



Wolontariat w organizacjach pozarządowych na Warmii i Mazurach.

Raport z badań

Olsztyn, lipiec 2023



Spis treści

Wstęp.....	3
1. Cele i metodologia badania	6
2. Wyniki badań ankietowych organizacji pozarządowych	7
2.1. Charakterystyka respondentów	7
2.2. Wolontariat w organizacjach	9
2.3. Wyzwania i potrzeby w obszarze wolontariatu w organizacjach	13
3. Wyniki badań jakościowych organizacji pozarządowych	16
3.1. Zasoby.....	16
3.2. Problemy.....	19
3.3. Potrzeby.....	21
4. Wnioski i rekomendacje.....	24



Wstęp

Aktywność społeczna i obywatelska stanowią ważny aspekt życia osób, grup i większych zbiorowości. Bez nich nie może rozwijać się społeczeństwo obywatelskie w nowoczesnym państwie demokratycznym. Oddolność, współpraca, zaufanie, solidarność i dobro wspólne to niektóre z wartości kształtujących samoorganizujące się społeczności lokalne. Jednym z przejawów tej aktywności jest działalność organizacji pozarządowych, która opiera się na zaangażowaniu obywateli – świadczeniu przez nich pracy społecznej na rzecz organizacji, do których należą i/lub w których organach statutowych (np. zarząd, komisja rewizyjna) pełnią funkcje, a także wolontariat.

Wolontariat oznacza „świadomą, dobrowolną i nieodpłatną pracę wykonywaną na rzecz innych, wykraczającą poza więzi rodzinno-przyjacielsko-koleżeńskie”¹. Nie każda praca bez wynagrodzenia mieści się w zaproponowanej definicji. Wolontariatem nie są na przykład obowiązki wykonywane na rzecz własnego gospodarstwa domowego, pomoc członkom rodziny czy przyjaciołom. Nie są nim również praktyki studenckie czy bezpłatne staże w firmach. Należy zarazem podkreślić, że osoba angażująca się w wolontariat powinna być ochotnikiem oraz rozumieć charakter wykonywanej przez siebie pracy.

Kolejnym ważnym elementem definiującym wolontariat w Polsce jest zamknięty krąg podmiotów, które mogą korzystać z pracy wolontariuszy. W świetle ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, jedną z grup podmiotów, które mogą angażować wolontariuszy do swoich działań są organizacje pozarządowe, jednak wyłącznie w zakresie ich działalności statutowej, w szczególności w zakresie działalności pożytku publicznego, z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej.

Jak ważny jest wolontariat dla organizacji pozarządowych w Polsce pokazują badania, w szczególności prowadzone od 20 lat przez Stowarzyszenia Klon/Jawor pt. „Kondycja organizacji pozarządowych”. Raport z badań przeprowadzonych na przełomie 2021 i 2022 r. podaje, że 61% organizacji pozarządowych angażuje wolontariuszy i wolontariuszki, zaś przeciętna ich liczba w organizacji to 5 osób, z tego 2 osoby działają na rzecz fundacji, stowarzyszeń i innych organizacji społecznych regularnie, co najmniej raz w miesiącu. Co ciekawe, odsetek organizacji opierających się wyłącznie na nieodpłatnej pracy względem roku 2002 zmniejszył się o 20 punktów proc., jednak nadal około co trzecia organizacja (35% badanych) działa tylko dzięki pracy społecznej, a pozostała część organizacji korzysta z pracy odpłatnej, choć w różnej formie i zakresie – 24% organizacji zleca płatną pracę sporadycznie, natomiast 41% organizacji regularnie płaci za pracę (co najmniej jednej osobie)².

Wolontariat organizowany przez fundacje, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne daje wiele korzyści, zarówno osobom go świadczącym, jak i tym z niego korzystającym. Z perspektywy wolontariusza istotny jest wymiar psychologiczny, a więc możliwość “sprawdzenia się”, odczuwanie radości i satysfakcji, lepsze samopoczucie i poprawa samooceny, na równi z rozwojem kompetencji osobistych i społecznych ważnych w codziennym funkcjonowaniu, w kontaktach z innymi ludźmi i pracy

¹ Definicja zaproponowana przez Ogólnopolską Sieć Centrów Wolontariatu; zob. <https://wolontariat.org.pl/wolontariusze/kim-jest-wolontariusz/>

² <https://kondycja.ngo.pl/>



w zespole. Osoba angażująca się w nieodpłatną pracę może zyskać większe poczucie sprawczości i wiarę w swoje możliwości, rozwijając empatię, a także cechy takie jak otwartość, obowiązkowość, odpowiedzialność. Ponadto w zależności od tego, czym zajmuje się ochotnik, świadczona przez niego praca może być przestrzenią do uczenia się nowych rzeczy, zdobywania umiejętności, kwalifikacji oraz doświadczenia, które może wykorzystać później w życiu zawodowym. Aktywność wolontariacka to również możliwość, aby pozostawać nadal „aktywnym społecznie po utracie zatrudnienia lub przejściu na emeryturę czy rentę”³.

Wolontariat ma ponadto duże znaczenie dla sfery społecznej. Nierzadko poprzez możliwość przysłowiowego „wyjścia z domu” i zaangażowania się w działania na rzecz osób potrzebujących pomocy, społeczności lokalnej czy środowiska, daje ochotnikom okazję do poznania nowych ludzi, nawiązania cennych relacji interpersonalnych czy integracji ze społecznością. Nade wszystko może stanowić pozytywną formę aktywności, alternatywną względem biernych czy mniej konstruktywnych metod spędzania czasu wolnego - szczególnie cenną w przypadku dzieci, młodzieży i dorosłych, którzy przywykli do biernego stylu życia (spędzają czas wolny np. oglądając telewizję lub grając na komputerze) albo osób, które podejmują się zachowań ryzykownych. W tym kontekście może mieć więc również istotne znaczenie profilaktyczne.

Omawiając korzyści wynikające z wolontariatu nie sposób też pominąć zysków, które daje instytucjom i organizacjom korzystającym z nieodpłatnej pracy ochotników. Angażując wolontariuszy, podmioty te zyskują dodatkowe „siły” do realizacji swoich zadań w znacznie szerszym niż dotąd zakresie, co jest szczególnie istotne w przypadku organizacji społecznych. Jeśli wolontariat jest dobrze, mądrze zorganizowany, zyskuje wolontariusz i podmiot, który organizuje jego pracę. I nie chodzi tylko o „darmowego” pracownika. Tym bardziej, że po stronie organizacji co do zasady pojawiają się koszty związane z rekrutacją ochotników, zapewnieniem im właściwych warunków do wykonywania świadczeń, skutecznym wsparciem i motywowaniem do pracy, a także takim zakończeniem współpracy, aby otwierać perspektywy dalszego rozwoju dla obu stron (bez względu na to, czy wolontariusz zostanie w tej organizacji na dłużej, czy też nie).

Równie ważne są korzyści z wolontariatu dla jego odbiorców - osób i rodzin otrzymujących wsparcie, na których dobro ukierunkowane są działania, a także dla środowiska lokalnego i świata przyrody, które zostają ulepszone w jakimś aspekcie lub aspektach. Praca wolontariuszy nierzadko wypełnia luki, nisze w zakresie dostępu do usług społecznych oraz działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. W tym kontekście należy również dodać, że wolontariat nie jest celem samym w sobie, natomiast jest środkiem czy też narzędziem, które pozwala osiągać cele ważne dla państwa i społeczeństwa. Dlatego jest zagadnieniem wartym dokładniejszego rozpoznania i rozwijania.

Biorąc pod uwagę powyższe argumenty, jak również brak aktualnych raportów dotyczących stanu i perspektyw rozwoju wolontariatu w organizacjach pozarządowych na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych (ESWIP) we współpracy

³ Długofalowa polityka rozwoju wolontariatu w Polsce, Warszawa 2011, s. 6, publikacja dostępna on-line: <https://wrzos.org.pl/download/Dlugofalowa%20polityka.pdf>



z Samorządem Województwa Warmińsko-Mazurskiego zdecydowało się na przeprowadzenie badań oraz opracowanie ekspertyzy zawierającej wnioski i rekomendacje w omawianym zakresie.

Niniejszy dokument prezentujący wyniki badań powstał w ramach projektu „Kuźnia Ekspertów - wsparcie III sektora Warmii i Mazur: realizowanego dzięki wsparciu finansowemu z programu Aktywni Obywatele - Fundusz Krajowy finansowanego przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG. Projekt realizowany jest w okresie od 1 kwietnia 2021 r. do 30 września 2023 r. Jego cel stanowi systemowe wsparcie organizacji społecznych i ruchów obywatelskich w województwie warmińsko-mazurskim poprzez:

- edukację i profesjonalizację III sektora (utworzenie Inkubatorów NGO świadczących usługi animacyjne, doradcze, szkoleniowe i konsultacje specjalistyczne, Kuźnię ekspertów - organizację cykli szkoleniowych kształtujących przyszłych lokalnych liderów i animatorów NGO);
- partycypację obywatelską III sektora poprzez zwiększenie udziału w konsultowaniu, opiniowaniu i współtworzeniu polityk publicznych;
- sieciowanie, integrację i promocję działań NGO i grup nieformalnych.

Jednym z zaplanowanych w projekcie „Kuźnia Ekspertów” działań było opracowanie opinii/ekspertyz dotyczących zagadnień istotnych dla funkcjonowania sektora pozarządowego w województwie warmińsko-mazurskim. Na pewnym etapie realizacji projektu, w dużej mierze pod wpływem Pełnomocnik Marszałka Województwa Warmińsko-Mazurskiego ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi, doszliśmy do przekonania, że jednym z tych tematów, które wymagają dokładniejszego zbadania oraz wypracowania wniosków i rekomendacji, jest wolontariat widziany z perspektywy organizacji pozarządowych oraz lokalnych samorządów.

Prezentowany dokument stanowi ekspertyzę, którą wypracowaliśmy w toku badań i analiz przeprowadzonych z udziałem grup roboczych. Zawiera diagnozę stanu rozwoju wolontariatu w organizacjach pozarządowych na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego, a także wnioski i rekomendacje skierowane do odpowiednich decydentów, w szczególności władz gmin, powiatów i samorządu województwa, albowiem sposób realizacji polityk publicznych na szczeblu lokalnym i regionalnym ma istotny wpływ na wolontariat w ramach organizacji pozarządowych.



1. Cele i metodologia badania

Głównym celem ekspertyzy było zdiagnozowanie stanu i możliwości rozwoju wolontariatu w organizacjach pozarządowych w województwie warmińsko-mazurskim.

Jako uszczegółowienie tego celu sformułowaliśmy następujące pytania badawcze:

1. Jakie są zasoby organizacji pozarządowych, które są lub mogą zostać wykorzystane na rzecz rozwoju wolontariatu?
2. Jakie kluczowe problemy i wyzwania w obszarze wolontariatu identyfikują przedstawiciele organizacji pozarządowych?
3. Jakie są potrzeby organizacji i środowiska lokalnego, w którym działają organizacje, w zakresie rozwoju wolontariatu?
4. Jakie działania należy wdrożyć, aby poprawić obecną sytuację?

Do opracowania ekspertyzy wykorzystaliśmy cztery metody badawcze:

- analizę danych zastanych (*desk research*) bazującą na istniejących aktach prawnych, dokumentach i opracowaniach dotyczących wolontariatu;
- badanie ankietowe online organizacji pozarządowych z terenu województwa warmińsko-mazurskiego;
- spotkania grupowe prowadzone metodą warsztatową;
- indywidualne/grupowe wywiady pogłębione.

Badanie ankietowe organizacji pozarządowych z terenu Warmii i Mazur zostało przeprowadzone w okresie styczeń-luty 2023 roku w formie elektronicznej. Ankietę online wypełniło w tym czasie 131 organizacji.

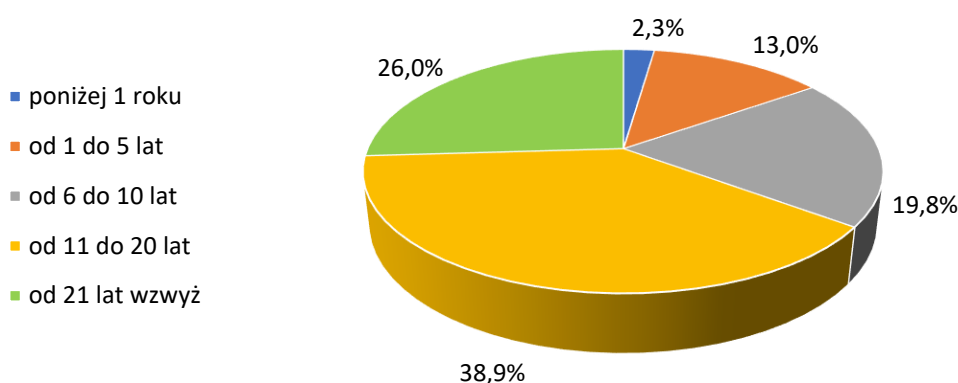
Zrealizowaliśmy ponadto 5 spotkań grupowych (w Piszcu, Bartoszycach, Iławie, Olsztynie i Olecku), w których uczestniczyło łącznie 50 osób, oraz 3 wywiady pogłębione z 6 osobami. Badania jakościowe przeprowadziliśmy w okresie marzec-czerwiec 2023. Uczestnikami spotkań grupowych oraz wywiadów pogłębionych byli przedstawiciele organizacji pozarządowych z terenu województwa warmińsko-mazurskiego, w tym w szczególności osoby pełniące funkcje w organach tych podmiotów, pracownicy i wolontariusze, a także przedstawiciele starostw powiatowych, instytucji kultury i jednostek pomocy społecznej i innych instytucji – ich udział był ważny w kontekście omawiania warunków współpracy organizacji pozarządowych z administracją publiczną.

2. Wyniki badań ankietowych organizacji pozarządowych

2.1. Charakterystyka respondentów

Badanie ankietowe organizacji pozarządowych Warmii i Mazur zostało przeprowadzone w okresie styczeń-luty 2023 roku. Ankiety wypełniło 131 organizacji, spośród których ponad połowa funkcjonowała więcej niż 10 lat – 38,9% to organizacje działające w przedziale od 11 do 20 lat, a 26,0% od 21 lat wzwyż. Niespełna jedną piątą stanowiły podmioty funkcjonujące od 6 do 10 lat; 13,0% to organizacje działające od 1 do 5 lat, a 2,3% poniżej roku.

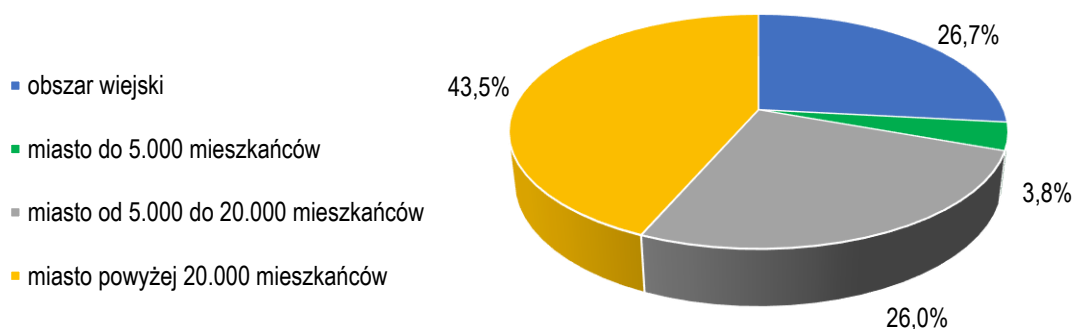
Wykres 1. Od ilu lat organizacja istnieje? (n=131)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.

Największy odsetek organizacji uczestniczących w badaniu (43,5%) miał siedzibę w mieście liczącym więcej niż 20 tysięcy mieszkańców, natomiast po około 26,0% stanowiły organizacje z siedzibą na obszarach wiejskich lub w mieście od 5 tysięcy do 20 tysięcy mieszkańców. Organizacje z najmniejszych miast regionu, liczących do 5 tysięcy mieszkańców, stanowiły 3,8% badanych.

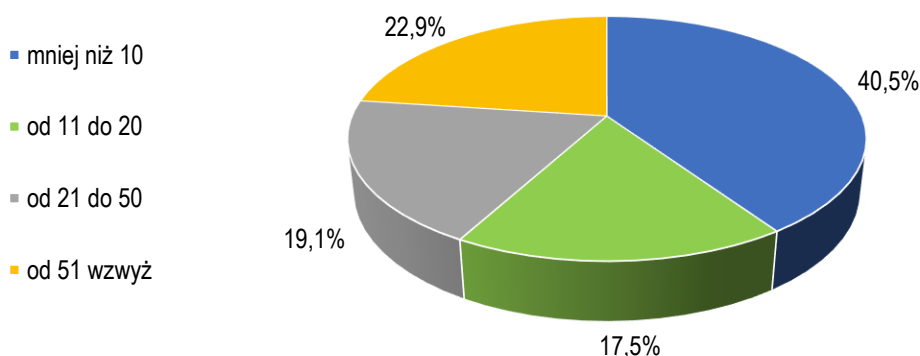
Wykres 2. Gdzie organizacja ma siedzibę? (n=131)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.

Największa część organizacji uczestniczących w badaniu ankietowym liczyła mniej niż 10 członków (40,5%), następnie były to organizacje z liczbą członków od 51 wzwyż (22,9%) oraz od 21 do 50 (19,1%). Najmniejszy odsetek stanowiły podmioty liczące od 11 do 20 członków (17,5%).

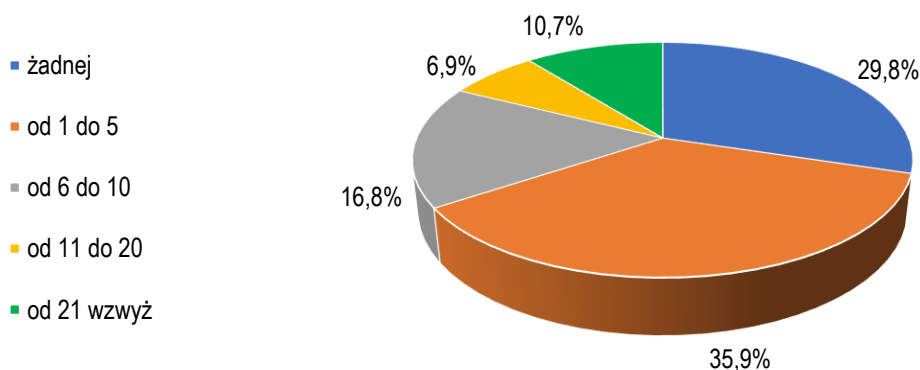
Wykres 3. Ilu członków liczy obecnie Państwa organizacja? (n=131)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.

Spośród badanych organizacji największy odsetek w 2022 roku zatrudniał od 1 do 5 osób (35,9%), a w dalszej kolejności aż 29,8% respondentów wskazało, że ich organizacja nie zatrudnia żadnego pracownika; 16,8% deklaruje zatrudnianie od 6 do 10 osób, a 10,7% - od 21 osób wzwyż. Jedynie 6,9% badanych organizacji zatrudniało w tym czasie od 11 do 20 osób.

Wykres 4. Ile osób Państwa organizacja zatrudniała (etat/umowa zlecenie) w 2022 roku? (n=131)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.

Głównymi dziedzinami działalności organizacji biorących udział w badaniu są: aktywizacja i rozwój społeczności lokalnych (45,8%); edukacja i wychowanie (37,4%) oraz kultura, sztuka i dziedzictwo narodowe (35,9%). Ponad jedną piątą badanych wskazała na turystykę, rekreację i hobby (22,1%), pomoc społeczną i usługi socjalne (21,4%) oraz działalność charytatywną (20,6%). Mniej organizacji deklaruje

działalności w obszarze ekologii i ochrony środowiska (19,8%), kultury fizycznej i sportu (18,3%), ochrony zdrowia (17,6%), rynku pracy i aktywizacji zawodowej (11,5%).

Tabela 1. Jakie są główne dziedziny działalności organizacji? (n=131)

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	%
aktywizacja i rozwój społeczności lokalnych	60	45,8%
edukacja i wychowanie	49	37,4%
kultura i sztuka, dziedzictwo narodowe	47	35,9%
turystyka, rekreacja, hobby	29	22,1%
pomoc społeczna i usługi socjalne	28	21,4%
działalność charytatywna	27	20,6%
ekologia, ochrona środowiska	26	19,8%
kultura fizyczna i sport	24	18,3%
ochrona zdrowia	23	17,6%
rynek pracy, aktywizacja zawodowa	15	11,5%
działalność międzynarodowa	8	6,1%
wsparcie organizacji pozarządowych	7	5,3%
prawo i jego ochrona, partycypacja obywatelska, demokracja, prawa człowieka	6	4,6%
bezpieczeństwo, ratownictwo, obronność	5	3,8%
działalność strażnicza/monitoring prawa	2	1,5%
sprawy branżowe, pracownicze	0	0,0%
inne	0	0,0%

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.

Najmniejsze odsetki, poniżej 10% wskazań, dotyczą takich obszarów jak działalność międzynarodowa (6,1%); wsparcie organizacji pozarządowych (5,3%); prawa i jego ochrony, partycypacji obywatelskiej, demokracji oraz praw człowieka (4,6%); bezpieczeństwa, ratownictwa i obronności (3,8%) oraz działalności strażniczej i monitoringu prawa (1,5%).

2.2. Wolontariat w organizacjach

Respondentów zapytano o to, z iloma wolontariuszami ich organizacja współpracowała w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Udzielone odpowiedzi wskazują, że największy odsetek organizacji podejmował współpracę z nie więcej niż 5 wolontariuszami (26,6%), w drugiej kolejności liczba wolontariuszy mieściła się w przedziale od 11 do 20 osób (18,0%), a w trzeciej – od 6 do 10 osób (16,4%). Nieco ponad 10,0% respondentów deklaruje, że ich organizacja współpracowała z wolontariuszami w liczbie od 21 do 30, a 9,4% wskazuje na 31-50 osób. W ciągu ostatnich 12 miesięcy z 9,3% badanych organizacji współpracowało więcej niż 50 wolontariuszy, przy czym niektóre organizacje wskazywały liczby kilkuset, a nawet tysiąca osób.

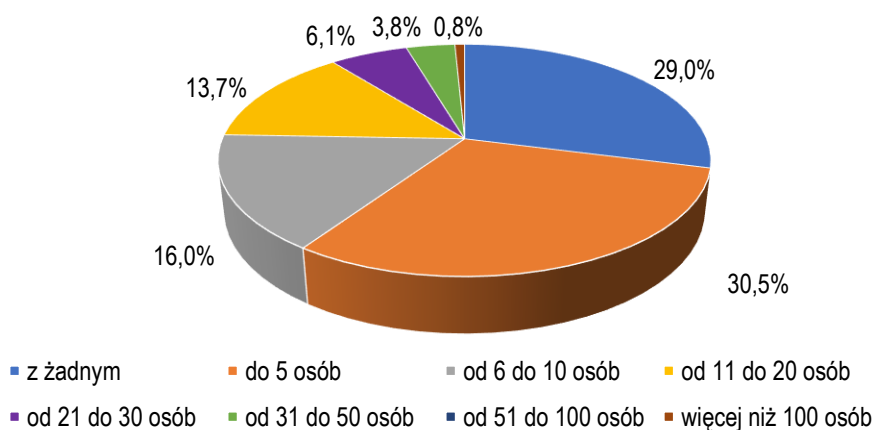
Tabela 2. Z iloma wolontariuszami organizacja współpracowała w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Wyszczególnienie	Wolontariusze ogółem (n=128)	Według wieku		
		do 18 lat (n=129)	18-59 lat (n=131)	60 lat i więcej (n=131)
z żadnym	10,2%	52,7%	23,7%	49,6%
do 5 osób	26,6%	23,3%	35,1%	29,0%
od 6 do 10 osób	16,4%	8,5%	18,3%	7,6%
od 11 do 20 osób	18,0%	6,2%	13,7%	5,3%
od 21 do 30 osób	10,2%	0,0%	4,6%	5,3%
od 31 do 50 osób	9,4%	3,1%	1,5%	0,8%
od 51 do 100 osób	2,3%	0,0%	1,5%	1,5%
więcej niż 100 osób	7,0%	6,2%	1,5%	0,8%
Razem	100%	100%	100%	100%

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.

Spośród organizacji, które wzięły udział w badaniu, 52,7% nie współpracowało w ostatnich 12 miesiącach z żadnym wolontariuszem w wieku do 18 lat, natomiast niespełna jedna czwarta (23,3%) deklaruje współpracę z maksymalnie 5 niepełnoletnimi wolontariuszami. Z drugiej strony – 6,2% badanych deklaruje, że ich organizacja współpracowała z więcej niż 100 wolontariuszami, którzy nie ukończyli 18 lat.

Wykres 5. Z iloma wolontariuszami organizacja miała zawarte pisemne porozumienie o wykonywaniu świadczeń wolontariackich w ciągu ostatnich 12 miesięcy? (n=131)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.

Blisko połowa (49,6%) badanych twierdzi, że ich organizacja nie współpracowała z wolontariuszami w wieku od 60 lat wzwyż, a 29,0% wskazuje, że współpracowała z maksymalnie 5 takimi osobami. W dalszej kolejności 7,6% respondentów deklaruje współpracę z 6-10 wolontariuszami seniorami, natomiast w pozostałych przedziałach liczbowych skala współpracy jest niewielka.

Prawie jedna czwarta (23,7%) organizacji deklaruje brak współpracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy z wolontariuszami w wieku aktywności zawodowej, tj. od 18 do 59 lat. Na współpracę z maksymalnie 5 takimi osobami wskazuje 35,1% respondentów, z 6-10 osobami 18,3%, a z 11-20 osobami 13,7%. Pozostałe przedziały liczbowe wykazują niewielką skalę.

W świetle przeprowadzonych badań 29,0% organizacji nie miało zawartego porozumienia o wykonaniu świadczeń wolontariackich w ciągu ostatnich 12 miesięcy, natomiast 30,5% miało takie porozumienie z maksymalnie 5 wolontariuszami. Spośród badanych 16,0% deklaruje, że takie porozumienie było zawarte z liczbą od 6 do 10 wolontariuszy; 13,7% wskazuje na przedział od 11 do 20 osób, a 6,1% na przedział 21-30 osób. Większe liczby wolontariuszy, z którymi zawarto porozumienia, deklarują nieliczne organizacje.

Tabela 3. Czy organizacja angażowała w ciągu ostatnich 12 miesięcy wolontariuszy:

Wyszczególnienie	Żadnego	Od 1 do 5	Od 6 do 10	Od 11 do 20	Od 21 wzwyż
współpracujących z organizacją w sposób ciągły (wolontariat stały)? (n=131)	45,8%	29,8%	11,5%	6,9%	6,1%
współpracujących z organizacją tylko w ramach jednorazowych lub cyklicznych wydarzeń (wolontariat akcyjny)? (n=131)	21,4%	32,1%	18,3%	13,0%	15,3%

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.

Badane organizacje wykazują większą skalę współpracy z wolontariuszami w sposób akcyjny, w ramach jednorazowych lub cyklicznych wydarzeń niż w sposób stały i ciągły. W przypadku wolontariatu akcyjnego z wolontariuszami nie współpracowało 21,4% badanych organizacji, natomiast w przypadku wolontariatu stałego – 45,8%. Od 1 do 5 wolontariuszy akcyjnych w tym czasie angażowało 32,1% organizacji, od 6 do 10 – 18,3%, a od 11 do 20 – 13,0%, podczas gdy dla wolontariatu akcyjnego odsetki te wynoszą odpowiednio 29,8%; 11,5% oraz 6,9%. Z wolontariuszami w liczbie od 21 wzwyż w sposób akcyjny współpracowało 15,3% organizacji, a w sposób stały - 6,1%.

Tabela 4. Do jakich zadań najczęściej są angażowani wolontariusze w organizacji? (n=131)

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	%
pomoc w organizacji różnych wydarzeń, np. konferencji, festynów, imprez	84	64,1%
prorowadzenie zajęć, warsztatów, szkoleń, spotkań	45	34,4%
pisanie i koordynacja projektów	38	29,0%
prace biurowe	35	26,7%
prorowadzenie zbiórek pieniędzy, żywności i innych artykułów	34	26,0%
akcje porządkowe	29	22,1%
animacja, aktywizacja społeczności lokalnej	28	21,4%
prorowadzenie strony internetowej organizacji	26	19,8%
wsparcie osób starszych, z niepełnosprawnościami, samotnych, chorujących	21	16,0%

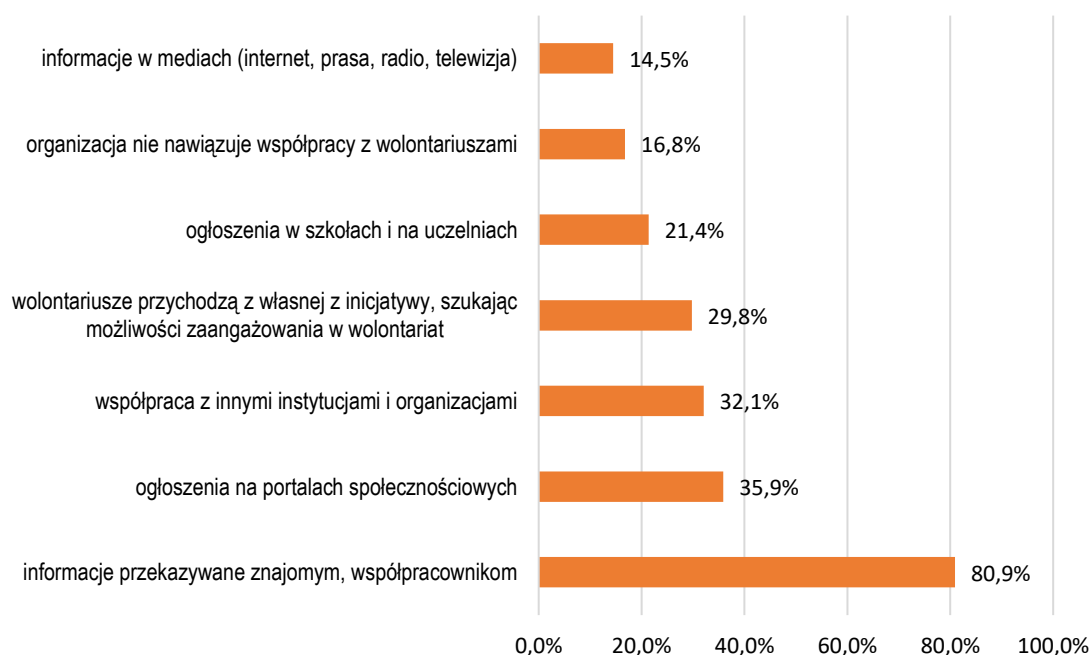
pozyskiwanie sponsorów	20	15,3%
pomoc osobom w trudnej sytuacji	13	9,9%
wsparcie dzieci i młodzieży (np. korepetycje, pomoc w odrabianiu lekcji)	9	6,9%
doradztwo psychologiczne, prawne, zawodowe i in.	4	3,1%
pomoc zwierzętom	4	3,1%
inne	0	0,0%
organizacja nie współpracuje z wolontariuszami	9	6,9%

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.

Ponad połowa (64,1%) ankietyowanych osób wskazała, że wolontariusze w ich organizacji najczęściej są angażowani do pomocy w organizacji różnych wydarzeń, takich jak np. konferencje, festyny czy imprezy. W dalszej kolejności pojawiają się: prowadzenie zajęć, warsztatów, szkoleń i spotkań (34,4%), pisanie i koordynacja projektów (29,0%), prace biurowe (26,7%), prowadzenie zbiórek pieniędzy, żywności i innych artykułów (26,0%), akcje porządkowe (22,1%), animacja i aktywizacja społeczności lokalnej (21,4%).

Mniej niż jedna piąta badanych wskazuje na prowadzenie strony internetowej organizacji (19,8%), wsparcie osób starszych, z niepełnosprawnościami, chorujących i samotnych (16,0%), pozyskiwanie sponsorów (15,3%), pomoc osobom w trudnej sytuacji (9,9%), wsparcie dzieci i młodzieży (6,9%). Pojedyncze osoby wskazują na doradztwo psychologiczne, prawne, zawodowe i inne oraz pomoc zwierzętom (po 3,1%).

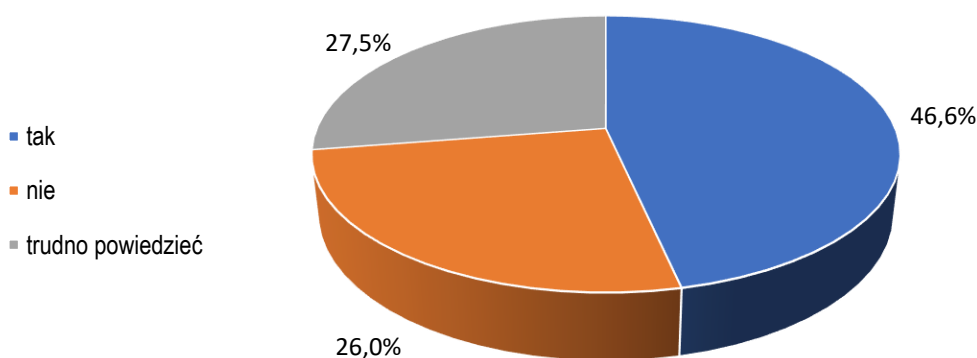
Wykres 6. Za pomocą jakich środków/kanałów komunikacji najczęściej nawiązują Państwo współpracę z wolontariuszami? (n=131)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.

Respondenci zostali zapytani również o to, w jaki sposób nawiązują współpracę z wolontariuszami. Więcej niż trzy czwarte badanych (80,9%) twierdzi, że odbywa się to poprzez informacje przekazywane znajomym i współpracownikom. Pozostałe odpowiedzi wskazywane były znacznie rzadziej. Nieco ponad jedna trzecia (35,9%) respondentów deklaruje, że nawiązuje współpracę poprzez ogłoszenia na portalach społecznościowych; 32,1% wskazuje na współpracę z innymi instytucjami oraz organizacjami; 21,4% na ogłoszenia w szkołach i na uczelniach, a 14,5% na informacje w mediach takich jak internet, prasa, radio czy telewizja. W świetle odpowiedzi 29,8% badanych wolontariusze przychodzą do ich organizacji z własnej inicjatywy, w poszukiwaniu możliwości zaangażowania się w wolontariat.

Wykres 7. Czy w Państwa organizacji jest potrzeba zaangażowania większej liczby wolontariuszy? (n=131)



ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.

Prawie połowa (46,6%) badanych deklaruje, że w ich organizacji jest potrzeba zaangażowania większej liczby wolontariuszy; 26,0% twierdzi, że takiej potrzeby nie widzi, natomiast 27,5% nie ma zdania na ten temat.

2.3. Wyzwania i potrzeby w obszarze wolontariatu w organizacjach

Respondenci zostali zapytani o to, jakie dostrzegają wyzwania w prowadzeniu wolontariatu w organizacji oraz o ich potrzeby w zakresie rozwoju wolontariatu. Wśród głównych wyzwań wskazali przede wszystkim brak lub zbyt mało osób chętnych, aby zaangażować się w wolontariat (49,6%), niewystarczającą wiedzę o wolontariacie w społeczeństwie (37,4%), niedobór środków na zatrudnienie koordynatorów wolontariatu (36,6%), nadmierne obciążenie osób koordynujących wolontariat innymi obowiązkami (35,1%), trudności w zmotywowaniu wolontariuszy do zaangażowania długoterminowego (34,4%), zbyt małe wsparcie ze strony administracji publicznej, firm, mediów (31,3%) oraz niedobór środków na wsparcie merytoryczne osób organizujących wolontariat (30,5%).

W mniejszej skali wskazywali natomiast na niedostateczne kompetencje potencjalnych wolontariuszy (19,1%) oraz niewystarczające czy niekorzystne regulacje prawne (8,4%). Żadnych wyzwań w organizowaniu wolontariatu nie dostrzega 9,2% respondentów, a 6,9% nie ma zdania w tym temacie.

Tabela 5. Jakie dostrzegają Państwo wyzwania w prowadzeniu wolontariatu w organizacji? (n=131)

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	%
brak lub zbyt mało osób chętnych zaangażować się w wolontariat	65	49,6%
niewystarczająca wiedza o wolontariacie w społeczeństwie	49	37,4%
niedobór środków na zatrudnienie koordynatorów wolontariatu	48	36,6%
nadmierne obciążenie osób koordynujących wolontariat innymi obowiązkami	46	35,1%
trudności w zmotywowaniu wolontariuszy do zaangażowania długoterminowego	45	34,4%
zbyt małe wsparcie ze strony administracji publicznej, firm, mediów	41	31,3%
niedobór środków na wsparcie merytoryczne osób organizujących wolontariat	40	30,5%
niedostateczne kompetencje potencjalnych wolontariuszy	25	19,1%
nie dostrzegamy żadnych wyzwań w organizowaniu wolontariatu	12	9,2%
niewystarczające/niekorzystne regulacje prawne	11	8,4%
nie wiem/trudno powiedzieć	9	6,9%

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.

Potrzeby w zakresie rozwoju wolontariatu w badanych organizacjach koncentrują się na działaniach promujących wolontariat w środowisku lokalnym, na co wskazało 57,3% respondentów. W dalszej kolejności potrzebne są szkolenia dla wolontariuszy i osób chcących zaangażować się w wolontariat (45,8%), spotkania integrujące wolontariuszy (42,7%), wsparcie merytoryczne osób koordynujących wolontariat w organizacji (38,9%) oraz wymiana informacji i doświadczeń z innymi organizatorami wolontariatu (35,9%). Najmniej osób zaznaczyło pomoc psychologiczną dla wolontariuszy (12,2%), natomiast 9,9% badanych twierdzi, że ich organizacja nie potrzebuje wsparcia, aby rozwijać wolontariat. Zdania na ten temat nie wyraziło 9,9% respondentów.

Tabela 6. Jakie wsparcie jest Państwu potrzebne, aby rozwijać wolontariat w organizacji? (n=131)

Wyszczególnienie	Liczba wskazań	%
działania promujące wolontariat w środowisku lokalnym	75	57,3%
szkolenia dla wolontariuszy i osób chcących się zaangażować w wolontariat	60	45,8%
spotkania integrujące wolontariuszy	56	42,7%
wsparcie merytoryczne (np. szkolenia, doradztwo) osób koordynujących wolontariat w naszej organizacji	51	38,9%
wymiana informacji i doświadczeń z innymi organizatorami wolontariatu	47	35,9%
pomoc psychologiczna dla wolontariuszy	16	12,2%
nie jest nam potrzebne wsparcie w tym zakresie	13	9,9%
nie wiem/trudno powiedzieć	13	9,9%

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.



Podsumowując, główne wyzwania związane z organizacją wolontariatu zostały zidentyfikowane po stronie społeczeństwa. Dwa dominujące problemy to: 1) brak lub zbyt mało osób chętnych zaangażować się w wolontariat oraz 2) niewystarczająca wiedza o wolontariacie w społeczeństwie. Oba te czynniki są ze sobą powiązane. Znajdują one odzwierciedlenie w potrzebach organizacji pozarządowych, albowiem dwie najczęściej wskazywane pożądane formy wsparcia to: 1) działania promujące wolontariat w środowisku lokalnym oraz 2) szkolenia dla wolontariuszy i osób chcących się zaangażować w wolontariat. Jednak ankietowani dość często dostrzegają też problemy leżące po stronie ich organizacji, takie jak np. niedobór środków na zatrudnienie koordynatorów wolontariatu oraz nadmierne obciążenie osób koordynujących wolontariat innymi obowiązkami, a także trudności w zmotywowaniu wolontariuszy do zaangażowania długoterminowego, zbyt małe wsparcie ze strony administracji publicznej, firm, mediów, czy wreszcie niedobór środków na wsparcie merytoryczne osób organizujących wolontariat. Zagadnienia te wymagają głębszej analizy i refleksji, w tym zaproponowania rozwiązań, które mogłyby poprawić obecną sytuację.

3. Wyniki badań jakościowych organizacji pozarządowych

Podczas spotkań grupowych oraz wywiadów pogłębionych wolontariat był analizowany z różnych perspektyw, biorąc pod uwagę diagnozę sytuacji zastanej w danej organizacji i lokalnej społeczności, w której podmiot/ty działa/ją, ocenę ważności poruszanej tematyki, jak również oczekiwania liderów organizacji w tym zakresie. Zgromadzone opinie, uwagi i wnioski dotyczące rozwoju wolontariatu w województwie zostały zaprezentowane poniżej w podziale na trzy grupy: zasoby, problemy i potrzeby. Czynniki te wzajemnie się przenikają i wpływają na siebie. Zaproponowana metoda prezentacji ma na celu lepsze ukazanie poruszanych zagadnień.

3.1. Zasoby

Na koniec 2022 r. w rejestrze REGON znajdowały się 874 fundacje oraz 5.323 stowarzyszenia i podobne im organizacje społeczne z terenu województwa warmińsko-mazurskiego⁴. Łącznie było zatem prawie 6.200 organizacji pozarządowych w regionie. Nawet jeśli przyjmiemy, że aktywnie działających w tej grupie jest około 50% jednostek (a nawet mniej), to nadal trzeci sektor stanowi liczną i liczącą się grupę podmiotów gospodarki narodowej, które realizując działania w różnych sferach pożytku publicznego, przyczyniają się do poprawy jakości życia i rozwoju lokalnego.

Głównym zasobem organizacji pozarządowych są ludzie – obywatele i obywatelki, którym zwykle przyświeca idea naprawiania świata, rozwiązywania problemów społecznych, wypełniania deficytów w zakresie usług organizowanych przez państwo i samorządy lokalne. Rzecz jasna indywidualne motywacje poszczególnych liderów i liderek trzeciego sektora oraz osób pracujących zawodowo lub angażujących się nieodpłatnie w działalność pozarządową są bardzo różne. Generalizując można jednak powiedzieć, że trzeci sektor tworzą ludzie z misją.

Temat ten mocno wybrzmiał podczas spotkań warsztatowych oraz wywiadów z przedstawicielami i przedstawicielkami stowarzyszeń i fundacji. Wiele spośród osób, które uczestniczyły w badaniach, deklarowały, że działalność na rzecz organizacji jest dodatkowa względem pracy zawodowej. Ponadto podkreślano wysokie osobiste zaangażowanie i gotowość do wnoszenia prywatnych zasobów, w tym finansowych, w działalność organizacji. Wysoki poziom poczucia misji i sprawczości stanowi „paliwo napędowe” do działania, chociaż zarazem może nieść zagrożenia, o których więcej w następnym podrozdziale dotyczącym problemów.

W kontekście mocnych stron należy podkreślić, iż sektor społeczny charakteryzuje wysoka elastyczność, zdolność do przystosowania się do zmieniających się warunków oraz bezinteresownego niesienia pomocy w warunkach skrajnie trudnych. Pokazały to działania wielu organizacji w czasie pandemii koronawirusa oraz w momencie wybuchu wojny w Ukrainie. Perspektywę tę można jednak zresztą rozszerzyć, biorąc pod uwagę nie tylko formalnie działające stowarzyszenia i fundacje, ale też grupy nieformalne. Znajdziemy mnóstwo przykładów pokazujących, że społeczeństwo Warmii i Mazur potrafi

⁴ *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie warmińsko-mazurskim w 2022 r.*, US Olsztyn, publikacja dostępna online: <https://olsztyn.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/podmioty-gospodarcze/zmiany-strukturalne-grup-podmiotow-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-w-wojewodztwie-warmińsko-mazurskim-w-2022-r-,3,19.html>



się skutecznie organizować - oddolnie, bezinteresownie na rzecz potrzebujących pomocy. Weźmy pod uwagę nie tylko mobilizację dużej liczby obywateli w czasie pandemii i po wybuchu wojny, ale też chociażby udział wolontariuszy w organizowanych od ponad 30 lat, raz w roku w styczniu, Finałach Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy; nieformalną aktywność na rzecz zwierząt bezdomnych i schronisk, zielony wolontariat, czy pomoc osobom w trudnej sytuacji życiowej prowadzoną przez ruchy nieformalne jak np. grupa Oddam Obiad z Elbląga.

Kolejnym istotnym aspektem charakteryzującym III sektor w kontekście wolontariatu jest pluralizm – różnorodność samych organizacji, ich odmiennosc w zakresie celów i sposób działania, którą nie zawsze da się prosto sprowadzić do wspólnego mianownika. Dotyczy to również wielości metod wykorzystania wolontariatu do realizacji misji podmiotów społeczeństwa obywatelskiego. Można postawić tezę, że między innymi dzięki pluralizmowi organizacji oraz zaangażowaniu liderów i liderki kształtuje się oddolna aktywność obywatelska oraz zaspokajane są potrzeby społeczne.

Dysponujemy licznymi przykładami organizacji posiadających dobrze rozbudowane systemy organizowania oraz promowania wolontariatu akcyjnego i długoterminowego. Wymienić tu można m.in. Regionalne Centrum Wolontariatu w Elblągu, Caritas Archidiecezji Warmińskiej, Federację Organizacji Społecznych Województwa Warmińsko-Mazurskie FOSa, Banki Żywności w Olsztynie i w Elblągu, Chorągiew Warmińsko-Mazurską Związku Harcerstwa Polskiego, Warmińsko-Mazurski Oddział Okręgowy Polskiego Czerwonego Krzyża, Stowarzyszenie „Partnerstwo Sztuk” w Gołdapi, Fundację Wolontariacki Ośrodek Wsparcia z Elku czy Stowarzyszenie Rozwoju Produktu Lokalnego „Wiatraki Mazur”. Zaś bogactwo inicjatyw i akcji, w których organizacje pozarządowe korzystają z pomocy wolontariuszy, świadczy o dobrym rozpoznaniu i zakorzenieniu tej formy aktywności w III sektorze. Aczkolwiek i tutaj dostrzegamy pewne wyzwania oraz niezaspokojone potrzeby rozwojowe.

Kolejnym ważnym zasobem podmiotów sektora społecznego na Warmii i Mazurach są posiadane zasoby rzeczowe, ludzkie i finansowe. Jakkolwiek są one dość ograniczone i w dużej mierze niewystarczające względem zadań i potrzeb społecznych, to jednak tworzą potencjał do inicjowania, realizowania i wspierania przedsięwzięć ukierunkowanych na dobro wspólne. Ważna jest infrastruktura społeczna (np. budynki placówek oświatowych i jednostek pomocy i integracji społecznej prowadzonych przez organizacje, sprzęt i wyposażenie), a także kompetencje działaczy, pracowników, wolontariuszy, którzy dzięki posiadanej wiedzy, kwalifikacjom zawodowym i umiejętnościom interpersonalnym mogą włączyć się w działania na rzecz rozwoju wolontariatu. Ważnym zasobem są też środki finansowe, które organizacje pozyskują na swoją działalność. Jakkolwiek pieniądze w III sektorze są w mniejszym stopniu stabilne/pewne jak wpływy z podatków, z których czerpie administracja publiczna, to jednak wiele organizacji pozarządowych potrafi skutecznie wykorzystać dedykowane III sektorowi narzędzia finansowe (np. dotacje i granty, dochody z działalności odpłatnej pożytku publicznego, składki członkowskie, darowizny, zbiórki publiczne, mechanizm 1,5% podatku dochodowego dla organizacji pożytku publicznego).

W tym miejscu warto wskazać główne publiczne źródła finansowania wolontariatu. Na poziomie krajowym jest to przede wszystkim realizowany przez Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego program pod nazwą Korpus Solidarności – Rządowy Program



Wspierania i Rozwoju Wolontariatu Systematycznego na lata 2018-2030. Nowością w ramach Korpusu Solidarności jest konkurs „Wsparcie organizacji wolontariatu w NGO – WOW w NGO!”, ogłoszony w pierwszych dniach lipca 2023 r. Jego walorem jest możliwość otrzymania przez organizacje pozarządowe i inne podmioty trzeciego sektora dofinansowania do zatrudnienia na umowę o pracę koordynatora wolontariatu (przez okres do 36 miesięcy) oraz dodatkowych narzędzi służących rozwojowi kompetencji zarządzania wolontariatem przez koordynatorów oraz możliwość weryfikacji standardów prowadzonych działań wolontariackich. Na tym etapie wdrażania programu trudno jednak prognozować wpływ na III sektor w województwie warmińsko-mazurskim oraz rozwiązanie części spośród problemów opisanych w Raporcie. Aczkolwiek ogólne założenia programu mogą być atrakcyjne dla organizacji, które od dłuższego czasu rozwijają w swoich strukturach wolontariat oraz mają sformułowane już plany w tym zakresie, a potrzebują dofinansowania do swojej działalności.

Na szczeblu regionalnym instrumenty wsparcia III sektora opisane są w wieloletnim oraz rocznych programach współpracy Samorządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego z organizacjami pozarządowymi. Program przyjęty na 2023 r. zawiera Priorytet XIII, w którym sformułowano cel nr 1: rozwój sektora pozarządowego województwa warmińsko-mazurskiego, w tym rozwój wolontariatu. Jednym z zadań realizujących ten cel programu jest „promocja i rozwój wolontariatu, w szczególności angażującego młodzież, poprzez: a) wsparcie działalności kół/centrów/ośrodków wolontariatu, w tym organizacja szkoleń nt. zasad ich tworzenia, organizacji i prowadzenia; promowanie i wymiana dobrych praktyk w tym zakresie; wsparcie działań integrujących wolontariuszy; b) promowanie postaw wolontariackich (np. w ramach realizacji kampanii społecznej, poprzez organizację lokalnych i ponadlokalnych obchodów Międzynarodowego Dnia Wolontariusza przypadającego na dzień 5 grudnia); c) wsparcie organizacji praktyk wolontariackich”.

Limit środków przeznaczonych na wszystkie zadania w obszarze „rozwój sektora pozarządowego województwa warmińsko-mazurskiego, w tym rozwój wolontariatu” w 2023 r. wyniósł 180.000 zł. Należy podkreślić, iż podobne zadania są ujmowane w rocznych programach współpracy od wielu lat, zaś organizacje chętnie korzystają z tej możliwości dofinansowania projektów służących rozwojowi wolontariatu.

Środki na zadania publiczne z zakresu promocji i organizacji wolontariatu mogą być również przekazywane organizacjom pozarządowym przez samorządy powiatowe i gminne. W świetle wyników odrębnego badania przeprowadzonego wśród JST, tylko 2 gminy oraz 1 powiat zlecają organizacjom pozarządowym prowadzenie centrum/ośrodka wolontariatu, wraz z udzieleniem dotacji na ten cel. Są to Miasto Elbląg, Miasto Ełk oraz Powiat Gołdapski. Pierwsza z wymienionych jednostek samorządu terytorialnego w 2022 r. przekazała dotację w wysokości 55 000 zł Regionalnemu Centrum Wolontariatu w Elblągu, zaś kwota planowana na prowadzenie centrum wolontariatu w 2023 r. wyniosła również 55 000 zł. Drugi z samorządów, Miasto Ełk, zadeklarował, iż na podobny cel przekazał w 2022 r. Fundacji Wolontariacki Ośrodek Wsparcia dotację w kwocie 15 000 zł. Z kolei Powiat Gołdapski na prowadzenie centrum wolontariatu przyznał dotację w wysokości 5 000 zł Stowarzyszeniu Partnerstwo Sztuk z Gołdapi.

„Należy jednocześnie odnotować, że współpraca finansowa samorządów lokalnych z podmiotami III sektora w zakresie rozwoju i promocji wolontariatu może dotyczyć innych działań niż zlecenie

prowadzenia centrum lub ośrodka. Dwa przykłady wynikające z badania to: 1) Miasto Mrągowo, które w 2022 r. przekazało Hospicjum Domowemu im. Św. Wojciecha dotację w wysokości 4 000 zł na warsztaty przeciwdziałające wypaleniu aktywizacyjnymu wolontariuszy pracujących na rzecz tej placówki; 2) Gmina Gołdap, która przeznaczyła 4 800 zł na zadanie „Wolontariusze działają” oraz 5 000 zł na projekt „Sztafeta 11.11.11.12”, oba realizowane przez Centrum Wolontariatu przy Stowarzyszeniu Partnerstwo Sztuk w Gołdapi.

Również niewielka liczba samorządów lokalnych, albowiem 2 powiaty: ostródzki, elbląski oraz 1 gmina: Jeziorany, wskazały w ankiecie, że przeznaczyły ze swojego budżetu określoną kwotę środków na rozwój i promocję wolontariatu. Były to kwoty raczej symboliczne (odpowiednio 7 855,07 zł; 3 010,00 zł oraz 500,00 zł). Dane te warto przeanalizować jednak w powiązaniu z odpowiedziami udzielonymi przez respondentów na inne pytanie – o to, czy samorząd organizuje uroczystości/wydarzenia mające na celu podziękowanie wolontariuszom za ich pracę, nagrodzenie najbardziej aktywnych osób wśród nich. Jeśli zestawimy wyniki obu pytań, to z badania ankietowego wyłania się grupa złożona z 25 samorządów gminnych oraz 7 samorządów powiatowych, które podejmują się realizacji różnorodnych inicjatyw służących upowszechnianiu wolontariatu w lokalnej społeczności⁵.

Deficyty w zakresie posiadanych własnych zasobów organizacje potrafią uzupełniać, budując sieci współpracy i korzystając z potencjału tzw. „organizacji parasolowych”, czyli fundacji, stowarzyszeń, federacji zajmujących się wspieraniem innych NGO-sów, wśród których wymienić należy w szczególności działające w województwie warmińsko-mazurskim cztery Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej (w Elblągu, Ełku, Nidzicy i Olsztynie), 10 Lokalnych Grup Działania i 2 Lokalne Grupy Rybackie, 7 Ośrodków Działaj Lokalnie oraz ośrodki FIO Warmia Mazury Lokalnie. Ważnym dla inicjatyw obywatelskich są też wsparcie w postaci użyczenia zasobów lokalowych, sprzętu czy pomocy ze strony pracowników administracji publicznej. Rzadziej organizacje pozarządowe korzystają zaś z zasobów, jakie posiadają organizacje biznesowe.

Partnerstwa formalne oraz nieformalna współpraca międzysektorowa dają możliwość wniesienia do danego projektu lub inicjatywy dodatkowych środków finansowych, korzystania z lokali, sprzętu oraz z *know how* partnerów. Zaletą partnerstw jest możliwość uzyskania synergii, a więc sytuacji, w której efekt pracy współpracujących ze sobą podmiotów jest większy niż suma efektów działania poszczególnych partnerów w pojedynkę. W świetle przeprowadzonych badań (jak i zwykłego doświadczenia życiowego) przesadą byłoby stwierdzenie, że wszystkie organizacje pozarządowe są dobre w budowaniu partnerstw. Również i w tym obszarze można mówić o dużym zróżnicowaniu.

3.2. Problemy

Definiując wyzwania i bariery w zakresie rozwoju wolontariatu, uczestnicy spotkań wskazywali na czynniki odnoszące się bezpośrednio do działania organizacji pozarządowych, jak i zagadnienia dotyczące lokalnej społeczności oraz współpracy międzysektorowej. Co prawda organizacje nie mają

⁵ Rozwój wolontariatu w gminach i powiatach Warmii i Mazur. Raport z badań, s. 14.

bezpośredniego wpływu na swoich interesariuszy, jednak poprzez podejmowane decyzje np. o realizowanych projektach czy inicjatywach, mogą oddziaływać na lokalne otoczenie.

Zacznijmy jednak od realiów, w jakich dość często odbywa się wolontariat w organizacjach. Dominuje akcyjność oraz brak formalizacji podejmowanych inicjatyw. Zatem wolontariusze i wolontariuszki zwykle pracują bez pisemnej umowy, chyba, że organizacja realizuje zadanie publiczne. Pozyskanie dotacji z administracji publicznej nierzadko wymusza na stowarzyszeniach i fundacjach konieczność wykazywania wkładu własnego, zaś wkład osobowy w postaci pracy społecznej członków lub pracy wolontariackiej może być najbardziej optymalnym dla organizacji rozwiązaniem. Jednoznaczna ocena tego zjawiska jest trudna, ponieważ dużo zależy od konkretnego kontekstu. Można jednak postawić tezę, że wolontariat na rzecz organizacji realizującej zadanie publiczne przynajmniej w części przypadków nie miałby miejsca, gdyby organy administracji publicznej udzielały dotacji w wyższej wysokości w formie powierzenia zadania, bez wymogu wnoszenia wkładu własnego przez zleceniobiorcę.

Innymi powtarzającymi się problemami, wskazywanymi podczas spotkań badawczych, były:

- wysokie ryzyko wypalenia liderów i liderek – zwykle w prowadzenie organizacji zaangażowane są 2-3 osoby, które nie tylko poświęcają swój prywatny czas kosztem życia rodzinnego czy innych obowiązków, ale także wnoszą własne zasoby materialne, aby ich fundacje/stowarzyszenia mogły funkcjonować;
- niewystarczające i niepewne źródła finansowania;
- brak poczucia stabilizacji (zwłaszcza w sytuacji pozyskiwania jednorocznych dotacji);
- ograniczone możliwości motywowania wolontariuszy (np. poprzez organizację imprez integracyjnych, atrakcyjnych wyjazdów czy chociaż drobnych nagród i podziękowań);
- niedobór czasu na wolontariat - obciążenie licznymi innymi obowiązkami osób organizujących wolontariat w organizacjach pozarządowych;
- niedobór wiedzy i umiejętności koordynatorów wolontariatu.

Aczkolwiek w odniesieniu do ostatniego z wymienionych czynników pojawiły się też głosy odwrotne od kilku organizacji, że posiadają wykształconych i doświadczonych koordynatorów wolontariatu. Zamiast pomocy szkoleniowo-doradczej, więcej zyskałyby na możliwości zdobycia doraźnie małych grantów w celu uzupełnienia brakujących finansów własnych przeznaczanych na przykład na organizację działań doceniających wolontariuszy. Postulat ten nabiera silniejszego znaczenia w kontekście negatywnych doświadczeń niektórych liderów i liderek ze współpracy z partnerami, w szczególności z samorządami lokalnymi. Rozwijając ten wątek można by nawet mówić o przedmiotowym traktowaniu organizacji pozarządowych i ich wykorzystywaniu np. do przeprowadzania lokalnych imprez, bez zapewnienia odpowiedniej gratyfikacji.

Obszar współpracy był też krytykowany ze względu na słaby przepływ informacji pomiędzy organizacjami pozarządowymi, szkołami i innymi instytucjami lokalnymi. Podnoszono, że organizatorzy wolontariatu - szczególnie szkolne koła wolontariatu - posiadają potencjał i gotowość do włączania się w lokalne inicjatywy społeczne. Istnieją też środowiska i organizacje, które chętnie skorzystałyby ze wsparcia, ale nie mają wiedzy o tym, jak i gdzie go szukać w najbliższym otoczeniu.



Kolejnym wyzwaniem jest trudność w pozyskaniu wolontariuszy, szczególnie do działań regularnych, trwających dłuższy okres czasu. Jedną z przyczyn może być wciąż dość rozpowszechniony w środowisku pogląd, że wolontariat to wykorzystywanie, „frajerstwo” lub strata czasu, co nie powinno dziwić w obliczu niedostatecznie rozwiniętego kapitału społecznego, niskiego zaufania obywateli do instytucji publicznych, słabej znajomości organizacji pozarządowych, niedoboru postaw filantropijnych i zaangażowania obywatelskiego, a także częstego braku gotowości do brania współodpowiedzialności za losy państwa czy choćby lokalnej wspólnoty.

Uogólniając doświadczenia poszczególnych podmiotów można postawić tezę, że coraz mniej osób jest gotowych świadczyć nieodpłatną pracę, szczególnie w ramach działań długofalowych, gdy odbiorcami są osoby obce, na dodatek borykające się z problemami życiowymi, a także wtedy, gdy świadczenie nieodpłatnej pracy wiąże się z ponoszeniem wysokiej odpowiedzialności osobistej przez wolontariuszy. Doświadczenie instytucji i organizacji wskazuje, że w takich przypadkach ochotnicy albo dość szybko rezygnują albo już na wstępie oczekują wynagrodzenia za swoją pracę.

Przykładem działalności wiążącej się z dużym ryzykiem ponoszenia odpowiedzialności cywilnej jest ratownictwo wodne na mazurskich jeziorach, prowadzone przez organizacje pozarządowe. Analizując ten temat, wchodzimy w obszar niedoinwestowania niektórych polityk publicznych, co oczywiście powinno być przedmiotem odrębnych analiz. W tym miejscu trzeba jednak zaznaczyć, że przekazywanie zadań publicznych podmiotom III sektora nie powinno opierać się na założeniu, że organizacja sobie jakoś poradzą, bo mogą uzupełnić braki płatnego personelu zaangażowaniem wolontariuszy.

3.3. Potrzeby

Jedną ze zgłaszanych potrzeb było wsparcie tworzenia na poziomie gmin i powiatów nowych miejsc i inicjatyw, w ramach których organizowana będzie aktywność wolontariuszy, szczególnie aktywnych zawodowo osób dorosłych, jak również osób starszych, ponieważ dzieci i młodzież już są lub mogą zostać zaangażowane w tę sferę uczęszczając do szkół podstawowych i ponadpodstawowych (szczególnie w ramach szkolnych kół wolontariatu). Żeby tego typu przedsięwzięcia mogły funkcjonować, potrzebne jest nie tylko większe zaangażowanie lokalnych samorządów, ale też wzmacnianie potencjału organizacji pozarządowych do współtworzenia lokalnych polityk publicznych oraz realizowania usług społecznych w zakresie edukacji, rynku pracy, włączenia społecznego, zdrowia itp.

Wzmocnienia wymagają jednak również już istniejące struktury i rozwiązania organizacyjne, aby miały bardziej stabilne i korzystne warunki do pracy, w tym szerszy wachlarz możliwości w zakresie pozyskiwania i motywowania wolontariuszy. W odniesieniu do szkolnych kół wolontariatu i podobnej działalności w placówkach oświatowych, wskazuje się na potrzebę dofinansowania ich działalności, a ponadto zapewnienie wsparcia zewnętrznego, przede wszystkim szerszego włączenia organizacji pozarządowych i innych podmiotów z sektora społecznego, aby urozmaicić i uatrakcyjnić projekty z zakresu aktywności społecznej i obywatelskiej młodych ludzi. Sprzyjać temu będzie lepsze skoordynowanie wymiany informacji i współpracy na poziomie lokalnym - bardziej skuteczne łączenie podaży i popytu na wolontariat.



Kolejny dość pojemny wątek to promocja w lokalnym środowisku. Chodzi zarówno o „odczarowanie” wolontariatu w świadomości społecznej, żeby nie był mylony ani kojarzony w pejoratywny sposób, jak również dowartościowanie osób angażujących się ochotniczo w świadczenie nieodpłatnej pracy na rzecz innych czy otoczenia. Postulowano w szczególności, aby szerzej, w przystępny sposób informować o potrzebach i zachęcać do wolontariatu, np. poprzez strony www, media społecznościowe, pocztę elektroniczną, telefony, plakaty i ulotki. Ponadto ważne jest, aby pokazywać w lokalnych mediach sukcesy/osiągnięcia osób angażujących się w wolontariat, co stanowiłoby formę ich nagrodzenia, zaś społeczności dawałoby przykład, że można i warto angażować się w działania społeczne i obywatelskie. W tym samym kontekście wskazywano również na potrzebę organizacji uroczystych gali lub innych wydarzeń dedykowanych wolontariatowi w samorządach, w których nie ma aktualnie tego typu wydarzeń.

Osoby mające profesjonalnie zajmować się organizacją wolontariatu powinny posiadać wiedzę, umiejętności, praktyczne narzędzia (np. podręczniki, materiały interaktywne ułatwiające planowanie pracy, rekrutację i motywowanie wolontariuszy), a także dostęp do dobrych praktyk. W związku z tym oczekiwane jest stworzenie szerszej oferty szkoleń, doradztwa, wymiany doświadczeń, sieciowania pracowników i pracowniczek organizacji pozarządowych zajmujących się wolontariatem. Jako pożądaną wskazywano także zewnętrzną (tzn. świadczoną przez specjalnie w tym celu utworzony odrębny podmiot) pomoc w sprawach organizacyjnych i logistycznych konkretnych przedsięwzięć, a nawet szerzej - w zakresie koordynacji wolontariatu.

Last but not least, często powtarzaną potrzebą organizacji pozarządowych jest pozyskanie większej ilości środków finansowych na swoje działania, w tym na wdrażanie profesjonalnych rozwiązań w zakresie wolontariatu. Konkurencja o dotacje i granty jest duża, zaś inne źródła pieniędzy wydają się niedostatecznie wykorzystane. Jednocześnie, żeby większe środki mogły zostać spożytkowane w sposób efektywny, niezbędne może się okazać wsparcie liderów i liderek w nabywaniu kompetencji z zakresu planowania strategicznego i skutecznych metod zarządzania organizacją. Dlatego do wcześniejszych postulatów można dopisać jeszcze jeden – łatwiejszy dostęp do centrów organizacji pozarządowych, punktów doradczych, spotkań sieciujących czy innych tego typu miejsc/przestrzeni, w których świadczona jest profesjonalna pomoc dla trzeciego sektora.

Centra organizacji pozarządowych i tym podobne jednostki mogą świadczyć pomoc również w zakresie organizowania pracy wolontariackiej w III sektorze, ale jej zakres będzie raczej dość ograniczony. Dlatego bez uszczerbku dla ostatniego z postulatów, podnoszony jest jeszcze jeden, dotyczący stworzenia w regionie sieci Centrów Wolontariatu. W wersji minimalnej chodzi o utworzenie 3 subregionalnych ośrodków wspierających rozwój wolontariatu. Pomysł ten jest przede wszystkim prezentowany przez Radę Organizacji Pozarządowych Województwa Warmińsko-Mazurskiego.

W zamyśle autorów tego rozwiązania, Centra Wolontariatu miałyby realizować w szczególności następujące działania:

- szkolenia i doradztwo dla koordynatorów wolontariatu oraz wolontariuszy;
- bezpośrednia pomoc w przygotowaniu lokalnych ośrodków wolontariatu od strony dokumentacyjnej i organizacyjnej np. w zakresie pośrednictwa pracy;



- spotkania animujące i sieciujące;
- wizyty studyjne;
- działania rzecznicze – pokazywanie decydom korzyści z wolontariatu;
- mikrogranty na rozwój wolontariatu - dla organizacji pozarządowych i wolontariuszy.

Koncepcja ta nawiązuje do istniejącej w perspektywie finansowej UE 2007-2013 sieci Regionalnych Ośrodków EFS. Stanowi więc propozycję rozwiązania problemów dotyczących wolontariatu oraz zaspokojenia opisywanych wcześniej potrzeb w sposób systemowy. Co więcej, chodzi w niej o wykreowanie sprawnie działających struktur przygotowanych na radzenie sobie z kryzysami w przyszłości.

Utworzenie i funkcjonowanie regionalnej sieci Centrów Wolontariatu, zdaniem liderów promujących tę koncepcję, powinno zostać sfinansowane ze środków programu Fundusze Europejskie dla Warmii i Mazur na lata 2021-2027. Będzie to prawdopodobnie ostatnia szansa, aby przeznaczyć znaczące fundusze na systemową zmianę. Jako argument za tym przywołane zostało doświadczenie z wdrażania Programu Rozwoju Wolontariatu w Województwie Warmińsko-Mazurskim na lata 2013-2015. Jednym z postulatów tego programu było „wzmacnianie i wspieranie organizatorów wolontariatu, jak również włączanie wolontariatu w strategię i programy rozwoju na poziomie lokalnym, w tym także tworzenia skutecznych mechanizmów stałego finansowania wolontariatu w województwie”. W ślad za tym nie poszły jednak odpowiednie środki finansowe na działania wdrożeniowe, w efekcie czego potencjał Programu nie został w pełni wykorzystany, zaś wiele spośród wskazywanych w nim słabych stron i zagrożeń jest nadal aktualnych.



4. Wnioski i rekomendacje

Wolontariat jest znanym i docenianym narzędziem służącym osiągnięciu ważnych celów w wymiarze indywidualnym i społecznym. Podkreśla się liczne korzyści dla osób, organizacji, a także potrzebę szerszego upowszechniania na poziomie lokalnym tej formy aktywności mieszkańców. Wskazuje się przy tym wolontariat jako jedno z priorytetowych zadań wymagających większego zaakcentowania w lokalnej polityce społecznej.

Wielość i różnorodność inicjatyw wolontariackich realizowanych przez organizacje pozarządowe w województwie warmińsko-mazurskim, a także zróżnicowane modele w zakresie organizowania wolontariatu i korzystania z nieodpłatnej ochotniczej pracy, świadczą o oddolnej aktywności podmiotów III sektora będącej kwintesencją tworzącego się społeczeństwa obywatelskiego. Organizacje pozarządowe dysponują infrastrukturą społeczną, personelem oraz zasobami organizacyjnymi, które już obecnie są lub mogą w przyszłości zostać wykorzystane do rozwoju wolontariatu. Jakkolwiek zasoby te zwykle nie są wystarczające względem potrzeb społecznych, to przy ich rozsądnym ulokowaniu i wykorzystaniu możliwe jest wdrażanie różnych przedsięwzięć o charakterze akcyjnym i stałym, w których pojawia się nieodpłatna praca na rzecz lokalnej społeczności i środowiska.

Ponadto znaczący i nie w pełni wykorzystany potencjał leży we współpracy organizacji pozarządowych między sobą, z innymi podmiotami ekonomii społecznej a także jednostkami administracji publicznej, firmami, lokalnymi mediami i grupami nieformalnymi. Dysponujemy wieloma przykładami na to, że skuteczna organizacja i promocja wolontariatu możliwa jest dzięki zbudowaniu partnerstwa międzysektorowego, w którym pierwszoplanową rolę mogą odgrywać podmioty obywatelskie.

Wyniki badań zaprezentowane w Raporcie wskazują, że organizacje na znacznie większą skalę podejmują współpracę z wolontariuszami w sposób akcyjny, w ramach jednorazowych lub cyklicznych wydarzeń niż w sposób stały i ciągły, angażując ich najczęściej do pomocy w organizacji różnych wydarzeń, np. konferencje, festyny czy imprezy, a rzadziej do działań takich jak m.in. prowadzenie zajęć, warsztatów, szkoleń i spotkań, pisanie i koordynacja projektów, prace biurowe czy prowadzenie zbiorów pieniędzy, żywności i innych artykułów. Niemal połowa spośród 131 organizacji z terenu Warmii i Mazur, które wzięły udział w badaniu ankietowym, zadeklarowała potrzebę zaangażowania większej liczby wolontariuszy w swoje działania. Jednocześnie co czwarty badany podmiot nie miał sprecyzowanych potrzeb w tym zakresie i również co czwarta badana organizacja wskazała, że nie potrzebuje zaangażowania większej liczby wolontariuszy. Zarazem zaledwie niecałe 10% nie dostrzegło żadnych wyzwań w organizowaniu wolontariatu, podobny odsetek wskazał, że nie potrzebuje wsparcia w tym zakresie.

Wyzwaniem dla rozwoju wolontariatu jest niedobór wdrożonych rozwiązań systemowych, które kreowałyby przyjazny klimat dla organizacji pozarządowych chcących rozwijać swoją działalność w tym obszarze. Identyfikowane są obszary, w których potrzebna będzie bardziej zdecydowana interwencja publiczna, a więc uruchomienie dodatkowych zasobów, szczególnie środków finansowych, aby zminimalizować czynniki osłabiające wolontariat oraz zmniejszających potencjalne korzyści, które lokalne społeczności i środowisko mogłyby osiągnąć dzięki ochotniczej, nieodpłatnej pracy mieszkańców.



Odnoszą się one przede wszystkim do trudności organizacyjnych i finansowych w organizacjach pozarządowych, wyzwań w zakresie komunikacji i współpracy, a także barier społeczno-kulturowych, czyli czynników związanych z funkcjonowaniem wspólnot lokalnych i organizacją życia społecznego.

W związku z powyższym, sformułowaliśmy rekomendacje o charakterze horyzontalnym, odnoszące się do zagadnień przekrojowych oraz wielu aktorów życia społecznego, a także bardziej szczegółowe zalecenia o charakterze operacyjnym dotyczące konkretnych rozwiązań dotyczących wolontariatu, adresowane do węższego grona podmiotów.

Rekomendacja 1. Należy wzmacniać edukację obywatelską w ramach kształcenia formalnego, pozaformalnego i nieformalnego dzieci, młodzieży i dorosłych.

Kształcenie w placówkach oświatowych prowadzonych przez samorządy gmin i powiatów, organizacje pozarządowe i inne podmioty, jak również poza placówkami oświatowymi (edukacja pozaszkolna/nieformalna) powinno obejmować dzieci i młodzież oraz dorosłych mieszkańców i być ukierunkowane na budowanie, poprzez praktyczne doświadczenie, cennych umiejętności i postaw prospołecznych, w tym w szczególności gotowości do pracy na rzecz dobra wspólnego. Jednym z elementów edukacji obywatelskiej powinno być przełamywanie stereotypów dotyczących wolontariatu, a także przygotowanie do zaangażowania jak największej liczby osób do świadczenia nieodpłatnej pracy na rzecz lokalnych społeczności.

Rekomendacja 2. Należy mocniej promować wolontariat w przestrzeni publicznej, w tym w mediach, aby dawać dobry przykład osobom, które z różnych względów nie angażują się w życie społeczne.

Przyczyny braku aktywności społecznej i obywatelskiej mogą być bardzo różne. W dużej mierze odzwierciedlają one niskie zaangażowanie w wolontariat. Czasami powodem może być lenistwo, obojętność, problemy osobiste, niski poziom kompetencji społecznych, brak motywacji, skupienie się na sprawach prywatnych, pracoholizm, dążenie do osiągania korzyści materialnych. Czasem barierą może być też brak świadomości, w jaki sposób osoby te mogłyby się zaangażować (pomimo chęci niesienia pomocy innym). W związku z tym rekomendujemy, aby samorządy lokalne oraz podmioty III sektora więcej uwagi poświęciły upowszechnianiu wiedzy o wolontariacie, informowaniu o konkretnych możliwościach działania w tej dziedzinie, a także promowaniu akcji i projektów oraz sylwetek osób świadczących nieodpłatną pracę.

Rekomendacja 3. Należy ułatwić pozyskiwanie informacji o wolontariacie oraz usprawnić komunikację pomiędzy lokalnymi interesariuszami.

Jako niezbędne minimum można zarekomendować utworzenie strony internetowej dotyczącej wolontariatu lub zakładki na już istniejącej stronie www (np. na stronie promocyjnej powiatu). Powinna ona w szczególności umożliwiać zainteresowanym osobom i podmiotom pozyskanie informacji o organizatorach wolontariatu (np. dane kontaktowe do szkolnych kół wolontariatu, placówek publicznych, organizacji pozarządowych zajmujących się tą sferą) oraz o odbywających się na poziomie powiatu inicjatyw i wydarzeń dotyczących wolontariatu. Jej celem byłoby umożliwienie/usprawnienie wymiany

informacji o zasobach i potrzebach pomiędzy podmiotami organizującymi wolontariat a instytucjami/organizacjami zgłaszającymi zapotrzebowanie na nieodpłatną pracę ochotników.

Rekomendacja 4. Należy wzmocnić istniejące struktury organizacyjne zajmujące się wolontariatem, aby podnosić jakość realizowanych przez nie działań.

Wzmocnienia wymagają już istniejące struktury i rozwiązania organizacyjne, aby miały bardziej stabilne i korzystne warunki do pracy, w tym szerszy wachlarz możliwości w zakresie pozyskiwania i motywowania wolontariuszy. W odniesieniu do szkolnych kół wolontariatu i podobnej działalności w placówkach oświatowych, wskazuje się na potrzebę dofinansowania ich działalności, a ponadto zapewnienie wsparcia zewnętrznego, przede wszystkim szerszego włączania organizacji pozarządowych i innych podmiotów z sektora społecznego, aby urozmaicić i uatrakcyjnić projekty z zakresu aktywności społecznej i obywatelskiej młodych ludzi.

Rekomendacja 5. Organizacje pozarządowe powinny inicjować tworzenie i wdrażanie lokalnych programów i projektów służących rozwojowi wolontariatu.

Organizacje pozarządowe realizują ważne funkcje w demokratycznym państwie związane m.in. z reprezentowaniem interesów grupowych, wyrażaniem potrzeb społecznych i obroną wartości społecznych. Rolą organizacji może być też rzecznictwo na rzecz rozwoju wolontariatu. Pierwszym etapem tych działań powinno być rozpoznanie potrzeb środowiskowych, inwentaryzacja zasobów oraz określenie kierunków działań, w których wolontariat może być rozwijany (np. wsparcie asystenckie dla osób starszych, niepełnosprawnych, przewlekłe chorujących; aktywizacja społeczności w dziedzinie ekologii). Wnioski wynikające z diagnozy problemów i potrzeb społecznych powinny stać się podstawą programów/projektów zakładających wdrożenie nowych rozwiązań lub modyfikacji bieżącej działalności organizacji pozarządowych oraz lokalnych partnerów (np. placówki oświaty, jednostki pomocy społecznej, instytucje kultury), a także budowania partnerstw ukierunkowanych na rozwój wolontariatu.

Rekomendacja 6. Dysponenti środków publicznych powinni dążyć do zwiększania dostępności źródeł finansowania służących rozwojowi wolontariatu.

Aby zrealizować programy i projekty na rzecz rozwoju wolontariatu konieczne będzie wykorzystanie istniejących zasobów finansowania dostępnych na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym, a także Funduszy Europejskich. Przeprowadzona analiza publicznych źródeł środków przeznaczanych na realizację zadań z zakresu promocji i organizacji wolontariatu obrazuje zbyt niskie zainteresowanie tą sferą ze strony dysponentów środków. Tymczasem wsparcie istniejących oraz tworzenie nowych miejsc i inicjatyw, w ramach których organizowana będzie aktywność wolontariuszy, szczególnie aktywnych zawodowo osób dorosłych i osób starszych, będzie wymagała ponoszenia nakładów inwestycyjnych oraz kosztów bieżącej obsługi. Jednocześnie warto podkreślić, że rozwój wolontariatu możliwy jest nie tylko dzięki programom wprost dedykowanym temu zagadnieniu. Wskazane jest zatem również sukcesywne zwiększanie dotacji udzielanych podmiotom III sektora w różnych sferach pożytku publicznego, np. promocji zdrowia, edukacji publicznej czy upowszechniania kultury, przy jednoczesnym premiowaniu inicjatyw wykorzystujących wolontariat jako narzędzie aktywizacji odbiorców i otoczenia grup docelowych.

Rekomendacja 7. Należy rozwinąć w regionie ofertę wsparcia merytorycznego i organizacyjnego dla inicjatyw wolontariackich.

Często powtarzaniem postulatem jest łatwiejszy dostęp do wsparcia przez centra organizacji pozarządowych, punktów doradczych, spotkań sieciujących czy innych tego typu miejsc/przestrzeni, w których świadczona może być profesjonalna pomoc dla trzeciego sektora. Istotnym ograniczeniem jest też niedobór podmiotów zapewniających wsparcie w zakresie prowadzenia wolontariatu. Osoby mające profesjonalnie zajmować się organizacją wolontariatu w fundacjach, stowarzyszeniach itp. powinny posiadać wiedzę, umiejętności, praktyczne narzędzia (np. podręczniki, materiały interaktywne ułatwiające planowanie pracy, rekrutację i motywowanie wolontariuszy), a także dostęp do dobrych praktyk. W związku z tym konieczne jest stworzenie szerszej oferty szkoleń, doradztwa, wymiany doświadczeń, sieciowania osób zajmujących się wolontariatem. Jako pożądaną wskazywano także zewnętrzną (tzn. świadczoną przez specjalnie w tym celu utworzony odrębny podmiot) pomoc w sprawach organizacyjnych i logistycznych konkretnych przedsięwzięć, a nawet szerzej - w zakresie koordynacji wolontariatu.

Powyższym oczekiwaniom odpowiada prezentowana m.in. przez Radę Organizacji Pozarządowych Województwa Warmińsko-Mazurskiego koncepcja stworzenia sieci subregionalnych Centrów Wolontariatu, posiadających w swej ofercie w szczególności:

- szkolenia i doradztwo dla koordynatorów wolontariatu oraz wolontariuszy;
- bezpośrednią pomoc w przygotowaniu lokalnych ośrodków wolontariatu od strony dokumentacyjnej i organizacyjnej np. w zakresie pośrednictwa pracy;
- spotkania animujące i sieciujące;
- wizyty studyjne;
- działania rzecznicze – pokazywanie decydentom korzyści z wolontariatu;
- mikrogranty na rozwój wolontariatu - dla organizacji pozarządowych i wolontariuszy.

Działanie Centrów powinno być finansowane ze środków Funduszy Europejskich w ramach programu wdrażanego na poziomie regionalnym w latach 2021-2027, co zapewni większą stabilność oraz szerszy zakres wsparcia - adekwatny do potrzeb. Koncepcja ta wymaga dookreślenia, chociażby w kontekście liczby Centrów Wolontariatu (postulowane są bowiem minimum 3 ośrodki) jak i szczegółowej oferty wsparcia.

Rekomendujemy włączenie się Samorządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego w rozmowy z sektorem pozarządowym na ten temat i poszukiwanie optymalnych rozwiązań. Trzeba bowiem pamiętać, że wolontariat jest często stosowanym narzędziem przez sektor pozarządowy oraz instytucje publiczne i rozwija się poniekąd „samoczynnie”. Jeśli jednak zależy nam na jego wzmocnieniu, lepszym wykorzystaniu potencjału w sferze aktywności społecznej i obywatelskiej, konieczne będzie wdrożenie nowych, trwalszych rozwiązań systemowych.