wolontariatu?	16
Wykres nr 18. Czy w Państwa instytucji prowadzona jest dokumentacja związana z angażowaniem wolontariuszy?	17
Wykres nr 19. Rodzaj prowadzonej dokumentacji.	17
Wykres nr 20. Korzyści współpracy z wolontariuszami.	18
Wykres nr 21. Zadowolenie instytucji z dotychczasowej współpracy z wolontariuszami.	18
Wykres nr 22. Postawa pracowników etatowych JOPS wobec wolontariuszy.	19
Wykres nr 23. Czy w instytucji są stosowane systemy motywowania i nagradzania wolontariuszy?	20

Wykres nr 24. Formy nagradzania stosowane w instytucji.	20
Wykres nr 25. Czy instytucja napotyka/ła na trudności we współpracy z wolontariuszami?	21
Wykres nr 26. Najczęściej napotykane trudności.	21
Wykres nr 27. Czy instytucja współpracuje z partnerami lokalnymi przy pozyskiwaniu wolontariuszy i promowaniu wolontariatu?	22
Wykres nr 28. Czy planują Państwo w przyszłym roku lub kolejnych latach korzystać z pomocy wolontariuszy?	23
Wykres nr 29. Czy istnieje/ła możliwość zatrudnienia na umowę o pracę wolontariuszy w Państwa instytucji?	23
Wykres nr 30. Wiek wolontariuszy.	27
Wykres nr 31. Aktywność zawodowa wolontariuszy.	27
Wykres nr 32. Wykształcenie wolontariuszy.	28
Wykres nr 33. Czy jest to Twój pierwszy wolontariat?	29
Wykres nr 34. Jak długo pracujesz jako wolontariusz?	29
Wykres nr 35. Ile przeciętnie godzin w miesiącu przeznaczasz na wolontariat?	30
Wykres nr 36. Dlaczego zdecydowałeś/aś się na wolontariat?	30
Wykres nr 37. Jakie kryteria, wg Ciebie są najważniejsze dla kandydata na wolontariusza?	31
Wykres nr 38. W jaki sposób dowiedziałeś się o wolontariacie?	32
Wykres nr 39. Na rzecz jakiej grupy osób wykonujesz świadczenia jako wolontariusz?	32
Wykres nr 40. Jakiego typu zadania wykonujesz jako wolontariusz?	33
Wykres nr 41. Czy Twoja działalność w wolontariacie wymaga posiadania specjalistycznych umiejętności?	34
Wykres nr 42. Jakich specjalistycznych umiejętności wymaga Twoja działalność w wolontariacie?	34
Wykres nr 43. Czy zadania które wykonujesz są zgodne z Twoimi zainteresowaniami lub wykształceniem?	35
Wykres nr 44. Czy masz opiekuna/koordynatora wolontariatu?	35
Wykres nr 45. Czy instytucja w której świadczysz pomoc ma opracowany program i/lub regulamin wolontariatu?	36
Wykres nr 46. Jakiego rodzaju dokumentacja prowadzona jest w instytucji, w której się udzielasz?	37

Wykres nr 47. Czy nabyłeś nowe umiejętności/doświadczenie dzięki działalności w wolontariacie?	37
Wykres nr 48. Czy jesteś zadowolony ze współpracy z instytucją, w której jesteś wolontariuszem?	38
Wykres nr 49. Jak oceniasz postawę etatowych pracowników do działań wolontariuszy?	39
Wykres nr 50. Czy w instytucji, w której jesteś wolontariuszem są systemy motywowania i nagradzania wolontariuszy?	40
Wykres nr 51. Jakie formy nagradzania/motywowania są stosowane przez instytucje?	40
Wykres nr 52. Trudności we współpracy z instytucją.	41
Wykres nr 53. Czy zamierzasz nadal być wolontariuszem dla tej instytucji?	41
Wykres nr 54. Czy kiedykolwiek byłeś pracownikiem organizacji w której jesteś wolontariuszem?	42
Wykres nr 55. Czy chciałbyś w przyszłości podjąć prace w instytucji, w której jesteś wolontariuszem?	42
Wykres nr 56. Wiek wolontariuszy	43
Wykres nr 57. Wykształcenie wolontariuszy	43
Wykres nr 58. Miejsce zamieszkania wolontariuszy.	44
Wykres nr 59. Płeć wolontariuszy.	44
Wykres nr 60. Poziom zaangażowania wolontariuszy w organizacjach.	46
Wykres nr 61. Z czyjej inicjatywy rozpoczęto angażowanie wolontariuszy w organizacji?	47
Wykres nr 62. Średni okres współpracy z wolontariuszami.	47
Wykres nr 63. W jaki sposób poszukują/poszukiwali Państwo wolontariuszy?	48
Wykres nr 64. Proszę zaznaczyć kryteria, które według Państwa są najważniejsze przy wyborze kandydata na wolontariusza?	48
Wykres nr 65. Do jakiej grupy osób skierowana jest/była pomoc wolontariuszy w organizacji?	49
Wykres nr 66. Jakiego typu zadania są/były powierzone wolontariuszom w organizacji?	50
Wykres nr 67. Czy zadania powierzone wolontariuszom są/były zgodne z ich zainteresowaniami/wykształceniem?	51
Wykres nr 68. Czy powierzone zadania wymagają specjalistycznych umiejętności/kwalifikacji?	51

Wykres nr 69. Jakich specjalistycznych umiejętności wymagały/ją powierzone zadania?	52
Wykres nr 70. Czy w organizacji jest wyznaczony opiekun/koordynator wolontariatu?	52
Wykres nr 71. Czy wg Państwa opinii wsparcie opiekuna/koordynatora jest/było wystarczające?	53
Wykres nr 72. Czy organizacja...	53
Wykres nr 73. Czy w organizacji prowadzona jest dokumentacja związana z angażowaniem wolontariuszy?	54
Wykres nr 74. Jakiego rodzaju dokumentacja prowadzona jest w organizacji?	54
Wykres nr 75. Jakie korzyści przynosi organizacji współpraca z wolontariuszami?	55
Wykres nr 76. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu są/byli Państwo zadowoleni z dotychczasowej współpracy z wolontariuszami?	56
Wykres nr 77. Jakie jest nastawienie pracowników pobierających wynagrodzenia do wolontariuszy?	57
Wykres nr 78. Czy w Państwa organizacji są systemy motywowania i nagradzania wolontariuszy?	57
Wykres nr 79. Jakie formy nagradzania/motywowania są stosowane?	58
Wykres nr 80. Czy Państwa organizacja napotyka/ła na trudności we współpracy z wolontariuszami?	59
Wykres nr 81. Na jakie trudności napotyka najczęściej?	59
Wykres nr 82. Czy organizacja współpracuje z partnerami lokalnymi przy pozyskiwaniu wolontariuszy i promowaniu wolontariatu?	60
Wykres nr 83. Czy planują Państwo w przyszłym roku lub w kolejnych latach korzystać z pomocy wolontariuszy?	60
Wykres nr 84. Czy istnieje/ła możliwość zatrudnienia na umowę o pracę wolontariuszy w organizacji?	61
Wykres nr 85. Płeć wolontariuszy.	64
Wykres nr 86. Wiek wolontariuszy.	65
Wykres nr 87. Wykształcenie wolontariuszy.	65
Wykres nr 88. Aktywność zawodowa wolontariuszy.	66
Wykres nr 89. Miejsce zamieszkania wolontariuszy.	67
Wykres nr 90. Czy jest to Twój pierwszy wolontariat?	67
Wykres nr 91. Jak długo pracujesz jako wolontariusz?	68

Wykres nr 92. Ile przeciętnie godzin w miesiącu przeznaczasz na działalność w wolontariacie?	68
Wykres nr 93. Dlaczego zdecydowałeś się na wolontariat?	69
Wykres nr 94. W jaki sposób dowiedziałeś się o wolontariacie?	69
Wykres nr 95. Jakie kryteria wg Ciebie są najważniejsze przy wyborze kandydata na wolontariusza?	70
Wykres nr 96. Na rzecz jakiej grupy osób wykonujesz świadczenia jako wolontariusz?	71
Wykres nr 97. Jakiego typu zadania wykonujesz jako wolontariusz?	71
Wykres nr 98. Czy zadania jakie wykonujesz są zgodne z Twoimi zainteresowaniami/wykształceniem?	72
Wykres nr 99. Czy twoja działalność w wolontariacie wymaga posiadania specjalistycznych umiejętności/kwalifikacji?	73
Wykres nr 100. Jakich specjalistycznych umiejętności/kwalifikacji wymagają powierzone zadania?	73
Wykres nr 101. Czy masz opiekuna/koordynatora wolontariatu?	74
Wykres nr 102. Czy otrzymujesz wystarczające wsparcie opiekuna/koordynatora?	74
Wykres nr 103. Czy zostałeś poinformowany o zakresie praw i obowiązków przez organizację?	75
Wykres nr 104. Czy korzystałeś ze szkoleń organizowanych przez organizację?	75
Wykres nr 105. Czy podpisałeś porozumienie z organizacją?	76
Wykres nr 106. Czy organizacja ma opracowany program i/lub regulamin wolontariatu?	76
Wykres nr 107. Czy organizacja prowadzi dokumentację związaną z Twoim zaangażowaniem?	77
Wykres nr 108. Jakiego rodzaju dokumentacja związana z angażowaniem wolontariuszy prowadzona jest w organizacji?	77
Wykres nr 109. Czy nabyłeś nowe umiejętności/doświadczenie dzięki działalności w wolontariacie?	78
Wykres nr 110. Czy jesteś zadowolony ze współpracy z organizacją, w której jesteś wolontariuszem?	78
Wykres nr 111. Jak oceniasz nastawienie pracowników pobierających wynagrodzenie do wolontariuszy?	79
Wykres nr 112. Czy w organizacji są systemy motywowania i nagradzania wolontariuszy?	79

Wykres nr 113. Jakie formy nagradzania/motywowania są stosowane?	80
Wykres nr 114. Czy napotykasz trudności we współpracy z organizacją?	81
Wykres nr 115. Na jakie trudności napotyka najczęściej?	81
Wykres nr 116. Czy zamierzasz nadal być wolontariuszem dla tej organizacji?	82
Wykres nr 117. Czy kiedykolwiek byłeś lub jesteś członkiem/pracownikiem organizacji, w której jesteś wolontariuszem?	83
Wykres nr 118. Czy chciałbyś w przyszłości podjąć pracę w organizacji, w której jesteś wolontariuszem?	83
Wykres nr 119. Porównanie wieku, wykształcenia i aktywności zawodowej wolontariuszy	86
Wykres nr 120. Okres współpracy z instytucją/organizacją	87
Wykres nr 121. Ilość godzin w miesiącu przeznaczana na działalność w wolontariacie	87
Wykres nr 122. Motywacja wolontariuszy	88
Wykres nr 123. Źródła informacji o wolontariacie	89
Wykres nr 124. Beneficjenci usług wolontarystycznych	90
Wykres nr 125. Zadania wykonywane przez wolontariuszy	91
Wykres nr 126. Wymagane umiejętności/kwalifikacje	91
Wykres nr 127. Formalne uregulowania dotyczące współpracy	92
Wykres nr 128. Możliwość zdobycia nowych umiejętności/doświadczeń i dostęp do szkoleń	93
Wykres nr 129. Poziom zadowolenia ze współpracy z instytucją/organizacją	94
Wykres nr 130. Występujące trudności	94
Wykres nr 131. Nastawienie pracowników etatowych do wolontariuszy	95
Wykres nr 132. System i formy motywowania i nagradzania wolontariuszy	96
Wykres nr 133. Zainteresowanie dalszą współpracą w charakterze wolontariusza oraz plany dotyczące podjęcia pracy w instytucji/organizacji, po zakończeniu wolontariatu	97
Tabela nr 1. Liczba JOPS uczestniczących w badaniu.	7
Tabela nr 2. Liczba jednostek uczestniczących w badaniu.	26

Bibliografia:

1. Kostrzewa M. „Wolontariat jako forma aktywności społecznej”, Praca zbiorowa
2. Stowarzyszenie Klon/Jawor „Wolontariat, filantropia, 1%”. Raport z badań Warszawa 2011.
3. „Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010: Wolontariat, filantropia, 1%”.
4. Badanie CBOS zrealizowane w styczniu 2011 roku, źródło:
http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_010_10.
5. <http://wolontariat.ngo.pl/wiadomosc/611352.html>
6. <http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=92>