

Załącznik do
Uchwały Nr ... Rady Ministrów
z dnia ...

Korpus Solidarności

PROGRAM WSPIERANIA I ROZWOJU
WOLONTARIATU SYSTEMATYCZNEGO
NA LATA 2018-2030

Warszawa, grudzień 2022 r.

Spis treści

- Wstęp
- 1. Definicje
- 2. Ramy prawne Programu i zgodność ze strategicznymi dokumentami krajowymi i międzynarodowymi
- 3. Elementy diagnozy sytuacji wolontariatu w Polsce
 - 3.1. Badania międzynarodowe
 - 3.2. Badania krajowe
 - 3.3. Wnioski
- 4. Cele Programu Korpus Solidarności
 - 4.1. Cele strategiczne Programu
 - 4.2. Cele operacyjne Programu
- 5. Grupy docelowe Programu i dedykowane im działania
 - 5.1. Wolontariusze Korpusu Solidarności
 - 5.2. Koordynatorzy wolontariatu - w tym organizacje pozarządowe, instytucje sektora publicznego, organizacje realizujące koncepcje społecznej odpowiedzialności biznesu i wolontariatu pracowniczego
 - 5.3. Otoczenie wolontariatu
- 6. Spodziewane efekty Programu, rezultaty, wskaźniki
- 7. Harmonogram
- 8. Budżet
- 9. Zarządzanie programem
- 10. Badania, monitoring, ewaluacja Programu
- 11. Bibliografia

Wstęp

Współcześnie rozumiany wolontariat umiejscawiany jest przez większość badaczy i analityków w polskim kalendarzu historycznym jako zjawisko społeczne występujące w Polsce po transformacji systemowej 1989 roku. Jego geneza w narodowej świadomości sięga jednak znacznie wcześniej. Czasy zaborów i walki o niepodległość, doświadczenia dwóch wielkich wojen, w końcu walka z systemem totalitarnym ukształtowały Polaków jako naród solidarny, ofiarny oraz gotowy do poświęceń w imię największych wartości.

Wyzwaniem w czasach pokoju i stabilizacji zarówno ekonomicznej, jak i społecznej jest dla instytucji odpowiedzialnych za funkcjonowanie państwa oraz dla organizacji społecznych kształtowanie wśród obywateli postaw świadomego, dobrowolnego angażowania się w działania służące wzmocnieniu więzi społecznych i rozwojowi postaw obywatelskich oraz altruistycznych. Organizacje pozarządowe, ruchy samopomocowe obywateli trwale wpisały się w naszą narodową tradycję. Polskie organizacje solidarnie niosą pomoc na całym świecie w sytuacjach kryzysowych lub zagrażających pokojowi. Od zawsze zabiegaliśmy jako naród o wolność i swobody obywatelskie. Współpracowaliśmy i pomagaliśmy sobie wzajemnie, w praktyce realizowaliśmy idee solidarności międzyludzkiej. W tym kontekście nie może dziwić, że to właśnie w naszym kraju powstał ruch społeczny „Solidarność”, w który zaangażowały się miliony Polaków, w znacznym stopniu przyczyniając się do upadku żelaznej kurtyny w 1989 roku. Rok ten stanowi także umowną datę początku procesu transformacji systemowej w Polsce i związanej z nią systematycznej budowy społeczeństwa obywatelskiego. Społeczeństwo obywatelskie jest rozumiane nie tylko jako szereg oddolnych inicjatyw podejmowanych spontanicznie przez obywateli, ale także jako zjawisko tworzenia i wzmocnienia sektora organizacji pozarządowych, działających w wielu sferach aktywności społecznej. Nierozerwalnie związane z funkcjonowaniem społeczeństwa obywatelskiego jest zjawisko rozwijania wolontariatu, zarówno w organizacjach pozarządowych, jak i w sferze instytucji publicznych.

Ważną rolę w tym procesie odegrały Centra Wolontariatu. Powstałe w roku 1993 zapoczątkowały trwały wkład w kształtowanie polskiego wolontariatu po roku 1989. Dzięki stworzeniu pierwszych w Polsce biur pośrednictwa wolontariatu, opracowaniu i wdrażaniu metodologii szkoleń przygotowujących wolontariuszy i placówki do współpracy, prowadzeniu kampanii informacyjnych i promocyjnych, położyły kamień milowy dla rozwoju tego zjawiska w Polsce. Bardzo istotne w działalności Centrów Wolontariatu są nowe idee, programy, wytyczne kierunki działań, które nieustannie popychają wolontariat ku rozwojowi. Centra Wolontariatu nie zapominają przy tym o stale rozwijanej profesjonalizacji działań wolontariackich, której wyrazem jest odpowiedni proces zarządzania pracą wolontariuszy.

Na przestrzeni trzydziestu lat udało się zbudować solidne podwaliny wolontariatu, zrealizować szereg programów, zgromadzić wiele cennych doświadczeń w Polsce. Zdefiniowano również bariery i deficyty utrudniające drogę do pełnej „obywatelskości” Polaków. Jednym z istotnych zdiagnozowanych problemów jest wciąż niski poziom zaangażowania Polaków w wolontariat w porównaniu z większością państw Zachodu.

Ten fakt jest szczególnie wymowny w kontekście wzmożonych działań organów Unii Europejskiej oraz polskiego rządu prowadzonych od 27 listopada 2010 roku, kiedy Rada Unii Europejskiej ustanowiła rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu Propagującym Aktywność Obywatelską¹.

Już w tym samym roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało systemowe wytyczne i rekomendacje dla kształtowania polityki państwa w kierunku rozwoju wolontariatu. Zawarło je w dokumencie *Długofalowa polityka rozwoju wolontariatu w Polsce (w perspektywie 2030)*², który powstał w oparciu o *Strategię Rozwoju Kapitału Społecznego na lata 2011-2020* oraz inne dokumenty prawa krajowego i wspólnotowego. Analiza aktualnych, dostępnych danych, nie wskazuje aby te inicjatywy i działania przełożyły się na zwiększenie liczby wolontariuszy oraz oczekiwany wzrost popularności wolontariatu.

Jednocześnie, ze względu na złożoną naturę procesów społecznych – a składa się na nią niewątpliwie zmiana postaw części obywateli na nieprzychylną działaniu na rzecz dobra wspólnego – nie można wykluczyć, że podejmowane takie właśnie inicjatywy miały wpływ np. na proces zanikania etosu wolontariatu. Niekoniecznie musi to oznaczać nieskuteczność czy też niewłaściwą realizację samych programów, może jednak wskazywać na skalę problemu i palącą potrzebę wzmożenia wysiłków mających na celu odwrócenie trendów.

Wyniki badań analizowane w szerszym kontekście, oprócz słabości polskiego wolontariatu, wskazują na niski poziom kapitału społecznego w porównaniu do pozostałych krajów Unii Europejskiej. Składają się na niego między innymi zaufanie i więzi między ludźmi. Można powiedzieć, że mamy do czynienia w Polsce z dość niskim poziomem solidarności międzyludzkiej, w tym zwłaszcza solidarności międzypokoleniowej. Do tego dochodzi problem wykluczenia społecznego bądź narażenia na wykluczenie w różnych grupach społecznych.

Obraz ten skłania do podjęcia głębszych analiz, poszukiwania rozwiązań i wdrażania skutecznych pomysłów na przełamywanie barier nieufności i apatii oraz propagowania, a także organizowania takich form organizacji działalności wolontariackiej, które skutecznie zmieniłyby istniejącą sytuację.

¹ Decyzja Rady 2010/37/WE z dnia 27 listopada 2009 r. w sprawie Europejskiego Roku Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską (rok 2011) (Dz.Urz. UE L 17 z 22.1.2010., str. 43).

²<http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-programow-i-inne/ugofalowapolitykarozwojuwolontariatuwolsce/>.

Nowe światło na funkcjonowanie wolontariatu w Polsce i jego szczególne znaczenie rzuciły zachowania obywateli w czasie wydarzeń ostatnich lat, widoczne w czasie kryzysów humanitarnych, sytuacji nadzwyczajnych o zasięgu zarówno krajowym jak i międzynarodowym. Przykładem jest spontaniczny zryw społeczny płynący z potrzeby serca w czasie pandemii COVID-19 oraz wobec fali uchodźców z Ukrainy. Wydarzenia te ukazały potencjał wolontariatu wśród organizacji pozarządowych i wolontariuszy. Działania te okazały się jednak skuteczne krótkofalowo. Z biegiem czasu uwidoczniły się problemy w szczególności te związane z zarządzaniem wolontariatem stałym i systematycznym. Spontaniczna pomoc na dłuższą metę okazała się niewystarczająca i nieefektywna m.in. z powodu braku wsparcia np. psychologicznego dla wolontariuszy, problemów z rekrutacją dużej grupy ochotników, organizacją i zarządzaniem ich pracą.

Naprzeciw tym wyzwaniom wychodzi Korpus Solidarności - Rządowy Program Wspierania i Rozwoju Wolontariatu Systematycznego na lata 2018 - 2030. Program został opracowany przez grupę ekspertów reprezentujących m.in. zespoły: Pełnomocnika Rządu ds. Społeczeństwa Obywatelskiego i Równego Traktowania przy Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, praktyków w dziedzinie wolontariatu, reprezentujących organizacje pozarządowe i instytucje publiczne funkcjonujące w różnych obszarach życia społecznego. Prace w pierwszej fazie prowadzone były pod przewodnictwem Pełnomocnika Rządu do Spraw Społeczeństwa Obywatelskiego, a następnie pod kierownictwem Przewodniczącego Komitetu do Spraw Pożytku Publicznego. Program został przyjęty przez Radę Ministrów 2 października 2018 roku (Uchwała nr. 137/2018). Instytucją zarządzającą programem jest Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego.

Strategicznym celem rządowego Programu jest wsparcie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego poprzez wypracowanie i wdrożenie rozwiązań ułatwiających i zachęcających do systematycznego oraz długoterminowego angażowania się obywateli w wolontariat. Nastąpi to przez:

- zwiększenie liczby wolontariuszy, którzy w sposób systematyczny i długoterminowy angażują się w działania obywatelskie;
- rozwój różnorodnych form wolontariatu charakteryzujących się wysoką jakością prowadzonych działań, oferowanych obywatelom przez organizacje pozarządowe i instytucje publiczne;
- wzrost skuteczności działania koordynatorów wolontariatu w organizacjach, instytucjach publicznych współpracujących z wolontariuszami;
- pozytywną zmianę postrzegania wolontariatu i wzrost świadomości otoczenia w zakresie zasad organizowania wolontariatu i włączania się obywateli w działania ochotnicze.

Program wdraża rozwiązania gwarantujące długofalowe wsparcie rozwoju wolontariatu w Polsce.

Korpus Solidarności jest oparty na modelu **wolontariatu systematycznego**. Jak wynika z badań, jest to najbardziej deficytowa forma działalności wolontariackiej Polaków. Należy przy tym podkreślić, że wsparcie tej formy wolontariatu nie oznacza jednocześnie deprecjonowania idei wolontariatu okazjonalnego lub akcyjnego, współtworzącego ważny obszar dobrowolnej i nieodpłatnej działalności na rzecz innych. Proponowane wzmocnienie i rozwój wolontariatu długoterminowego ma na celu podniesienie rangi działań wolontariackich, wzbudzenie zainteresowania wolontariatem oraz zachęcenie obywateli do zaangażowania w taką działalność. Powołanie Korpusu Solidarności ma też za zadanie upowszechnienie wolontariatu wśród organizacji pozarządowych i instytucji publicznych, które do tej pory w małym stopniu albo tylko sporadycznie wykorzystywały aktywność wolontariacką.

W efekcie wzmocnienia wolontariuszy i organizacji uczestniczących w Programie, realną pomocą objęte zostaną osoby i środowiska oczekujące wsparcia. Wszystkie podejmowane działania mają bowiem na celu wzrost wrażliwości na potrzeby osób zagrożonych wykluczeniem lub wykluczonych społecznie, wzrost gotowości do wzajemnej pomocy, a w efekcie do wzrostu solidarności międzyludzkiej oraz zaufania społecznego. Taka postawa skutkować będzie promocją wolontariatu, zachęci do wstąpienia w szeregi wolontariuszy, spowoduje, że z pomocy wolontariuszy korzystać będą także inne środowiska i grupy społeczne zainteresowane współpracą.

Wstępna analiza dostępnych danych dotyczących wolontariatu w Polsce zwraca uwagę na następujące zjawiska:

- spadek zaangażowania wśród tradycyjnie najbardziej aktywnych grup wiekowych – najmłodszej i najstarszej – wymaga skierowania do tych osób wsparcia, które zainicjuje lub podtrzyma zaangażowanie w wolontariat;
- wskaźniki poziomu zaangażowania w wolontariat długoterminowy są od wielu lat na niskim, blisko 3-krotnie niższym poziomie od wolontariatu akcyjnego, a to właśnie systematyczne uczestnictwo w działaniach dla dobra wspólnego ma duży wpływ na wzmacnianie słabych więzi społecznych, podnoszenie poziomu zaufania i w konsekwencji budowanie kapitału społecznego Polaków. Zasadne są więc działania, które, przy jednoczesnym wsparciu dla innych form wolontariatu, przede wszystkim będą promowały i rozwijały uczestnictwo w wolontariacie długoterminowym;
- wzrost liczby wolontariuszy, w szczególności zaangażowanych systematycznie, jest zależny między innymi od posiadania zasobów organizacyjnych do rekrutowania, przyjęcia oraz zarządzania wolontariuszami – potrzebne jest więc stworzenie modelowego systemu wsparcia dla organizatorów wolontariatu;

- mała wiedza na temat idei wolontariatu, a także zniekształcone postrzeganie działań wolontariuszy, często utożsamianych jedynie z trudną, służebną działalnością na rzecz chorych, wymagają systematycznych i efektywnych działań edukacyjno-wizerunkowych;
- niewystarczające kompetencje osób koordynujących działania wolontariuszy oraz znikome wsparcie ze strony macierzystych organizacji, instytucji publicznych połączone z brakiem w klasyfikacji zawodów i specjalności płatnej profesji koordynatora wolontariatu odpowiedzialnego tylko za procesy organizacyjne i zarządcze.

Program Korpus Solidarności to kompleksowa oferta złożona z współzależnych i uzupełniających się zespołów działań tematycznych, adresowanych do różnych grup odbiorców:

- propozycji kierowanej do wolontariuszy i przygotowującej ich do wolontariatu oraz umożliwiającej im angażowanie się we współpracy z organizacjami w działania realizowane w dowolnych obszarach życia społecznego i rozwijające postawy obywatelskie;
- propozycji kierowanej do organizatorów wolontariatu (organizacji pozarządowych oraz instytucji publicznych) w zakresie inicjowania i prowadzenia projektów z udziałem wolontariuszy oraz kształtowania lokalnych planów w zakresie funkcjonowania wolontariatu;
- działań kierowanych do koordynatorów oraz menadżerów wolontariatu, wspierających i rozwijających ich kompetencje w zakresie zarządzania wolontariatem ;
- otoczenia wolontariatu w zakresie idei wolontariatu, jego promocji, podnoszenia świadomości obywateli na temat istoty działań wolontariackich, oferowania rozwiązań i narzędzi ułatwiających podejmowanie działań społecznych w środowisku lokalnym.

Program Korpus Solidarności został zaplanowany w perspektywie lat 2018-2030. Pierwsza faza organizacyjna Programu (formowanie zespołu Programu, konsultacje społeczne Programu, akceptacja jego ostatecznego kształtu, opracowanie zakresu działań narzędzi, oraz poszczególnych obszarów tematycznych) objęła okres od marca do września 2018 r. Od jesieni 2018 r. rozpoczęto realizację Programu, która trwać będzie do roku 2030.

Po okresie realizacji w latach 2018 – 2022 dokonano weryfikacji założeń Programu, a wynikające z niej rekomendacje dotyczące zmian jakie zostały ujęte w niniejszym opracowaniu. Rekomendacje sformułowano na podstawie informacji zwrotnych od Partnerów Regionalnych i Lokalnych Programu, którzy realizowali Program w całym kraju, ankiet przeprowadzonych wśród uczestników korpusu, obserwacji i analiz działań prowadzonych przez organizacje i wolontariuszy (vide Covid-19 oraz kryzys uchodźczy) prowadzonych przez Biuro Programu KS.

Rekomendacje w zakresie kluczowych zmian w Programie, wynikające z analizy dotychczasowych działań to:

- przeorientowanie postrzegania czym jest wolontariat systematyczny Korpusu Solidarności poprzez zaznaczenie, że jest to działalność bez wynagrodzenia i dobrowolna na rzecz podmiotów określonych w UoDPPIW, wykonywana regularnie przez okres co najmniej 3 miesięcy. Dotychczasowo w Programie założono, że aktywność wolontariusza będzie trwała nie mniej niż 12 miesięcy stałego zaangażowania w wymiarze co najmniej 16 godzin miesięcznie. Patrząc na problem, nakreślony przez organizacje pozarządowe zaangażowane w kształtowanie wolontariatu w Polsce, to niewiele takich podmiotów ma wystarczającą liczbę ofert pracy dla wolontariuszy szczególnie w zakresie wolontariatu długoterminowego. Deficyt jest szczególnie widoczny w mniejszych środowiskach, gdzie organizacje nie są przygotowane na tak długą i systematyczną współpracę w wolontariuszami i koncentrują się na działaniach doraźnych, akcyjnych. Pozostaje również kwestia wyzwań organizacyjnych podmiotów odpowiedzialnych za wolontariat. Osoby tam zatrudnione, opiekujące się wolontariuszami, są ograniczone przez 40-godzinny tydzień pracy lub nie zawsze realizują swoje zadania w weekendy, czyli wówczas gdy swoje zaangażowanie mogą wykazać wolontariusze.

Zakładana zmiana w Programie nie podważy idei tworzenia wolontariatu systematycznego, lecz wyeliminuje zarzut tworzenia wolontariatu godzinowego, w którym liczba godzin zaangażowania wolontariuszy nie jest adekwatna do potrzeb organizacji.

- skutki pandemii COVID-19 podważyły podstawy dla stałych form wolontariatu, blokując część aktywności społecznych, co przekładało się również na konieczność przedefiniowania swoich działań przez organizatorów wolontariatu, w tym przez podmioty pozarządowe, instytucje kulturalne, placówki oświatowe czy kluby sportowe. W części przypadków oferty wolontariatu zostały zawieszane lub anulowane, a część osób zrezygnowała z takiej aktywności. Sednem działań powinno być systematyczne zachęcanie do wolontariatu systematycznego, w tym poprzez włączanie do rządowego programu Korpusu Solidarności przy zaprezentowanych zmianach. Pokaże to otwartość inicjatywy na osoby wyrażające wolę zaangażowania się w inicjatywy obywatelskie, a następnie próba zmian ich postaw społecznych poprzez stopniowe włączanie w pracę wolontariacką. Czas pandemii COVID-19, pokazał również konieczność większej inkluzyjności aktywności społecznych, które mogą być efektywne, lecz mają krótszy horyzont czasowy.
- wydarzeniem, które wymusiło definitywną zmianę postrzegania wolontariatu długoterminowego była natychmiastowa reakcja polskiego społeczeństwa, w tym organizacji pozarządowych na ogrom tragedii narodu ukraińskiego, co było rezultatem brutalnej napaści rosyjskich wojsk na wschodniego sąsiada Rzeczypospolitej. W tym

trudnym okresie szereg podmiotów obywatelskich, w tym Partnerzy Regionalni oraz Lokalni Korpusu Solidarności, spontanicznie samoorganizowali pomoc osobom uciekającym przed wojną, a także uczestniczyli w zbiórkach darów adresowanych na tereny ogarnięte konfliktem zbrojnym. Była to aktywność bazująca w dużej mierze na konieczności doraźnej reakcji na ludzką krzywdę, co następnie może ewoluować w długoterminowe działania pomocowe, integracyjne, animacyjne czy psychologiczne na terenie całej Polski. Spontaniczny zryw społeczny płynący z potrzeby serca wobec fali uchodźców z Ukrainy ukazał potencjał do rozwoju wolontariatu wśród organizacji pozarządowych i wolontariuszy. Działania te okazały się jednak skuteczne krótkofalowo. Z biegiem czasu uwidoczniły się problemy, w szczególności te związane z zarządzaniem wolontariatem stałym i systematycznym. Spontaniczna pomoc na dłuższą metę okazała się niewystarczająca i nieefektywna, m.in. z powodu braku wsparcia np. psychologicznego dla wolontariuszy, problemów z rekrutacją dużej grupy i organizowania jej pracy. Deficyty te potęgowały brak standardów organizacji pracy wolontariuszy, niewystarczające kompetencje osób koordynujących wolontariatem, brak środków na zatrudnienie profesjonalnych koordynatorów wolontariatu a także niewystarczająca wiedza nt. organizacji wolontariatu wśród kadry zarządzającej i zespołów NGO. Sytuacja ta wymusiła na wielu organizacjach zmianę sposobu zarządzania na bardziej profesjonalny, planowany i systemowy.

- rekomendowana jest zmiana w strukturze budżetu Programu na dwie zasadnicze kategorie. Pierwsza z nich ma dotyczyć środków przeznaczonych na realizację bieżących działań na rzecz uczestników Programu prowadzonych przez beneficjentów w tym Partnerów Programu. Druga z nich to środki na realizację bieżących działań na rzecz uczestników Programu prowadzonych przez NIW-CRSO. Dotychczasowy układ linii budżetowych dedykowanych poszczególnym grupom uczestników, nie przewidywał tak rozległej współpracy z Partnerami Programu, dostosowania się do nowych form współpracy Instytucji Zarządzającej z organizacjami pozarządowymi, przez które zmieniają sposób funkcjonowania w wyniku pandemii COVID19 oraz konieczności elastycznego dostosowywania działań do pojawiających się oczekiwań ze strony uczestników programu.
- zmianą strukturalną oraz organizacyjną dla całego programu jest przemodelowanie treści rozdziału 9. Zarządzanie programem. Dotyczy to głównie wprowadzenia Komitetu Sterującego-Monitorującego, co będzie wprowadzeniem standardowych rozwiązań, tak jak w innych rządowych programach wspierania społeczeństwa obywatelskiego. W ten sposób program będzie lepiej zarządzany poprzez współpracę przedstawicieli administracji rządowej oraz organizacji obywatelskich, do których Korpus jest kierowany i którzy tworzą środowisko wolontariackie.

1. Definicje

Instytucja Zarządzająca – Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego.

Korpus Solidarności – Rządowy Program Wspierania i Rozwoju Wolontariatu Systematycznego na lata 2018-2030 (dalej zwany również: **Program, Korpus Solidarności**) – rządowy program, którego celem jest wspieranie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego poprzez kompleksowe oraz długofalowe wsparcie wolontariuszy, koordynatorów wolontariatu (w tym organizacji placówek, które reprezentują) oraz otoczenia wolontariatu szczególnie w zakresie rozwijania, a także umacniania wolontariatu systematycznego.

Wolontariat - świadoma, dobrowolna i bezpłatna działalność na rzecz innych wykraczająca poza więzi koleżeńsko-przyjacielsko-rodzinne, świadczona w strukturach podmiotów określonych w Ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2018 r. poz. 450, z późn. zm.) (dalej UoDPPIW).

Wolontariat systematyczny Korpusu Solidarności – wolontariat świadczony regularnie przez okres nie krótszy niż 3 miesiące na warunkach przewidzianych w Programie oraz wg. zasad ujętych w UoDPPIW. Świadczenie wolontariatu systematycznego jest rejestrowane w Systemie Obsługi Wolontariatu.

Wolontariusz Korpusu Solidarności (dalej: **Wolontariusz**) – osoba fizyczna, która regularnie wykonuje świadczenia wolontariackie przez okres nie krótszy niż 3 miesiące na warunkach przewidzianych w Programie oraz wg. zasad ujętych w UoDPPIW. Świadczenie wolontariatu systematycznego wolontariusz rejestruje w Systemie Obsługi Wolontariatu.

W Programie mogą uczestniczyć zarówno wolontariusze już zaangażowani w działania ochotnicze jak i te osoby, które zamierzają dopiero taką aktywność podjąć. Wolontariusze zaangażowani będą w działania i projekty organizowane przez Korpus Solidarności oraz przez współpracujących z Korpusem Partnerów Programu oraz organizacje pozarządowe i instytucje publiczne (Organizatorów wolontariatu).

Koordynator wolontariatu – osoba, która organizuje i zarządza pracą wolontariuszy ramach podmiotu, który reprezentuje.

Organizatorzy wolontariatu – organizacje pozarządowe, instytucje publiczne i środowisko przedsiębiorców realizujące programy wolontariatu pracowniczego, działające w różnych obszarach życia społecznego, zainteresowane współpracą z wolontariuszami i rozwijaniem działań wolontariackich zarówno w środowisku lokalnym, jak i na poziomie regionalnym oraz krajowym. Do Programu mogą wstąpić organizatorzy wolontariatu prowadzący już działania z ochotnikami lub dopiero rozpoczynający ten proces.

Otoczenie wolontariatu – obywatele, instytucje, opinia publiczna mający pośredni i bezpośredni wpływ na funkcjonowanie wolontariatu na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Do grupy tej adresowane będą przede wszystkim działania promocyjne i wizerunkowe, mające zachęcić do współpracy i włączenia się w działania ochotnicze.

Partnerzy Programu – lokalne i regionalne organizacje, które wykonują zadania przewidziane w Programie we współpracy z Instytucją Zarządzającą, m.in. promocje, szkolenia, pośrednictwo wolontariatu, poradnictwo oraz współpracują w realizacji Programu w zakresie kształtowania i wspierania lokalnego rozwoju wolontariatu długoterminowego.

System Obsługi Wolontariatu (SOW) – system informatyczny udostępniony online przez NIW-CRSO m.in. do nawiązywania współpracy wolontariusz – organizacja, zarządzania pracą wolontariuszy, ewidencjonowania aktywności wolontariuszy i koordynatorów wolontariatu, obsługi programu benefitowego Karta Wolontariusza.

2. Ramy prawne Programu i zgodność ze strategicznymi dokumentami krajowymi i międzynarodowymi

Ramy prawne, ramy horyzontalne oraz organizacyjne Programu określają przepisy ustawy z dnia 15 września 2017 r. o Narodowym Instytucie Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego (Dz. U. poz. 1909, z późn. zm.) (dalej: ustawa o NIW-CRSO). Zgodnie z ustawą nowo utworzona agencja wykonawcza w rozumieniu przepisów o finansach publicznych jest instytucją właściwą w sprawach wspierania rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, a także działalności pożytku publicznego i wolontariatu w zakresie określonym w UoDPPiW. Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego zarządza programami wspierania rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, realizując zadania, o których mowa w art. 24 ustawy o NIW-CRSO, w szczególności prowadząc działania na rzecz wspierania rozwoju wspólnoty obywatelskiej i społeczeństwa obywatelskiego poprzez zwiększanie instytucjonalnej sprawności organizacji pozarządowych oraz innych zorganizowanych form społeczeństwa obywatelskiego, ich niezależności oraz profesjonalizmu, przy jednoczesnym zachowaniu ich obywatelskiego charakteru. W ramach programów wspierania rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, o których mowa w art. 23 ust. 1 ustawy o NIW-CRSO Narodowy Instytut Wolności może wspierać organizacyjnie i finansowo działania zmierzające do rozwoju wolontariatu ze szczególnym uwzględnieniem wolontariatu długoterminowego.

Program Korpus Solidarności został przyjęty przez Radę Ministrów 2 października 2018 r. (Uchwała nr. 137/2018) i skierowany do realizacji przez NIW-CRSO.

Istotny element otoczenia prawnego Programu stanowi UoDPPIW, będąca ważną częścią realizacji polityki państwa na rzecz wspierania rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. Ustawa określa zasady oraz formy współpracy organów administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami społeczeństwa obywatelskiego, sfery aktywności społecznej i ekonomicznej organizacji pozarządowych, zakres działalności pożytku publicznego, tworzy podstawy prawne i instytucjonalne dialogu obywatelskiego. Ustawa reguluje status wolontariatu, przez określenie praw oraz obowiązków zarówno wolontariuszy, jak i podmiotów korzystających z ich świadczeń. Program obejmuje działalność na rzecz organizacji pozarządowych oraz podmiotów wymienionych w art. 3 stanowiącą działalność pożytku publicznego w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 33 UoDPPIW, a także działalność wspomagającą rozwój wspólnot i społeczności lokalnych stanowiącą działalność pożytku publicznego w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 13 UoDPPIW.

UoDPPIW określa między innymi zasady i formy współpracy organów administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami społeczeństwa obywatelskiego, a także sfery aktywności społecznej i ekonomicznej organizacji pozarządowych. Definiuje również zakres działalności pożytku publicznego, tworzy podstawy prawne i instytucjonalne dialogu obywatelskiego. UoDPPIW reguluje pojęcie i status wolontariatu, przez określenie praw oraz obowiązków zarówno wolontariuszy, jak i podmiotów korzystających z ich świadczeń.

Dokument programowy Korpusu Solidarności jest zgodny ze Strategią na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju – zaktualizowaną średniookresową strategią rozwoju kraju do roku 2020 oraz nowelizowaną Strategią Rozwoju Kapitału Społecznego do roku 2020 z perspektywą do roku 2030. Wieloletni program wspierania wolontariatu długoterminowego jest elementem wpisanym w założenia Narodowego Programu Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego i uwzględnionym w Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju oraz ujętym w projekcie nowelizowanej Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego.

Korpus Solidarności jest także zgodny z dokumentem „Długofalowa polityka rozwoju wolontariatu w Polsce”, zawierającym wytyczne i rekomendacje, mające być uwzględniane w planowaniu polityk publicznych w następnych dwudziestu latach. Dokument ten został opracowany z uwzględnieniem prawa krajowego i wspólnotowego, dostępnych wyników badań oraz dokumentów strategicznych. Choć nie uzyskał statusu dokumentu rządowego o znaczeniu planistycznym, zawiera szereg istotnych wytycznych w zakresie wspierania przez państwo rozwoju wolontariatu.

Również Unia Europejska dostrzega szczególną rolę wolontariatu w budowaniu spójności społecznej. Mimo braku oficjalnej wspólnotowej definicji tej formy aktywności, w kilku dokumentach zawarto niewiążące prawnie wyjaśnienia, w szczególności w Rezolucji Rady UE z 2002 r., poświęconej współpracy w sferze polityki młodzieżowej. Wprowadzono tu między innymi pojęcia „aktywności wolontariackiej” (*voluntary activity*) i będącej jej częścią, bardziej sformalizowanej „służby wolontariackiej” (*voluntary service*). Wartość wolontariatu została także

uznana w Decyzji Rady Unii Europejskiej ustanawiającą rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską.

W wypracowanych z inicjatywy Polski konkluzjach *Rola wolontariatu w polityce społecznej* Rada ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Spraw Konsumentckich UE potwierdza znaczenie wolontariatu jako przejawu aktywności obywatelskiej. Autorzy dokumentu wskazują m.in., że:

- wolontariat przynosi korzyści wolontariuszowi, poszczególnym społecznościom i ogółowi społeczeństwa oraz jest narzędziem służącym osobom fizycznym i stowarzyszeniom do rozwiązywania problemów, zaspokajania potrzeb ludzkich, społecznych, międzypokoleniowych i środowiskowych;
- wolontariat stanowi wyraz aktywności obywatelskiej wzmacniającej wspólne wartości europejskie, tj. solidarność, spójność społeczną, równość, zrównoważony rozwój;
- wolontariat umożliwia rozwój osobisty, dostarczając zaangażowanym w niego wolontariuszom nowych umiejętności i kompetencji, a także zwiększając ich szanse na rynku pracy;
- zaangażowanie w wolontariat seniorów pozwala budować solidarność międzypokoleniową, wzmacniać transfer wiedzy, przyczyniać się do poprawy ich samopoczucia wpływając tym samym na profilaktykę zdrowotną;
- wolontariat wyzwala potencjał osób dotkniętych wykluczeniem społecznym, które mogą stać się dzięki temu aktywnymi obywatelami, zwiększa ich poczucie sprawczości, a także przyczynia się do zmiany stereotypowego postrzegania tych osób przez społeczeństwo jako jednostek będących wyłącznie beneficjentami pomocy;
- wolontariat przyczynia się do wzrostu gospodarczego stanowiąc czynnik rozwoju kapitału społecznego i kapitału ludzkiego, a także ma realne znaczenie ekonomiczne, jeśli mierzyć jego wartość przez potencjalny koszt zastąpienia danej czynności pracą zarobkową osób wykonujących funkcjonalnie te same czynności.
- szczególne znaczenie odgrywa wolontariat w czasie kryzysów humanitarnych, sytuacji nadzwyczajnych o zasięgu zarówno krajowym jak i międzynarodowym np. spontaniczny zryw społeczny płynący z potrzeby serca w czasie pandemii COVID-19 oraz na rzecz uchodźców z Ukrainy.

Komisja Europejska wspiera rozwój wolontariatu w wymiarze europejskim m.in. w ramach akcji zdecentralizowanych programów edukacyjnych: *Erasmus+*, a wcześniej *Uczenie się przez całe życie*. Nową inicjatywą (rozpoczętą komunikatem z grudnia 2016 roku) Komisji Europejskiej jest Europejski Korpus Solidarności. Celem Korpusu jest zwiększenie zaangażowania młodzieży oraz podmiotów publicznych i prywatnych w działania solidarnościowe, które mają się przyczynić do wzmocnienia spójności i solidarności w Europie, a także do rozwiązywania problemów

społecznych oraz zaspokajania potrzeb w krajach uczestniczących w programie. Jednocześnie program będzie stanowić wsparcie w rozwoju osobistym, edukacyjnym, społecznym, obywatelskim i zawodowym uczestniczącej w programie młodzieży. W ramach tego przedsięwzięcia Komisja Europejska planuje zaangażować 100 tys. młodych osób w wieku od 18 do 30 lat w wolontariat, praktyki zawodowe lub pracę. Program ma bazować na potencjalnej i istniejącej motywacji młodzieży do angażowania się w tego typu działania. Program ma angażować młodzież także ze środowisk defaworyzowanych. Europejski Korpus Solidarności będzie oferował zarówno działania, które będą mogły być podejmowane w kraju innym niż kraj zamieszkania uczestników, jak i w rodzinnym.

Wieloletni program wspierania wolontariatu jest wyrazem troski o rozwój aktywności obywatelskiej wzmacniającej wartości wspólnotowe oraz wspólne wartości europejskie. Ważnym postulatem Programu jest wspieranie solidarności międzypokoleniowej. Nie bez znaczenia są korzyści, jakie Program może przynieść wolontariuszowi, poszczególnym społecznościom i ogółowi społeczeństwa, stając się narzędziem służącym osobom fizycznym, stowarzyszeniom i społecznościom lokalnym do rozwiązywania problemów, zaspokajania potrzeb ludzkich, społecznych, międzypokoleniowych i środowiskowych.

3. Elementy diagnozy sytuacji wolontariatu w Polsce

Większość dostępnych badań zaangażowania Polaków w wolontariat oparta jest na różnorodnych i niezestawialnych przesłankach metodologicznych, które nie przyjmują jednakowej definicji wolontariatu. Pomimo tej różnicy niezmienna pozostaje konkluzja stwierdzająca relatywnie niski poziom tej formy aktywności obywatelskiej w porównaniu z większością krajów Unii Europejskiej, przy równoczesnym braku znaczących trendów rozwojowych w perspektywie ostatniej dekady. Wyniki badań, które będą analizowane w dalszej części materiału diagnozy, są szczególnie wymowne w kontekście wzmożonych działań organów Unii Europejskiej oraz rządu Rzeczypospolitej Polskiej prowadzonych od dnia 27 listopada 2010 roku, kiedy to Rada Unii Europejskiej ustanowiła rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską³. Już w tym samym roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej na podstawie *Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego na lata 2011 – 2020* oraz innych dokumentów prawa krajowego i wspólnotowego przygotowało systemowe wytyczne i rekomendacje dla kształtowania polityki państwa w kierunku rozwoju wolontariatu w dokumencie *Długofalowa polityka rozwoju*

³ Dz.Urz. UE L 17, 22.1.2010. str. 43.

wolontariatu w Polsce (w perspektywie 2030)⁴. Nie rozstrzygając, jaki udział w rozwiązywaniu złożonego problemu zwiększenia aktywności obywatelskiej miały wspomniane programy, nie można zaprzeczyć, że podjęte inicjatywy i działania nie przełożyły się na zwiększony poziom działań wolontariackich, co wskazuje na skalę problemu i palącą potrzebę wzmożenia skutecznych działań.

Wyniki badań w szerszym kontekście sytuacji społecznej oprócz słabości polskiego wolontariatu wskazują niski, w porównaniu do pozostałych krajów Unii Europejskiej, poziom kapitału społecznego, na który składają się między innymi zaufanie i więzi między ludźmi. Używając terminologii z rodzimej tradycji, należy stwierdzić, że w Polsce mamy do czynienia z dość niskim poziomem solidarności międzyludzkiej, w tym zwłaszcza solidarności międzypokoleniowej, w ramach której młodzi wspierają osoby starsze (seniorów), a osoby starsze młodzież. Do diagnozy tej należy dodać problem wykluczenia społecznego bądź narażenia na wykluczenie różnych grup społecznych. Obraz ten skłania do podjęcia głębszych analiz, poszukiwania rozwiązań i wdrażania skutecznych pomysłów na przełamywanie barier nieufności i apatii. Ważne jest także propagowanie i organizowanie takich form organizacji działalności wolontariackiej, które skutecznie zmieniłyby istniejący stan. Takim działaniem ma być propozycja zorganizowanej formy wolontariatu długoterminowego pod nazwą Korpus Solidarności.

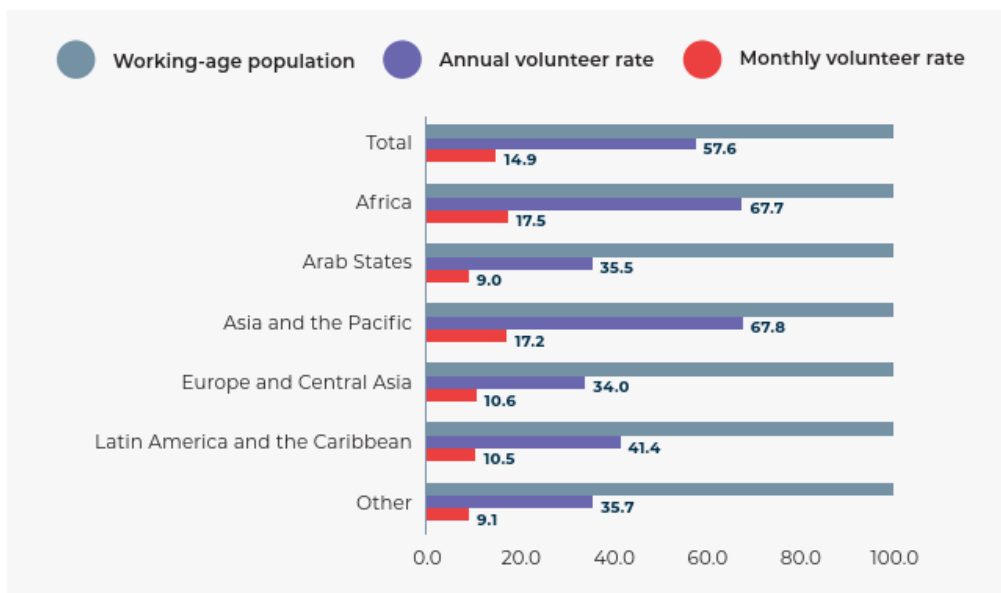
Odpowiedź na pytanie, dlaczego receptą na ograniczone zainteresowanie wolontariatem i metodą przeciwdziałania społecznym skutkom apatii i nieufności społecznej jest wspieranie długoterminowego wolontariatu, wynika z faktu, że właśnie zainteresowanie tą formą systematycznego zaangażowania obywateli utrzymuje się, według badań i analiz dobrowolnej pracy niezarobkowej na rzecz innych, na najniższym poziomie.

Dowartościowanie formy wolontariatu długoterminowego poprzez powołanie Korpusu Solidarności nie oznacza deprecjonowania idei wolontariatu akcyjnego i okazjonalnego, które współtworzą istotny społecznie obszar dobrowolnej i nieodpłatnej działalności obywateli. Proponowane wzmocnienie i rozwój wolontariatu długoterminowego ma na celu podniesienie rangi działań wolontariackich, wzbudzenie zainteresowania wolontariatem i zachęcenie obywateli do zaangażowania w taką działalność. Powołanie Korpusu Solidarności ma też za zadanie upowszechnienie wolontariatu wśród podmiotów określonych w UoDPPiW, które do tej pory w małym stopniu albo tylko sporadycznie wykorzystywały aktywność wolontariacką.

3.1. Badania międzynarodowe

⁴<http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-programow-i-inne/ugofalowapolitykarozwojuwolontariatuwolsce/>.

Zgodnie z najnowszym raportem Organizacji Narodów Zjednoczonych całkowita liczba wolontariuszy na świecie, podejmujących aktywność w ciągu miesiąca i mających 15 lub więcej lat, szacowana jest na 862,4 mln. Istnieją w tym aspekcie znaczne różnice regionalne, przy czym zdecydowanie przodują pod względem liczby wolontariuszy Azja i Pacyfik. Różnice regionalne można przypisać m.in. wielkości populacji oraz różnym wskaźnikom wolontariatu.



Wykres 1. Wskaźnik wolontariatu w poszczególnych częściach świata.

Powyższe dane pozwalają zmierzyć ekonomiczny ekwiwalent wolontariatu w skali globalnej. Oszacowano, że odpowiada on 61 000 000 pełnych etatów miesięcznie (zakładając 40-godzinny tydzień pracy). Trzeba w tym miejscu wskazać różnice jeśli chodzi o zaangażowanie w wolontariat formalny i nieformalny. ONZ raportuje, że zauważalnym czynnikiem różnicującym jest płeć: wolontariusze formalni to w większości mężczyźni (53,6%), natomiast nieformalnymi są przede wszystkim kobiety (53,42%). ONZ stwierdza przy tym, że wolontariat nieformalny ma na ogół niższy status, cieszy się mniejszym uznaniem i otrzymuje mniej wsparcia w postaci np. szkoleń, ubezpieczeń lub wsparcia administracyjnego.

Autorzy raportu ONZ stwierdzają, że pandemia COVID-19 mogła wpłynąć na udział osób w wolontariacie w roku 2020 i 2021. Ścisłe zamknięcie i inne środki ograniczające wdrożone na całym świecie, wpłynęły prawdopodobnie na wartości globalnych szacunków dotyczących wolontariatu. Uzasadnione jest więc założenie, że ograniczenia związane z COVID-19 uniemożliwiły wielu osobom zaangażowanie w wolontariat stacjonarny. Jednocześnie wiele osób prawdopodobnie przeszło na wolontariat online. Dodatkowo, nagły wzrost liczby osób potrzebujących pomocy z

powodu pandemii mógł wygenerować dodatkowe możliwości wolontariatu. Dlatego, choć można powiedzieć, jak COVID-19 wpłynął na sposób udziału ludzi w wolontariacie, poziom wolontariatu w skali globalnej prawdopodobnie nie zmienił się z powodu pandemii⁵.

Raport opracowany na zlecenie Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego wskazuje z kolei na znaczące zróżnicowanie wolontariatu (np. pod względem formy i poziomu konkretnych działań) w państwach członkowskich UE. Najważniejszym wnioskiem z rzeczonego badania jest to, że w całej Europie powstaje nowa infrastruktura wolontariatu oparta na dwóch elementach: zaangażowaniu osób trzecich oraz spontanicznym wolontariacie. Pierwszy komponent odnosi się do firm (wolontariat korporacyjny), instytucji edukacyjnych (*service learning, community service*), rządu (*welfare volunteering*) lub specyficznych pośredników (centra wolontariatu). Modele „trzeciej strony” zawsze obejmują dwie organizacje - nadawcę i odbiorcę - które wspólnie oferują możliwości i kierują wolontariuszami. Nadawca kanalizuje energię wolontariuszy i pomaga im szukać możliwości działania, podczas gdy odbiorca oferuje wolontariuszy. Drugi element nowej infrastruktury wolontariatu to wolontariat spontaniczny. Zwykle wiąże się z kryzysami (np. trzęsieniami ziemi, przybyciem uchodźców czy ostatnio pandemią COVID-19). Przykłady spontanicznego wolontariatu można zaobserwować w całej Europie. Największym wyzwaniem związanym z napędzanym kryzysem spontanicznym wolontariatem jest ilość czasu, jaką ludzie mogą poświęcić na wolontariat oraz utrzymanie aktywności wolontariackiej⁶.

Wyniki zrealizowanych wcześniej porównawczych badań realizowanych w skali krajów Unii Europejskiej, pozwalają stwierdzić, że we wszystkich pomiarach wartości systematycznego wolontariatu długoterminowego Polska regularnie zajmuje jedno z ostatnich miejsc i wykazuje się wskaźnikami poniżej średniej europejskiej⁷. Najmniej korzystnie we wszystkich statystykach wygląda

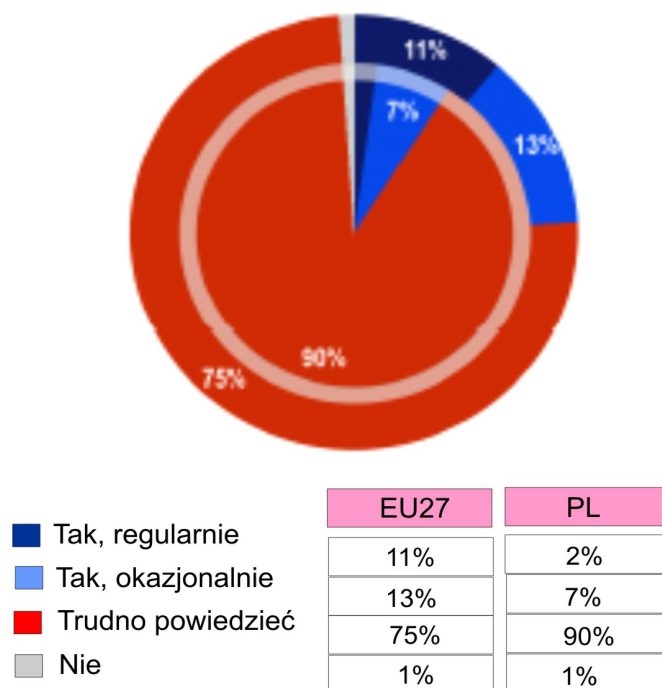
⁵ United Nations Volunteers (UNV) programme (2021). 2022 State of the World's Volunteerism Report. Building equal and inclusive societies. Bonn.

⁶ European Economic and Social Committee (2022). New trends in the development of volunteering in the European Union

⁷ Brak jak dotąd jednolitych metodologicznie i obejmujących całą społeczność europejską porównawczych badań pod nadzorem EUROSTATU. Jedynymi spójnymi metodologicznie w skali międzynarodowej były badania Eurobarometr 75.2 zleczone we wspomnianym roku wolontariatu przez Parlament Europejski i przeprowadzone przez TNS Opinion & Social. Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) stworzyła i zleciła implementację ściśle określonej struktury badawczej, tzw. podręcznik badania pracy wolontariackiej (*Manual of the measurement of volunteer work*). Kilka krajów zrealizowało te zalecenia oraz przeprowadziło badania, między innymi uczynił to Główny Urząd Statystyczny. W roku 2009 w ramach przygotowań do Roku Wolontariatu spróbowano stworzyć ogólnoeuropejskie kompendium o stanie wolontariatu zleczone przez unijną agencję EAC-EA i na tej podstawie powstał w 2010 raport *Volunteering in the European Union*.

wskaźnik liczby osób zaangażowanych w stały wolontariat długoterminowy. Na pytanie w badaniu Eurobarometru (2011) – „czy wykonujesz regularną działalność wolontariacką?” – odpowiedzi „tak” udzieliło tylko 2% badanych Polaków, co zsumowane z 7% Polaków deklarujących okazjonalne zaangażowanie

w wolontariat plasuje Polskę na najniższej pozycji w Unii Europejskiej, dla której średni wynik w tym badaniu wyniósł 24%⁸.

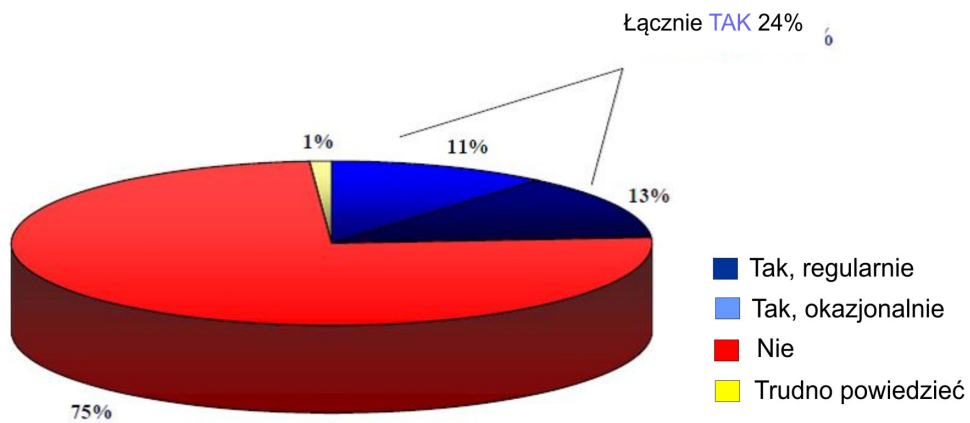


Wykres 2. Zaangażowanie w wolontariat regularny systematyczny i okazjonalny. Źródło: Badania Eurobarometr 75.2, 2011 rok.

⁸ Dane pochodzą z badania Eurobarometr 75.2, które objęły 26 825 obywateli 27 państw Unii Europejskiej, przeprowadzone zostały metodą wywiadu bezpośredniego w dniach 13.04 – 2.05. 2011 przez TNS Opinion & Social na zlecenie Parlamentu Europejskiego.

<http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/pl/20150201PVL00072/2011-Europejski-Rok-Wolontariatu>

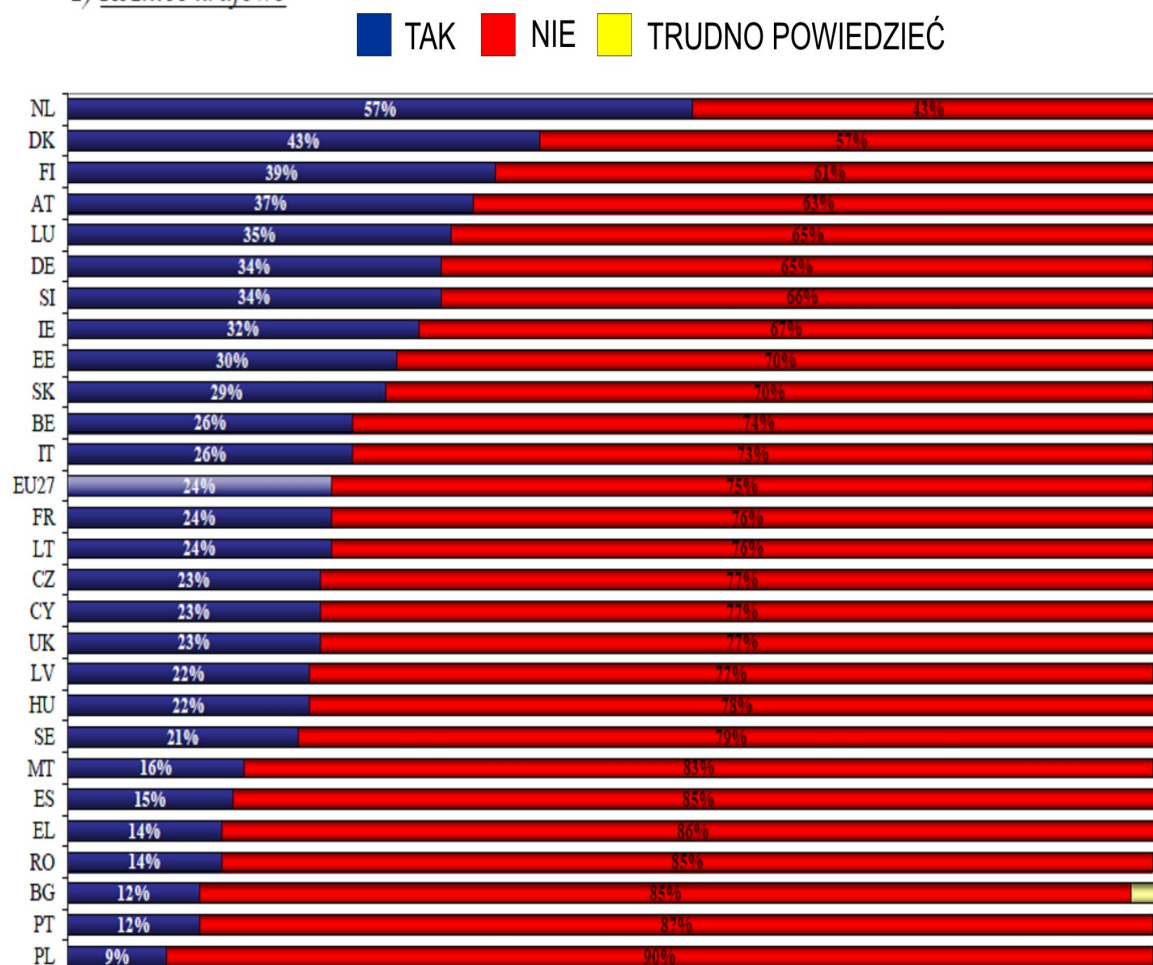
1) Średnia europejska



Źródło: Eurobarometr / Parlament Europejski 75.2

Wykres 3 Średni, łączny poziom zaangażowania w wolontariat regularny i okazjonalny w Unii Europejskiej. Źródło: Badania Eurobarometr 75.2, 2011 rok.

2) Różnice krajowe



Źródło: Eurobarometr / Parlament Europejski 75.2

Wykres 2. Zaangażowanie w wolontariat w krajach OECD. Źródło: Badania Eurobarometr 75.2, 2011 rok.

Podobnie niekorzystnie przedstawia się zaangażowanie Polaków w wolontariat długoterminowy na tle innych krajów. Wyniki badań zawarte w raporcie Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (*Organisation for Economic Co-operation and Development* - OECD), zrzeszającej 35 wysoko rozwiniętych krajów z całego świata, potwierdzają znikome zaangażowanie polskich obywateli w aktywność wolontariacką w roku 2015. Na ich podstawie oszacowano udział Polaków

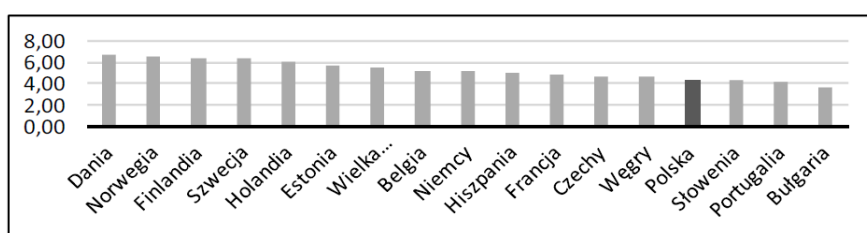
w działaniach wolontariackich, który stanowi 9%, daleko odbiegający od średniej dla całej grupy OECD, która wynosi 24%⁹.

	Cała populacja			Wiek 15-29	Rok badania
	Total	Mężczyźni	Kobiety		
Australia	40	38	41	42	2015
Austria	26	25	28	28	2015
<u>Belgium</u>	28	26	29	28	2015
Canada	44	42	46	40	2014
Chile	16	17	15	16	2014
Czech Republic	13	13	13	16	2014
<u>Denmark</u>	23	24	23	27	2015
Estonia	19	17	20	29	2014
<u>Finland</u>	31	29	34	22	2015
France	29	24	33	27	2015
Germany	27	27	27	23	2015
Greece	8	9	8	10	2015
<u>Hungary</u>	9	9	8	11	2015
<u>Iceland</u>	29	30	28	..	2013
<u>Ireland</u>	40	40	40	35	2015
Israel ²	21	21	20	19	2014
<u>Italy</u>	15	14	17	15	2015
Japan	26	30	23	..	2014
Korea	21	20	23	25	2014
<u>Luxembourg</u>	31	29	34	31	2015
Mexico	13	13	13	12	2015
<u>Netherlands</u>	33	32	34	29	2015
<u>New Zealand</u>	45	47	43	..	2014
Poland	9	11	7	14	2015
Portugal	15	15	14	15	2014
<u>Slovak Republic</u>	11	10	11	9	2014
<u>Slovenia</u>	34	41	27	45	2015
<u>Spain</u>	17	18	16	19	2015
<u>Sweden</u>	15	15	15	18	2015
<u>Switzerland</u>	27	25	28	20	2014
Turkey	5	6	4	5	2013
<u>United Kingdom</u>	33	30	35	26	2015
<u>United States</u>	44	41	47	46	2014
OECD - średnia	24	24	24	23	
<u>Bulgaria</u>	4	4	5	8	2014
<u>Croatia</u>	17	14	21	28	2014
Cyprus ^{3,4}	25	27	23	23	2015
<u>Latvia</u>	9	8	10	14	2014
<u>Lithuania</u>	8	7	10	7	2014
Malta	28	29	27	27	2015
Romania	7	8	5	11	2014

⁹ Przedstawiony raport OECD, zatytułowany *Participation in voluntary work and membership of groups and organisations for young adults*, dotyczy populacji w wieku 15-29 lat i opiera się na wynikach badań prowadzonych przez Gallup World Poll, w których zadawane było pytanie „czy poświęciłeś w ostatnim miesiącu jakiś czas na działalność wolontariacką w jakiejś organizacji?” - <http://www.oecd.org/els/family/CO4.1-Participation-voluntary-work.pdf>.

Tabela 1. Wskaźnik procentowy zaangażowania w wolontariat. Źródło: Raport "Participation in voluntary work and membership of groups and organisations for young adult", OECD, 2015 rok.

Powołanie Korpusu Solidarności odpowiada też na istotny dla Polski problem niskiego, w skali Europy, poziomu zaufania społecznego i interpersonalnego. Dobrowolny, bezinteresowny, więziotwórczy i służebny charakter wolontariatu bezpośrednio przekłada się na wzrost poziomu zaufania społecznego. Wszystkie kroki zmierzające do rozwoju wolontariatu wpisują się więc w strategię zwiększania kapitału społecznego, podnoszenia poziomu niskiego zaufania i wzmacniania słabych więzi społecznych¹⁰.



Wykres 3. Rozkład zaufania interpersonalnego w państwach europejskich w roku 2010. Źródło: European Social Survey 2010.

3.2. Badania krajowe

Źródła danych

Dokładniejsza analiza badań w zakresie zaangażowania Polaków w wolontariat wymaga na wstępie jednoznacznego zdefiniowania wolontariatu oraz zweryfikowania spójności metodologicznej badań. Od kilkunastu lat systematyczne badania dotyczące aktywności wolontariackiej obywateli prowadzą trzy ośrodki badawcze: Główny Urząd Statystyczny (GUS), Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) i Stowarzyszenie Klon/Jawor. Wyniki tych badań pokrywają się zasadniczo, wskazując na te same trendy i skalę zachodzących zmian w zakresie ukazania charakterystycznych zjawisk i procesów zachodzących w czasie. Różnice procentowych

¹⁰ Szczegółowe dane i wskaźniki wykazujące niski poziom zaufania społecznego w Polsce przedstawiają *Badania spójności społecznej* Głównego Urzędu Statystycznego sporządzone w 2015 roku oraz dane międzynarodowego projektu badawczego European Social Survey 2010.

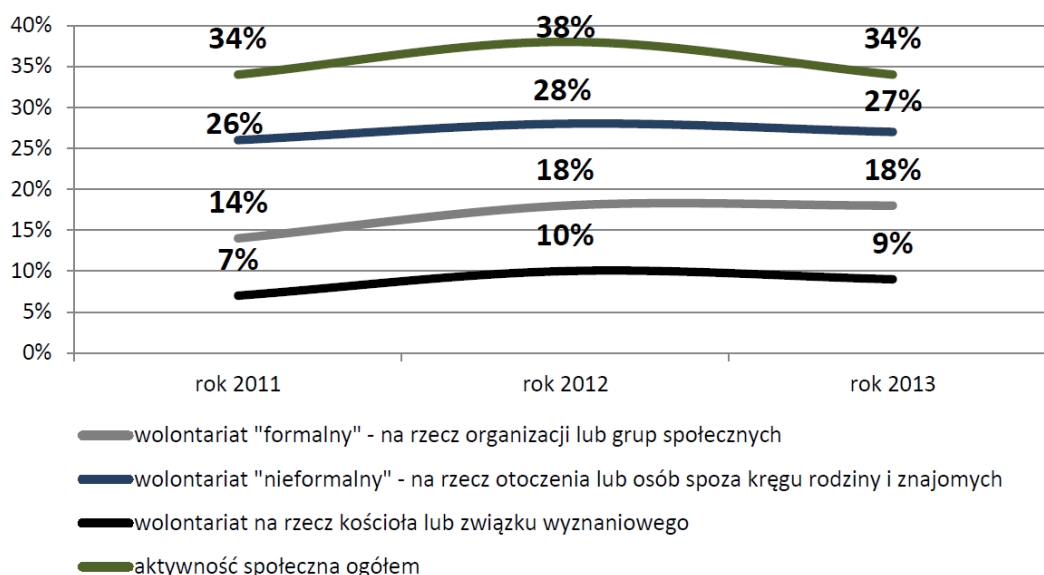
i liczbowych poziomów wskaźników mają źródło w odmienne definiowanym wolontariacie i w niejednolitej metodologii. W konsekwencji przekłada się to na nie zawsze spójny obraz długoterminowej aktywności wolontariackiej Polaków. Z uwagi na charakter działań wspieranych przez Korpus Solidarności najbardziej adekwatne do wykorzystania w diagnozie są dane Głównego Urzędu Statystycznego. GUS w swej pracy kieruje się rekomendowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy (International Labour Organisation – ILO) metodologią definiującą wolontariat jako dobrowolną pracę niezarobkową, czyli czas, który jednostki poświęcają na działania prowadzone za pośrednictwem organizacji lub bezpośrednio na rzecz innych osób poza własnym gospodarstwem domowym. Metodologia ILO rozdziela formalny i nieformalny wolontariat w pytaniach ankietowych oraz zestawieniach wyników¹¹. Istotnym też dla wyboru danych GUS jest fakt, że przedmiotowa definicja wolontariatu formalnego odpowiada definicji zawartej w UoDPPiW. Ustawa ta w art. 2 pkt 3 definiuje wolontariusza jako osobę fizyczną, która wykonuje świadczenia ochotniczo i bez wynagrodzenia. Ponadto w art. 42 ust. 1 przedstawia katalog podmiotów uznawanych za organizatorów wolontariatu, do których zalicza organizacje pozarządowe (w zakresie ich działalności statutowej), osoby prawne i jednostki organizacyjne należące do Kościoła katolickiego oraz innych kościołów i związków wyznaniowych, stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielnie socjalne, spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, kluby sportowe, organy administracji publicznej oraz jednostki podległe organom administracji publicznej. W związku z powyższym założeniem dane pochodzące z raportów CBOS, Stowarzyszenia Klon/Jawor oraz innych badaczy przedstawiane będą w diagnozie wyłącznie w zakresie odpowiadającym wspomnianej definicji i metodologii oraz dla zilustrowania zjawisk niebędących przedmiotem pomiaru GUS¹².

¹¹ http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_162119/lang--en/index.htm, s.13.

¹² Główny Urząd Statystyczny jako pierwszy w Europie, wdrożył metodologię rekomendowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO) w realizowanym w pierwszym kwartale 2011 roku badaniu *Praca niezarobkowa poza gospodarstwem domowym* stanowiącym Moduł Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. Badania przeprowadzono w 8,8 tysiącach gospodarstwach domowych wśród 13,5 tysiąca respondentów w wieku 15 lat i więcej. Drugie badanie tego typu powtórzone zostało w pierwszym kwartale 2016 r. i objęło 21,5 tysięcy osób w wieku 15 lat i więcej. W obu badaniach za formalny długoterminowy wolontariat zorganizowany uznano dobrowolną pracę niezarobkową świadczoną w ramach stowarzyszeń, fundacji, kościołów i wspólnot religijnych, związków zawodowych, organizacji pracodawców, samorządu zawodowego i gospodarczego, partii politycznych, instytucji rządowych i samorządowych oraz placówek prowadzonych przez nie, a także różnego typu spółdzielni i wspólnot mieszkaniowych. Raporty dostępne na stronie GUS: http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/GS_wolontariat_i_inne_formy_pracy_niezarobk_2011.pdf, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/wolontariat-i-praca->

Skala działań wolontariackich

Podstawowy wskaźnik, którym jest procentowy udział osób w wieku 15 lat i więcej angażujących się w działalność wolontariatu, wskazuje na niskie zaangażowanie Polaków na tym polu pomimo wielu inicjatyw i programów wdrażanych zarówno przez sektor obywatelski, jak i instytucje państwa. W 2011 roku udział ten wynosił 10,3%, a w 2016 roku spadł do 8.5% i nadal jest najniższym wskaźnikiem w Europie. Niewiele lepiej wyglądają wyniki poszerzone o realizowany wolontariat nieformalny, czyli pracę niezarobkową wykonywaną samodzielnie poza wszelkimi strukturami. W tym wypadku dane GUS w 2013 roku, wskazywały na 21,4%¹³ obywateli (brak danych porównawczych na dalsze lata w tej samej metodologii). Wyniki badań Stowarzyszenia Klon/Jawor z lat 2011, 2012 i 2013 potwierdzają wyraźny regres społecznej aktywności wolontariackiej zarówno w jej formalnym, jak i nieformalnym wymiarze¹⁴.



Wykres 4. Wskaźnik procentowy zaangażowania Polaków w wolontariat. Źródło: Badania KLON/JAWOR 2015 rok.

niezarobkowa-na-rzecz-innych/wolontariat-w-organizacjach-2016-r-wstepne-wyniki-badania-praca-niezarobkowa-pozagospodarstwem-domowym,2,2.html

¹³ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/badanie-budzetu-czasu-ludnosci-w-2013-r-,18,1.html>, s. 169.

¹⁴ http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/RAPORT_klon_zaangazowanie_spoeczne_2013.pdf, s. 42.

Wyniki badań Klon/Jawor na koniec 2016 roku przedstawiają jeszcze bardziej niekorzystny obraz skali wolontariatu. Autorzy raportu wskazują że w ciągu ostatnich 12 lat poziom mierzonego przez nich wskaźnika wolontariatu spadł z 24% do 20%. Niewielka jest też częstotliwość wolontariackiego zaangażowanie Polaków.

„Spośród pięciu wolontariuszy i wolontariuszek, którzy działają w organizacji, dwie osoby angażują się regularnie, tj. przynajmniej raz w miesiącu. Jednocześnie, w niemal co trzecim stowarzyszeniu i fundacji organizującym wolontariat (32%), nie ma ani jednej osoby, która angażowałaby się wolontariacko w sposób regularny. Oznacza to, że co trzecia organizacja współpracująca z wolontariuszami i wolontariuszkami robi to w sposób akcyjny. Gdyby odnieść ten wskaźnik do ogółu organizacji, a nie tylko tych korzystających ze wsparcia wolontariackiego, to okaże się, że 20% wszystkich organizacji pozarządowych współpracuje z wolontariuszkami i wolontariuszami w sposób akcyjny, 41% robi to w sposób regularny, przynajmniej raz w miesiącu, a pozostałe 39% w ogóle nie współpracuje w ten sposób”¹⁵.

Wg danych za rok 2021 „61% organizacji angażuje wolontariuszy, w tym 41% robi to w sposób regularny, a 20% w sposób akcyjny”¹⁶. „Po raz pierwszy od ponad dekady obserwujemy spadek odsetka organizacji, które do swoich działań angażują wolontariuszki i wolontariuszy. W 2021 roku takich organizacji było 61% – tyle samo co w 2015 roku. Spadek obserwujemy też w przeciętnej liczbie osób, które organizacja angażuje na zasadach wolontariatu. W 2021 roku organizacja współpracowała przeciętnie z 5 wolontariuszkami i wolontariuszami, podczas gdy w 2015 roku takich osób było dwukrotnie więcej”¹⁷.

Dane GUS z 2011 roku pokazują, że w ciągu 4 tygodni poprzedzających przeprowadzenie badania w wolontariat angażowało się 10,3% osób w wieku 15 lat i więcej, czyli około 3,3 mln osób. W tym okresie działalność podmiotów sektora non-profit wspierało swoją pracą niezarobkową 9,6% badanej populacji (3,1 mln osób), natomiast działalność sektora publicznego - 1,5% (0,5 mln). Oprócz jednostek sektora non-profit i sektora publicznego z pracy wolontariuszy korzystały w niewielkim stopniu także podmioty realizujące cele społeczne poprzez działalność gospodarczą, przede wszystkim spółdzielnie i wspólnoty mieszkaniowe. Poświęcanie czasu na wspieranie działalności tych podmiotów łącznie zadeklarowało 1,2% badanych, przy czym większość tej pracy przypadała na wspólnoty mieszkaniowe. Z kolei zjawisko wolontariatu pracowniczego, tj. pracy społecznej organizowanej z inicjatywy pracodawców wśród pracowników firm komercyjnych

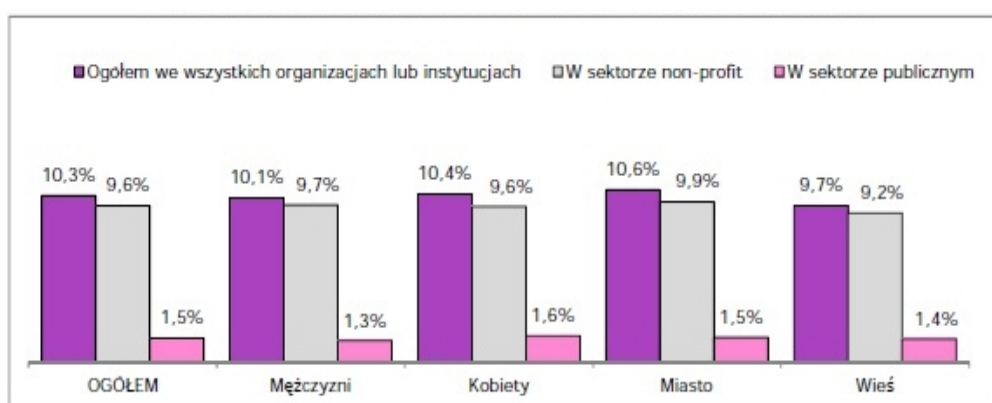
¹⁵ <https://publicystyka.ngo.pl/nawosc-raport-kondycja-organizacji-pozarzadowych-2021-zaangazowane-mimo-przeciwnosci#&gid=1&pid=1>, s. 48.

¹⁶ <https://publicystyka.ngo.pl/nawosc-raport-kondycja-organizacji-pozarzadowych-2021-zaangazowane-mimo-przeciwnosci#&gid=1&pid=1>, s. 45.

¹⁷ Op.cit.

po godzinach pracy, było ponad dziesięciokrotnie rzadsze i mieściło się w granicach błędu statystycznego¹⁸. Wolontariuszy najczęściej angażują: fundacje (72%), organizacje branży pomocy społecznej i usług socjalnych (83%), organizacje ze stałym, płatnym personelem i dużymi zasobami finansowymi (65%), organizacje działające regionalnie (67%)¹⁹.

Rozkład zaangażowania w wolontariat według płci i miejsca zamieszkania, a także instytucji, dla której był wykonywany (organizacja pozarządowa czy instytucja publiczna), przedstawiał się w 2011 roku następująco²⁰:



Wykres 5. Odsetek osób pracujących społecznie w ramach organizacji lub instytucji w ciągu 4 tygodni poprzedzających badanie według płci i miejsca zamieszkania. Źródło: Badania GUS 2011 rok.

Wskaźniki te wykazują dużą stabilność na przestrzeni czasu i nie sugerują występowania specyficznego dla Polski uwarunkowania dynamiki zaangażowania w wolontariat ze względu na płeć czy miejsce zamieszkania.

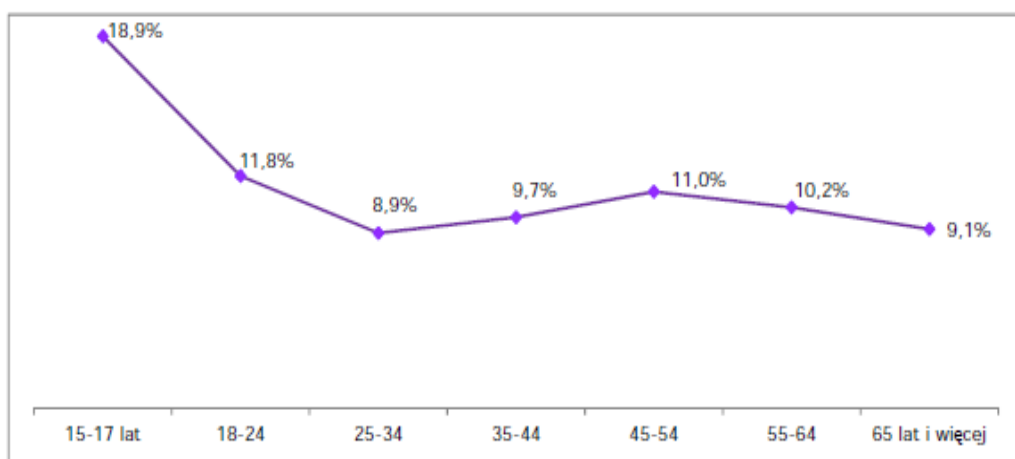
¹⁸ http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/GS_wolontariat_i_inne_formy_pracy_niezarobk_2011.pdf, s. 26nn.

¹⁹ <https://publicystyka.ngo.pl/nowosc-raport-kondycja-organizacji-pozarządowych-2021-zaangażowane-mimo-przeciwności#&gid=1&pid=1>, s. 47.

²⁰ Źródło: GUS, *Wolontariat w organizacjach i inne formy pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym – 2011*, s. 26.

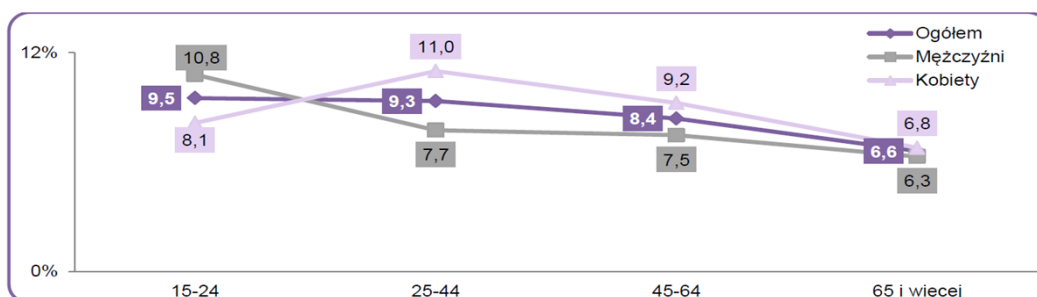
Dla planowania strategii rozwoju wolontariatu długoterminowego więcej informacji wnoszą dopiero wskaźniki pokazujące odsetek wolontariuszy według połączonych kategorii wieku i płci oraz trendy zmian zachodzących w tym zakresie. Poziom występowania zjawiska pracy niezarobkowej świadczonej w ramach działalności różnych organizacji lub instytucji różnił się ze względu na wiek badanych osób, jednak zróżnicowanie to wiązało się z oddziaływaniem także innych czynników na kolejnych etapach życia. W 2011 roku w najmłodszej badanej grupie wiekowej (15-17 lat) udział osób poświęcających czas na wspomaganie organizacji lub instytucji był niemal dwukrotnie wyższy niż w całej badanej populacji i wyniósł 18,9%. Dodatkowo, wśród osób w tej grupie wiekowej angażowanie się w wolontariat było silnie związane z płcią (kobiety – 22,8%, mężczyźni – 15,4%). Istotne, choć znacznie mniejsze znaczenie miało też miejsce zamieszkania: młodzi ludzie w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców nieco częściej podejmowali pracę społeczną (11,5%) niż ich koledzy i koleżanki ze wsi i mniejszych miast (średnio 9,7%). W kolejnych dwóch przedziałach wiekowych zainteresowanie pracą społeczną w organizacjach lub instytucjach znacząco spadało (18 - 24 lata – 11,8%, 25 - 34 lata – 8,9%), osiągając minimum w momencie wchodzenia w życie zawodowe i zakładania rodziny. Okres najniższego zaangażowania w działalność organizacyjną najczęściej przypadła na wiek 25 - 34 lata, jednak wśród osób wchodzących w życie zawodowe lub zakładających rodziny wcześniej, już w przedziale 18 - 24 lata wystąpił znacznie niższy odsetek wolontariuszy – wśród osób, które zakończyły edukację szkolną (7,2%) lub wstąpiły w związek małżeński (9,5%). W następnych grupach wiekowych popularność wykonywania pracy społecznej w rozmaitych strukturach organizacyjnych powoli rosła, osiągając 11% dla osób w przedziale 45 - 54 lata, a następnie stopniowo obniżała się do poziomu 9,1% dla osób w wieku 65 lat i więcej²¹. Obniżanie się wskaźnika w przypadku dwóch ostatnich grup wiekowych (55-64 i 65+) uznać trzeba za zjawisko niepokojące i odbiegające od trendów europejskich, w których właśnie na ten przedział wiekowy przypada znaczne ożywienie zaangażowania w działalność wolontariacką.

²¹ Źródło: GUS, *Wolontariat w organizacjach i inne formy pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym – 2011*, s. 28.



Wykres 6. Odsetek osób pracujących społecznie w ramach organizacji lub instytucji w ciągu 4 tygodni poprzedzających badanie według wieku. Źródło: Badania GUS 2011 rok.

Wartości te i trendy z dużym podobieństwem potwierdziły po pięciu latach badania z 2016 roku, co możemy uznać za istotną charakterystykę wyjściową w formułowaniu strategii tworzenia Korpusu Solidarności²².



Wykres 7. Odsetek wolontariuszy w I kwartale 2016 r. według wieku i płci. Badania GUS 2016 rok.

Jak widać z porównania danych z lat 2011 i 2016, poza wspomnianym wcześniej ogólnym spadkiem ilościowym i procentowym, dodatkowym niepokojącym zjawiskiem jest pogłębiający się spadek zaangażowania w wolontariat już nie tylko w dwóch najstarszych przedziałach wiekowych, ale

²²<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/wolontariat-i-praca-niezarobkowa-na-rzecz-innych/wolontariat-w-organizacjach-2016-r-wstepne-wyniki-badania-prac-niezarobkowa-pozza-gospodarstwem-domowym,2,2.html>, s.2.

także wśród badanej najmłodszej części społeczeństwa (15-24 lata). Oznacza to bowiem, że mamy do czynienia z pewnym kryzysem obydwu podstawowych filarów działalności wolontariackiej to znaczy z kryzysem dynamicznej i pełnej entuzjazmu aktywności osób młodych, przed założeniem własnej rodziny i podjęciem pracy zawodowej oraz z kryzysem doświadczonej grupy osób kończących karierę zawodową. Z doświadczenia innych krajów wynika, że to te dwa filary decydują o żywotności wolontariatu oraz tworzą istotny społeczny kapitał międzypokoleniowej wymiany i integracji. Z czysto pragmatycznych powodów te grupy wiekowe mają też najwięcej możliwości czasowych do zaangażowania się w niezarobkową pracę na rzecz innych oraz stanowią największe zasoby i potencjał do wykorzystania w planowaniu ożywienia aktywności wolontariackiej w Polsce. Uwzględniając perspektywę demograficzną Polski na co najmniej kilkanaście najbliższych lat trzeba dodać, że osoby z najstarszych grup wiekowych, czyli począwszy od 45 roku życia, reprezentują wyż demograficzny i liczbowo zdecydowanie stanowią największy potencjał oraz zaplecze do aktywizacji czy zaangażowania w wolontariat. Niewątpliwie znacznie więcej osób w wieku powyżej 65 lat mogłoby się zaangażować w działalność społeczną z pożytkiem dla innych a także dla samych siebie²³. Według oceny Komisji Europejskiej, która w 2012 roku wprowadziła do badań wskaźnik aktywnego starzenia się uwzględniający zatrudnienie, udział w życiu publicznym, zdrowie i samodzielność fizyczną oraz ogólny potencjał vitalny osób starszych, Polska zajmuje ostatnie miejsce w gronie 28 państw Unii²⁴. Łącząc te dane z przedstawionymi wcześniej trendami demograficznymi, trzeba więc wskazać za konieczne zarówno zwiększenie potencjału pomocowego sektora wolontariatu i organizacji pozarządowych (gdyż osoby starsze w Polsce są mniej samodzielne i mniej aktywne niż w innych krajach, a więc potrzebują więcej wsparcia) oraz aktywizowanie samych seniorów do zaangażowania społecznego (aktywizowanie osób starszych i utrzymywanie ich w stanie aktywności zwiększa ich życiową satysfakcję, poczucie własnej wartości i sensu życia).

W odniesieniu do grupy niżu demograficznego, czyli pokolenia najmłodszego (15-24 lata), nawet zatrzymanie spadku procentowego udziału zmniejszającej się wśród młodzieży aktywności wolontariackiej nie zatrzyma gwałtownego spadku liczby młodych wolontariuszy. W planowaniu strategii pozyskania młodzieży dla wolontariatu trzeba pamiętać, że bycie wolontariuszem organizacji pozarządowej często kojarzone jest przez młodych tylko ze zdobywaniem zawodowego doświadczenia, kiedy trudno znaleźć pierwszą pracę. Z informacji zgłaszanych przez

²³ Zaangażowanie w wolontariat może być pozytywnie skorelowane z poczuciem bycia potrzebnym (poczucie wartości), to możliwość nawiązywania bliskich relacji społecznych. Warto zauważyć, iż w Wielkiej Brytanii w grupie wiekowej 65-74 lat aż 33% osób angażuje się w działalność wolontariacką przynajmniej raz w miesiącu, a w grupie osób powyżej 74 lat – 20%, czyli znacznie więcej niż w Polsce. Zob.: <https://data.ncvo.org.uk/a/almanac16/volunteer-profiles-2> [dostęp: 16.06.2016].

²⁴ https://ec.europa.eu/eip/ageing/library/policy-brief-introducing-active-ageing-index_en.

organizacje pozarządowe Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Społeczeństwa Obywatelskiego wynika, że często nie posiadają one zasobów potrzebnych do tworzenia miejsc pracy dla wolontariuszy, a także wspierania długofalowych działań wolontariackich. Wspomniane braki szkoleniowe i w zasobach, w opinii organizacji, przyczyniają do tego, że młodzież woli zazwyczaj angażować się w wolontariat akcyjny, a wiele osób pragnących działać na rzecz innych zaprzestaje działań bądź w ogóle się nie angażuje.

Kolejnym elementem badań, który obrazuje niskie zaangażowanie w wolontariat jest wskaźnik liczby przepracowanych w ten sposób godzin. W świetle badania z 2011 roku było to średnio 12 godzin w ciągu czterech tygodni na osobę (przy najczęściej wskazywanym czasie pracy 2-4 godzin), a w roku 2016 było to już tylko średnio 8 godzin na wolontariusza. Należy zauważyć, że szacowanie wartości ekonomicznej pracy wolontariackiej obarczone jest marginesem błędu (na przykład poprzez nieuwzględnienie społecznego wymiaru wpływu wolontariatu, chociażby na polepszenie jakości życia wolontariuszy i zmniejszone w ten sposób obciążenie usług w ramach państwowej służby zdrowia), a także ze względu na dobrowolnie nieodpłatną naturę pracy wolontariackiej. Dane GUS przedstawiają wartość na rok 2010 jako ok. 3,3 mld złotych przy 160 tysiącu wolontariuszy²⁵, zaś za rok 2015 wyniosła ona ok. 5,2 mld złotych i oznacza w tym przypadku 261 mln godzin wypracowanych przez 152,6 tysiąca wolontariuszy²⁶. Już przy takiej liczbie wolontariuszy każdy wzrost średniej liczby przepracowanych godzin lub oczekiwany znaczący wzrost liczby wolontariuszy oznaczają wydatne korzyści nie tylko dla wzrostu PKB, ale dla jakości wszelkich działań pożytku publicznego.

W 2021 r. najwięcej, czyli 46% organizacji wskazywało, że zaangażowanie wolontariusza regularnego wynosiło od 1 do 5 godzin w ciągu miesiąca, w przypadku 26% organizacji było to od 6 do 10 godzin, dla 6% organizacji – od 11 do 15 godzin i dla 9% organizacji powyżej 15 godzin²⁷.

Miejsca działań wolontariackich

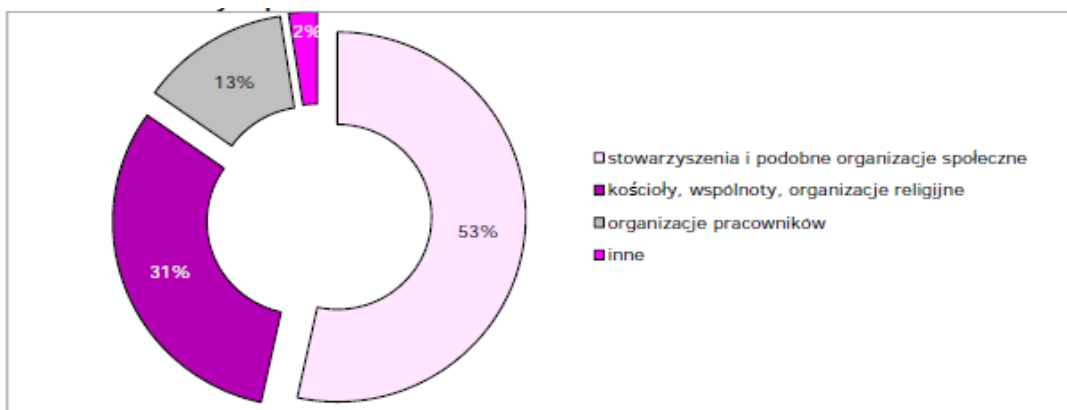
Przy planowaniu kierunków rozwoju i wzmocnienia wolontariatu długoterminowego istotnym elementem diagnozy będą wskaźniki odsetka udziału wolontariuszy w organizacjach według

²⁵ Źródło: GUS, *Wolontariat w organizacjach i inne formy pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym – 2011*, s. 81.

²⁶ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/wolontariat-i-praca-niezarobkowa-na-rzecz-innych/wolontariat-w-organizacjach-2016-r-wstepne-wyniki-badania-praca-niezarobkowa-pozza-gospodarstwem-domowym,2,2.html>, s.4.

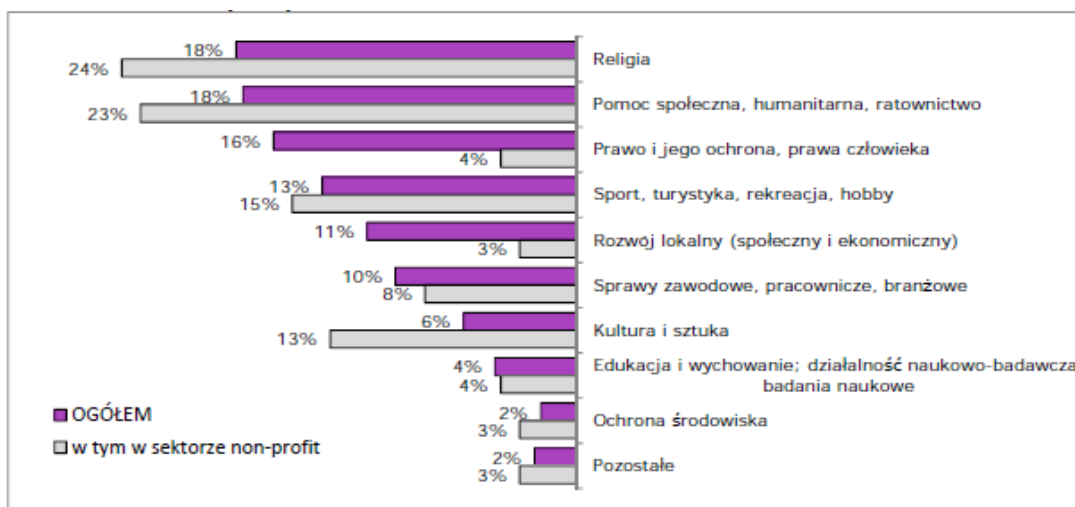
²⁷ <https://publicystyka.ngo.pl/nowosc-raport-kondycja-organizacji-pozarzadowych-2021-zaangazowane-mimo-przeciwnosci#&gid=1&pid=1>, s. 48.

ich rodzaju. W 2011 roku taki rozkład procentowy według rodzajów i charakteru organizacji przedstawiał się następująco²⁸:



Wykres 8. Struktura wolumenu pracy wolontariackiej w sektorze non-profit w 2010 roku według rodzaju podmiotów. Źródło: Badania GUS 2011 rok.

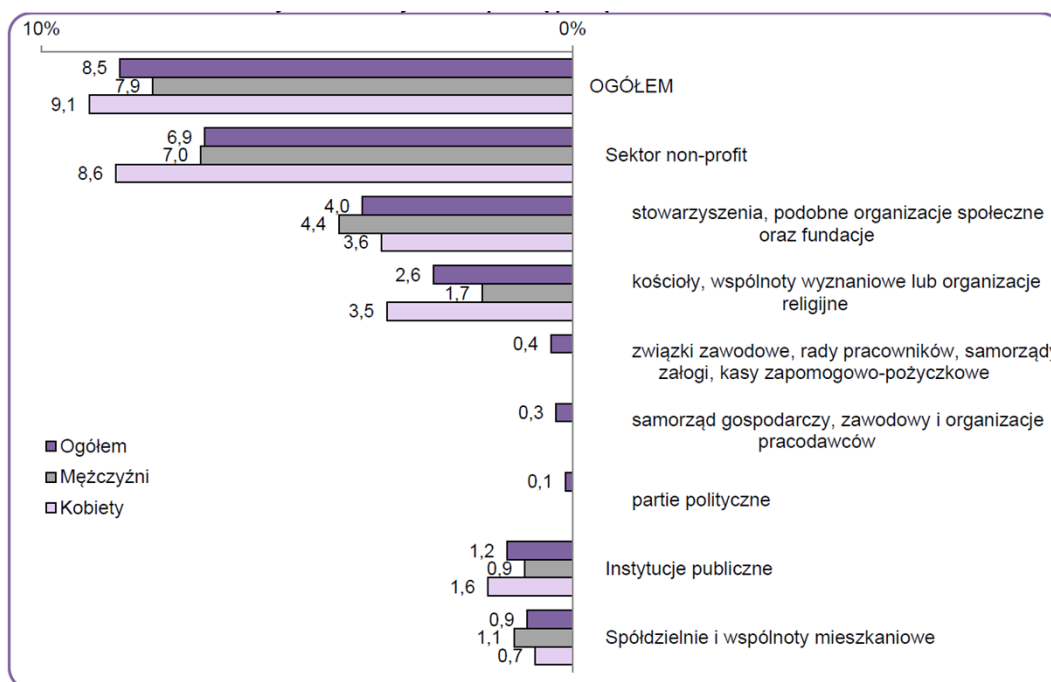
W ujęciu uwzględniającym bardziej szczegółowe kategorie działalności wyglądało to zaś następująco:



Wykres 9. Struktura wolumenu pracy wolontariackiej świadczonej w 2010 r. według głównej dziedziny działalności podmiotów, w których była ona świadczona. Badania GUS 2011 rok.

²⁸ Źródło: GUS, *Wolontariat w organizacjach i inne formy pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym – 2011*, s. 58 i 66.

Stan z 2016 roku mierzony przy pomocy nieco różniącego się wskaźnika, jakim jest odsetek wolontariuszy w całej populacji, to²⁹:



Wykres 10. Odsetek wolontariuszy w organizacjach w I kwartale 2016 r. według rodzaju organizacji, w ramach których świadczyli nieodpłatną pracę. Źródło: Badania GUS 2016 rok.



Wykres 11. Struktura wolumenu wolontariatu w organizacjach w 2015 r. według dziedziny działalności organizacji lub instytucji. Źródło: Badania GUS 2016 rok.

²⁹ Źródło: GUS, *Wolontariat w organizacjach – 2016*, s. 3.

Analiza tych danych pokazuje stabilny układ preferencji i zainteresowań wolontariuszy, obejmujący organizacje tworzone przez stowarzyszenia i fundacje (ok. 50%), kościoły, wspólnoty wyznaniowe oraz organizacje religijne (ok. 30%), organizacje o podłożu pracowniczo-samorządowym (ok. 9%) i pozostałe podmioty jak instytucje publiczne, spółdzielcze, polityczne czy wspólnoty mieszkaniowe (ok.10%). Jest więc właściwym, by przy kształtowaniu zasad wsparcia oferowanego przez Korpus Solidarności wziąć pod uwagę istniejące preferencje wolontariuszy, a także, po pogłębionej analizie potrzeb sfery pożytku publicznego, wyłonić te pola działalności wolontariackiej, które wymagają szczególnego rozwoju i dowartościowania.

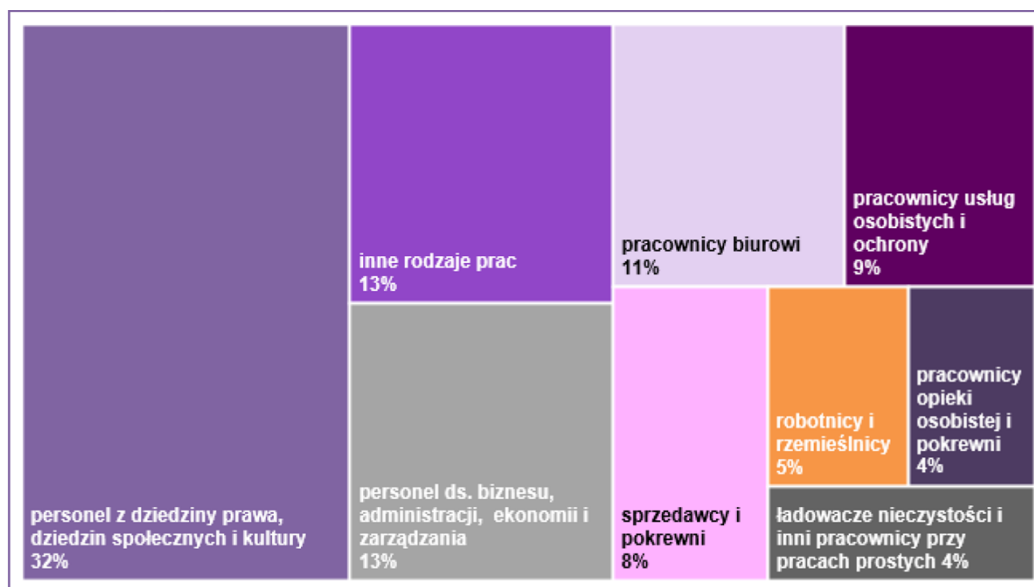
Wstępna analiza dziedzin, w które angażują się polscy wolontariusze, wskazuje, że w porównaniu z na przykład USA, gdzie w 2015 roku łącznie ok. 30% wolontariuszy pracowało w pomocy humanitarnej, społecznej, pracach służebnych i zdobywało fundusze dla organizacji³⁰, poziom uczestnictwa Polaków w tym typie działań kształtował się na poziomie 10%. Zauważalna była także wśród polskich wolontariuszy tendencja spadkowa w porównaniu do lat poprzednich. W Polsce wolontariusze to głównie wysoko wykształcona i wyspecjalizowana kadra świadcząca nieodpłatnie prace z dziedziny prawa, ekonomii, zarządzania, kultury i administracji³¹. Jakiegokolwiek nie byłyby przyczyny takiego ukształtowania struktury wolontariatu, ustalenie rzeczywistych potrzeb organizacji w odniesieniu do działalności wolontariackich będzie istotną częścią diagnozy przeprowadzonej w ramach Programu.

³⁰ *Volunteering in the United States – 2015*, Bureau of Labor Statistics, US Department of Labor, 2016, s. 3.

³¹ Zarówno wskaźnik ilościowego udziału osób z wyższym wykształceniem w całkowitej populacji wolontariuszy, jak i odsetek wolontariuszy spośród wszystkich osób z wyższym wykształceniem jest dla obu badań najwyższy.

WYSZCZEGÓLNIENIE SPECIFICATION	Ogolem w tys. etatów Total full-time equivalent in thous.	W tym Of which					Świadczonej w ramach organizacji lub instytucji Performed through organizations or institutions
		Świadczonej indywidualnie Performed directly	w tym na rzecz of which for		osób nieznajomych strangers	społeczeństwa, środowiska naturalnego, miejscowości community, natural environment	
			rodziny family	znajomych, przyjaciół, sąsiadów acquaintan- ces, friends, neighbours			
ETATY w tys. FULL-TIME EQUIVALENT in thous.							
OGÓŁEM TOTAL	1 457,6	1 242,3	1 075,1	145,5	3,5	18,3	215,3
w % in %							
OGÓŁEM TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni <i>Personal care workers</i>	53,1	61,5	67,5	25,0	31,3	1,3	5,2
Personel ds. biznesu, admini- stracji, ekonomii i zarządzania <i>Business, administration, economy and management associate professionals</i>	8,1	6,2	5,8	9,2	3,8	3,2	19,3
Pomoce domowe, sprzątaczk <i>Cleaners and helpers</i>	7,3	8,3	9,0	4,0	0,7	2,2	1,7
Pracownicy usług osobistych i ochrony (w tym strażacy) <i>Protective services workers (including firefighters)</i>	6,7	6,0	5,2	7,8	1,1	41,0	10,6
Robotnicy i rzemieślnicy <i>Craft and related trades workers</i>	8,3	8,2	6,5	20,7	12,4	5,9	8,9
Pracownicy przy pracach prostych <i>Elementary workers</i>	2,3	2,3	1,4	5,8	3,0	28,4	2,3
Personel z dziedzin społecznych i prawa <i>Legal, social, cultural and related associate professionals</i>	5,8	0,4	0,1	2,2	2,8	2,5	36,7

Wykres 12. Struktura czasu pracy wolontariackiej świadczonej w 2010 r. według rodzaju tej pracy.
Źródło: Badania Eurobarometr 75.2, 2011 rok.



Wykres 13. Struktura wolumenu wolontariatu w organizacjach w 2015 r. według rodzaju świadczonej pracy. Źródło: Badania GUS 2016 rok.

Jak sygnalizują bezpośrednio sami zainteresowani, czyli organizacje korzystające z pracy wolontariackiej, nasilają się wśród nich coraz większe problemy związane z zasobami ludzkimi. 62% organizacji odczuwa problem braku osób gotowych do bezinteresownego zaangażowania się w jej działania (odnotowano spadek znaczenia tego problemu o 6 punktów procentowych w stosunku do 2018 roku), a w 47% występują trudności w utrzymaniu personelu, wolontariuszy (spadek o 5 punktów procentowych). Z „wypaleniem się” liderów boryka się 43% organizacji (spadek o 4 punktów procentowych w stosunku do 2018 roku)³².

Badania Stowarzyszenia Klon/Jawor wskazują też, iż jedną z barier dla zaangażowania Polaków w wolontariat długoterminowy jest niechęć do podejmowania zobowiązania (wskazuje to 58% badanych)³³. Wielu Polaków traktuje wolontariat jako dodatkowy obowiązek wymagający systematyczności, zobowiązanie moralne, które może być przytłaczające i jako odpowiedzialność wobec innych ludzi, których oczekiwaniom trzeba sprostać i których nie można zawieść. Autorzy raportu podsumowując wyniki badań odnośnie barier dla zaangażowania Polaków w wolontariat

³² <https://publicystyka.ngo.pl/nawosc-raport-kondycja-organizacji-pozarządowych-2021-zaangażowane-mimo-przeciwności#&gid=1&pid=1>, s. 105.

³³ "Wolontariat, filantropia, 1%" http://fakty.ngo.pl/files/wiadomosci.ngo.pl/public/civicpedia/publikacje_okladki_LAST/20140407_RAPORT_final.pdf, s. 56 [dostęp: 16.06.2016].

twierdzą, iż istotną przeszkodą dla aktywności wolontariackiej jest przede wszystkim przekonanie o tym, że wolontariat jest trudny: „Trudność ta może być rozumiana wieloaspektowo: może dotyczyć trudności logistycznych (konieczność długotrwałego zobowiązania), psychicznych (kontakt z cierpieniem i problemami) oraz konieczności posiadania fachowej wiedzy. Wreszcie deklarowany brak odpowiednich cech charakteru wiąże się z idealizacją portretu wolontariusza, jako osoby charakteryzującej się wyjątkową postawą moralną i osobowością. To z kolei może powodować myślenie, że wolontariat jest tylko dla innych, wybitnych jednostek”³⁴.

Wydarzenia lat 2019-2022 związane z pandemią COVID-19 i kryzysem uchodźczym nie pozostały bez wpływu na postrzeganie wolontariatu w Polsce. Według danych za rok 2021 27% organizacji odnotowało zmniejszenie liczby wolontariuszy współpracujących z nimi w czasie pandemii, podczas gdy dane zebrane na przełomie 2020 i 2021 wskazują, że takich organizacji było 36%³⁵. 48% organizacji po roku od wybuchu pandemii COVID-19 miała trudność w korzystaniu ze wsparcia wolontariuszy³⁶. W przypadku 14% organizacji, które zawiesiły swoją działalność powodem takiego stanu rzeczy był brak rąk do pracy, ponieważ działacze/wolontariusze organizacji przestali się angażować w działania ze względu na pandemię³⁷.

„Narodowy zryw wolontariacki” wywołany kryzysem uchodźczym w następstwie wojny na Ukrainie to kolejny przykład ogromnego potencjału wolontariackiego jaki drzemie w społeczeństwie, gotowości do podejmowania oddolnych inicjatyw obywatelskich, pomagania, współpracy w obliczu kryzysu. Skala zaangażowania w wolontariat na rzecz uchodźców z Ukrainy i jego cechy charakterystyczne nie zostały dotychczas poddane szczegółowej analizie socjologicznej. Zauważalne są jednak najpilniejsze potrzeby płynące z tej lekcji wolontariatu – konieczność wzmocnienia i rozwoju organizacji i zarządzania wolontariatem zarówno w organizacjach pozarządowych jak i instytucjach publicznych oraz stałe wspieranie i wzmacnianie wolontariuszy. Pod wpływem pierwszej fali pandemii COVID-19 na zyskał popularność również e-wolontariat; przed pandemią był on rzadkością, a w czasie wymuszonego ograniczenia kontaktów społecznych w wielu organizacjach stał się preferowaną formą świadczenia wolontariatu. To wyzwania, które wpisują się w działania Korpusu Solidarności.

³⁴ *Ibidem*, s. 56-57.

³⁵ <https://publicystyka.ngo.pl/nowosc-raport-kondycja-organizacji-pozarządowych-2021-zaangażowane-mimo-przeciwności#&gid=1&pid=1>, s. 48 i <https://api.ngo.pl/media/get/160530>, s. 49.

³⁶ <https://api.ngo.pl/media/get/160530>, s. 53.

³⁷ <https://api.ngo.pl/media/get/160530>, s. 17.

3.3. Wnioski

Program Korpus Solidarności ukierunkowany na rozwój wolontariatu długoterminowego ma na celu wyjść naprzeciw wskazanym wyżej wyzwaniom. Z zaprezentowanej analizy dostępnych danych wynikają poniższe wnioski mające przełożenie na ogólne założenia Programu:

- spadek zaangażowania wśród tradycyjnie najbardziej aktywnych grup wiekowych – najmłodszej i najstarszej - wymaga skierowania do tych osób wsparcia, które zainicjuje lub podtrzyma zaangażowanie w wolontariat;
- wskaźniki poziomu zaangażowania w wolontariat długoterminowy są od wielu lat na niskim, blisko 3-krotnie niższym poziomie od wolontariatu akcyjnego, a to właśnie systematyczne uczestnictwo w działaniach dla dobra wspólnego ma duży wpływ na wzmacnianie słabych więzi społecznych, podnoszenie poziomu zaufania i w konsekwencji budowanie kapitału społecznego Polaków. Zasadne są więc działania, które, przy jednoczesnym wsparciu dla innych form wolontariatu, przede wszystkim będą promowały i rozwijały uczestnictwo w wolontariacie długoterminowym;
- wzrost liczby wolontariuszy, w szczególności zaangażowanych systematycznie, jest zależny między innymi od posiadania przez organizacje i instytucje, zasobów organizacyjnych do rekrutowania, przyjęcia oraz zarządzania wolontariuszami – potrzebne jest więc stworzenie modelowego systemu wsparcia dla organizatorów wolontariatu;
- mała wiedza na temat idei wolontariatu, a także zniekształcone postrzeganie działań wolontariuszy, często utożsamianych jedynie z trudną, służebną działalnością na rzecz chorych, wymagają systematycznych i efektywnych działań edukacyjno-wizerunkowych;
- niewystarczające kompetencje osób koordynujących działania wolontariuszy oraz znikome wsparcie ze strony macierzystych organizacji, połączone z brakiem w klasyfikacji zawodów i specjalności płatnej profesji koordynatora wolontariatu odpowiedzialnego tylko za procesy organizacyjne i zarządcze.

Planując w trakcie realizacji Programu działania w zakresie badań i analiz, które ocenią jego efektywność, należy zwrócić uwagę aby rozszerzyć je poza wymiar socjologiczny. Należy rozważyć również m.in. perspektywę ekonomiczną, psychologiczną oraz wychowawczą wolontariatu i prowadzić w tym kierunku stosowne badania. Takie działania zapewnią kompleksową ocenę skuteczności Programu, jego wpływ na rozwój wolontariatu, w różnych dziedzinach funkcjonowania państwa, m.in. w sferze społecznej, wychowawczej i ekonomicznej.

4. Cele Programu Korpus Solidarności

4.1. Cel strategiczny Programu

Strategicznym celem Korpusu Solidarności jest wsparcie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego poprzez wypracowanie i wdrożenie rozwiązań ułatwiających i zachęcających do systematycznego oraz długoterminowego angażowania się obywateli w wolontariat.

Program jest oparty na czterech współdziałających ze sobą obszarach działań wspierających rozwój wolontariatu długoterminowego w Polsce. Skoncentrowane one będą na wspieraniu:

- wolontariuszy;
- koordynatorów wolontariatu;
- organizatorów wolontariatu (organizacje pozarządowe i instytucje publiczne);
- otoczenia wolontariatu.

Realizacja Programu:

- wzmocni budowanie wspólnot lokalnych;
- umocni postawy obywatelskie w społeczeństwie;
- wpłynie pozytywnie na postrzeganie wolontariatu jako działalności wartościowej, atrakcyjnej, dostępnej dla każdego;
- przyczyni się do poprawy warunków potrzebnych do angażowania się w działania wolontariackie;
- zwiększy liczbę wolontariuszy zaangażowanych w wolontariat długoterminowy;
- stworzy partnerskie relacje podmiotów zaangażowanych we wspieranie rozwoju wolontariatu w kraju;
- stworzy platformę wymiany doświadczeń i inspiracji dla organizatorów wolontariatu podnosząc ich kompetencje w zakresie współpracy z wolontariuszami;
- zapewni bogatą ofertę wsparcia dla podmiotów angażujących wolontariuszy, pozwoli rozwinąć działania z wolontariuszami, stworzy warunki do stałej, długoterminowej współpracy z ochotnikami;
- przybliży zasady wolontariatu i zachęci otoczenie wolontariatu do podejmowania działań wolontariackich.

4.2. Cele operacyjne Programu

Korpus Solidarności kompleksowo wesprze rozwój relacji między wolontariuszem a placówką korzystającą z jego świadczeń. Rozwijanie zaangażowania społecznego Polaków nie jest możliwe bez odpowiednich rozwiązań, takich jak system kształcenia wolontariuszy i koordynatorów wolontariatu, system kojarzeniowy ułatwiający nawiązanie współpracy wolontariusz – placówka, czy promocja pozytywnego wizerunku wolontariatu, która sprawiłaby, że obywatele będą chcieli angażować się w działania wolontariackie. Pomocnym będzie także opracowanie oraz wdrożenie zasad nagradzania i wyrażania uznania dla wolontariuszy i koordynatorów wolontariatu w formie powszechnie dostępnego programu benefitowego – Karta Wolontariusza..

4.2.1. Cel operacyjny

Wzrost liczby wolontariuszy angażujących się w sposób trwały w działania wolontariatu systematycznego.

Cel szczegółowy

Poszerzenie zakresu tematycznego i ułatwienie dostępu do oferty wsparcia dla wolontariuszy, pozwalającej świadomie i odpowiedzialnie podjąć lub rozwinąć aktywność wolontariacką.

Działania

Zaprojektowanie i wdrożenie modelu wsparcia służącego przygotowaniu wolontariuszy do udziału w wolontariacie systematycznym oraz wzmacniającego ich bieżące funkcjonowanie w nim:

- zapewnienie sprawnego systemu rekrutacji wolontariuszy;
- opracowanie i realizacja programu edukacyjnego dla wolontariuszy;
- zapewnienie dostępu do zróżnicowanego katalogu ofert prac;
- udostępnienie zróżnicowanych form doradztwa i poradnictwa w zakresie wolontariatu;
- wdrożenie ogólnopolskiego systemu benefitowego Karta Wolontariusza pozwalającego nagradzać wolontariuszy;
- umożliwienie wymiany doświadczeń i nawiązywania współpracy pomiędzy wolontariuszami;
- zapewnienie warunków do podejmowania autorskich inicjatyw społecznych i realizacji projektów wolontariackich, w tym umożliwienie wolontariuszom pozyskiwania środków na takie działania;
- realizacja branżowych, tematycznych projektów wolontariackich angażujących ochotników w wybranych obszarach życia społecznego, na przykład wolontariatu szkolnego, senioralnego, kulturalnego;
- organizacja konkursów dla wolontariuszy wzmacniających ich poczucie wartości, celowości prowadzonych działań

- wsparcie w ocenie kluczowych kompetencji i predyspozycji zawodowych wolontariuszy poprzez udział w programach, działaniach oraz innych inicjatywach wolontariackich;
- inne działania uzupełniające ofertę.

4.2.2. Cel operacyjny

Wzrost skuteczności działania koordynatorów wolontariatu u organizatorów współpracujących z wolontariuszami oraz zwiększenie liczby podmiotów podejmujących długoterminową, systematyczną, współpracę z wolontariuszami

Cel szczegółowy

Zaprojektowanie i wdrożenie adresowanego do koordynatorów wolontariatu modelowego systemu wsparcia w zakresie organizacji i zarządzania wolontariatem.

Działania

- realizacja programu edukacyjnego (szkolenia) zwiększającego kompetencje koordynatorów w kierowaniu wolontariatem;
- dostęp do informacji, poradnictwa i wsparcia w bieżącym zarządzaniu wolontariatem;
- organizacja spotkań, konferencji, seminariów służących wymianie doświadczeń i nawiązywaniu współpracy (sieciowanie);
- organizacja wizyt studyjnych, staży w placówkach wzorowo współpracujących z wolontariuszami;
- wypracowanie i wdrożenie standardów współpracy z wolontariuszami Korpusu Solidarności;
- rozwijanie ogólnopolskiego „systemu benefitowego” Karta Wolontariusza dostępnego dla koordynatorów wolontariatu;
- organizacja konkursów dla koordynatorów wolontariatu wzmacniających ich poczucie wartości, celowości prowadzonych działań;
- wsparcie finansowe i organizacyjne dla NGO zatrudniających koordynatorów wolontariatu inne działania uzupełniające ofertę.

4.2.3. Cel operacyjny

Zwiększenie liczby organizatorów wolontariatu podejmujących systematyczną współpracę z wolontariuszami i wzmocnienie ich zdolności organizacyjnych w zakresie zarządzania wolontariatem.

Cel szczegółowy

Podniesienie roli, pozycji i kompetencji organizatorów wolontariatu w zakresie funkcjonowania wolontariatu w środowisku lokalnym.

Działania:

- edukacja oraz wsparcie merytoryczne w zakresie przygotowywania oraz wdrażania wolontariatu w strukturach organizacji i instytucji publicznych
- realizacja programów edukacyjnych zwiększających wiedzę w zakresie funkcjonowania wolontariatu wśród pracowników administracji publicznej, którzy wspierają działalność organizacji pozarządowych i/lub współpracują z wolontariuszami
- wsparcie (w tym finansowe) zatrudniania koordynatorów wolontariatu oraz zapewnienie pomocy w zakresie podniesienia zdolności organizacyjnych w zarządzaniu wolontariatem
- zapewnienie organizatorom wolontariatu warunków umożliwiających współpracę z wolontariuszami w ramach specjalnych programów adresowanych do wybranych grup wolontariuszy
- udział organizatorów wolontariatu w procesie certyfikacji oraz wyróżnianie tych, którzy prowadzą wzorową współpracę z wolontariuszami - poprzez przyznanie tytułu Miejsce Przyjazne Wolontariuszom
- udostępnienie organizatorom wolontariatu narzędzi przydatnych w organizacji wolontariatu, m.in. System Obsługi Wolontariatu, filmy edukacyjne dot. wolontariatu, poradniki specjalistyczne
- inne działania uzupełniające ofertę.

4.2.4. Cel operacyjny

Pozytywna zmiana postrzegania wolontariatu i wzrost świadomości otoczenia w zakresie zasad organizowania wolontariatu i włączania się obywateli w działania ochotnicze.

Cel szczegółowy

Zwiększenie liczby i różnorodności form działań promocyjnych oraz wizerunkowych w zakresie popularyzowania wolontariatu.

Działania:

- realizacja kampanii społecznych i wizerunkowych na temat wolontariatu;
- ułatwienie dostępu do informacji nt. wolontariatu, poprzez zbudowanie internetowego serwisu informacyjnego;
- organizacja forów wolontariatu, spotkań, konferencji, konkursów innych form promocji wolontariatu;
- organizacja wydarzeń o zasięgu ogólnopolskim i lokalnym popularyzujących wolontariat np. Dni Otwartych KS, akcji ogólnopolskich, koncertów,

- produkcja i promocja filmów, podcastów, materiałów audiowizualnych o wolontariacie i KS
- produkcja i dystrybucja materiałów promocyjnych KS
- realizacja modelowych projektów wolontariackich angażujących społeczności lokalne w działania ochotnicze;
- inne działania uzupełniające ofertę.

5. Grupy docelowe Programu i adresowane dla nich działania

Program adresowany jest do zróżnicowanej grupy odbiorców, wskazanej w rozdziale Definicje, prezentowanego Programu. Są to właściwie wszystkie podmioty sceny wolontariackiej – osoby i instytucje, których współpraca jest warunkiem prawidłowego funkcjonowania wolontariatu i realizacji Programu. Odbiorcami działań są w szczególności: wolontariusze Korpusu Solidarności, koordynatorzy wolontariatu i organizacje, w których pracują oraz otoczenie wolontariatu.

5.1. Wolontariusze Korpusu Solidarności

Korpus Solidarności w centrum uwagi stawia wolontariuszy zarówno tych już aktywnych, jak i osoby dopiero zainteresowane podjęciem wolontariatu. Przewidziane działania koncentrowane będą na tym aby, poprzez osiągnięcie wyznaczonych celów, jak największą liczbę osób przystąpiło do wolontariatu, ze szczególnym uwzględnieniem wolontariatu systematycznego. Korpus będzie angażował wolontariuszy do udziału w projektach skupionych na celach ważnych społecznie, wspierających osoby i środowiska zagrożone wykluczeniem, rozwijających społeczności lokalne oraz na innych inicjatywach ważnych ze względu na interes społeczny.

Program zapewni wolontariuszom przystępującym do Korpusu Solidarności szeroko pojęty rozwój osobisty, możliwość zdobycia nowych (czasem niestandardowych) kompetencji m.in. zawodowych, wyjście poza codzienne strefy funkcjonowania i poznanie miejsc, które normalnie (przez działanie w pracy czy rodzinie) nie są dostępne. Wolontariat dla uczestników Korpusu Solidarności to także przestrzeń, w której intensywnie rozwiną kompetencje społeczne, komunikacyjne, będą mieli możliwość nawiązania nowych kontaktów i wymiany doświadczeń.

Program jest modelowym rozwiązaniem wspierania i rozwijania wolontariatu, kształci wolontariuszy i liderów wolontariatu, promuje wolontariat, tworzy warunki do podejmowania nowatorskich inicjatyw wolontariackich, wspiera wolontariuszy kompleksowo. Jego fundamentem jest współpraca z Partnerami Programu, podmiotami, które profesjonalnie współpracują z wolontariuszami i realizują zadania Korpusu na poziomie regionalnym i lokalnym.

Program dostępny jest dla wszystkich bez względu na wiek i obszar zainteresowań. Oferuje ochotnikom kompleksowe wsparcie w przygotowaniu do wolontariatu, jak i w rozwijaniu swojej

aktywności w tym zakresie. Wsparcie wolontariuszom w ramach Programu udzielane będzie adekwatnie do stopnia ich zaangażowania.

W miarę rozwoju Programu dostępne będą także formy wolontariatu oferowane wolontariuszom poza granicami kraju np. wśród Polonii na Kresach Wschodnich lub w miejscach szczególnie wymagających wsparcia wolontariackiego w wyniku wystąpienia klęsk żywiołowych lub innych zdarzeń losowych.

5.1.1. Przystąpienie do programu

Osoby zainteresowane włączeniem się do Korpusu Solidarności zgłoszą swój udział poprzez założenie indywidualnego konta użytkownika w Systemie Obsługi Wolontariatu (SOW) oraz zaakceptowanie Regulaminu Uczestnictwa w Korpusie Solidarności. Będzie to równoznaczne z przystąpieniem do Programu. Konto w SOW, pozwoli stworzyć uczestnikowi Programu swój własny profil użytkownika, wybrać interesujące go projekty, zapisać się na szkolenia czy zaplanować harmonogram swoich działań przy konkretnym wydarzeniu. Na indywidualnym koncie będą zamieszczane komunikaty i informacje o aktualnościach, bieżącej ofercie i propozycjach prac, ewidencja przepracowanych godzin wolontariatu..

Istotną funkcjonalnością portalu, z punktu widzenia działalności Instytucji Zarządzającej, będzie kompleksowa analiza zgromadzonych danych. Wykorzystując zgromadzone informacje na temat wolontariuszy (m.in. ich potrzeb, działań, preferencji), możliwe będzie stworzenie bardziej dopasowanej, a nawet spersonalizowanej oferty wolontariatu i systemu motywacyjnego Korpusu Solidarności. Takie funkcjonowanie systemu przełoży się na zwiększenie efektywności i optymalizację działań Programu, które mają na celu między innymi propagowanie wolontariatu i zbudowanie zaangażowania ochotników.

Dodatkowo oferowane przez system funkcje analityczne oraz zebrane bazy danych pozwolą znacząco uzupełnić i wesprzeć zaplanowane, wieloaspektowe badanie sytuacji wolontariatu i wolontariuszy w Polsce, co z kolei przyczyni się do wytyczenia kierunków dalszego rozwoju zarówno wolontariatu, jak i Korpusu Solidarności. W miarę rozwoju Programu SOW będzie udostępnione szerokiemu gronu użytkowników (także tym spoza Korpusu Solidarności) tak aby stworzyć z SOW KS ogólnopolski system nawiązywania współpracy wolontariusz – organizator oraz narzędzie wspierające proces organizacji i zarządzania pracą wolontariuszy.

5.1.2. Wsparcie wolontariuszy

Uczestnicy Korpusu Solidarności uprawnieni będą do korzystania z oferty wsparcia uwzględniającej ich indywidualne potrzeby i adekwatnie do ich zaangażowania. Program oferować będzie między innymi poradnictwo w zakresie bieżącego funkcjonowania wolontariatu i realizacji

przyjętych przez wolontariusza działań, wspieranie wolontariuszy w trudnych sytuacjach związanych z ich aktywnością, pomoc w planowaniu ścieżki rozwoju wolontariackiego. Oferta zapewni także udział w spotkaniach i seminariach, konkursach, wolontariackich akcjach specjalnych i wydarzeniach integracyjnych. Działania integracyjne, budujące tożsamość uczestników KS, skupione będą szczególnie wokół obchodów Światowego Dnia Wolontariusza 5 grudnia.

Działania edukacyjne wolontariuszy

Dla wolontariuszy opracowany zostanie zróżnicowany zakres szkoleń, który uwzględni będzie ich doświadczenie wolontariackie. Będą to szkolenia podstawowe przygotowujące do wolontariatu Korpusu Solidarności, jak również szkolenia rozwojowe podnoszące kompetencje doświadczonych wolontariuszy.

Dzięki udziałowi w szkoleniach podstawowych wolontariusze poznają zasady udziału w Korpusie Solidarności, istotę działań wolontariackich, prawa i obowiązki wolontariusza. Kandydaci zapoznają się z pracami jakie mogą wybrać w lokalnych organizacjach oraz przygotowani będą do samodzielnego identyfikowania potrzeb i poszukiwania wolontariatu.

Szkolenia podstawowe stanowiąc będą fundament do dalszej edukacji, która oferowana będzie w organizacjach, do których trafią wolontariusze. W placówkach tych wolontariusze zostaną przygotowani do realizacji zadań wynikających z potrzeb danej placówki.

Szkolenia rozwojowe adresowane będą do wolontariuszy Korpusu Solidarności, którzy posiadają już doświadczenie w wolontariacie i poszukują możliwości rozwoju. Dla wolontariuszy tych przewidziane są szkolenia pogłębiające ich wiedzę, rozwijające zainteresowania w wybranych dziedzinach, ułatwiających podjęcie aktywności w nowych organizacjach. W ramach tych działań organizowane będą spotkania, wizyty wykłady, spotkania z doświadczonymi wolontariuszami oraz praktykami działań (m.in. pracownik socjalny, negocjator, psycholog, animator lokalny). Spotkania będą inspiracją do podejmowania wolontariatu w podobnych obszarach aktywności, okazją do zdobycia praktycznych podpowiedzi z wybranej dziedziny działalności, okazją do wymiany doświadczeń.

Szkolenia leaderskie kierowane będą do wolontariuszy, którzy charakteryzują się cechami leaderskimi. Osoby te zapraszane będą na wydarzenia, w czasie których wzmacniane i rozwijane będą ich zdolności organizacyjne, przywódcze. Wolontariusze – liderzy w swoich społecznościach działac będą jak animatorzy wolontariatu, rozwijając lokalne projekty, inicjując akcje, działania. Stanowiąc będą bezpośrednie wsparcie dla nowych wolontariuszy.

Bezpośrednie działania edukacyjne uzupełnione będą indywidualnym doradztwem dla wolontariuszy w zakresie m.in. analizy ich potrzeb szkoleniowych, rozwijania aktywności społecznej i podejmowania nowych działań wolontariackich. W ramach poradnictwa udzielane będzie

wolontariuszom wsparcie z zakresu formalnoprawnych aspektów działań wolontariackich, radzenia sobie w trudnych sytuacjach.

Wakacyjne obozy wolontariackie – Campus Wolontariat

Dla uczestników Programu organizowane będą edukacyjno - integracyjne obozy wolontariackie, w czasie których odbywać się będą szkolenia rozwijające dla liderów wolontariatu, wymiana doświadczeń, planowanie wspólnych przedsięwzięć w trakcie obozu, gry wolontariackie. Obozy będą okazją także do integracji wolontariuszy Korpusu Solidarności, realizacji wspólnych akcji wolontariackich. Organizacja i udział w akcjach będzie okazją do praktycznej nauki przez działanie i realizacji działań wolontariackich, które wolontariusze wykorzystają w działaniach w swoich środowiskach lokalnych. Do udziału w Campus Wolontariat zgłaszani będą między innymi wolontariusze wyróżniający się zaangażowaniem w codziennej aktywności, laureaci konkursów dla wolontariuszy, zespoły szkolnego wolontariatu.

Wizyty studyjne

W wybranych organizacjach i placówkach lokalnych organizowane będą wizyty studyjne jako uzupełniająca, nieformalna postać edukacji. Służyć one będą między innymi wymianie doświadczeń, inspiracji do działania oraz promocji dobrych praktyk funkcjonowania wolontariatu. Wolontariusze uczestniczący w wizytach poznają miejsca działań wolontariackich, nawiążą kontakty z koordynatorami, poszerzą horyzonty w zakresie możliwości podejmowania innych działań ochotniczych. Wizyty odbywać się będą w placówkach reprezentujących różne środowiska i obszary działań np. muzea, ośrodki pomocy społecznej, kluby sportowe, domy kultury.

Program benefitowy dla wolontariuszy „Karta wolontariusza”

Zaangażowanie w wolontariat jest postawą, która zasługuje na uznanie, docenienie i promocję. Dlatego też wolontariusze Korpusu Solidarności będą mogli skorzystać z systemu benefitów, mającego na celu docenienie ich pracy. We współpracy z Partnerami publicznymi, jak i sektorem biznesu, został opracowany i wdrożony program benefitowy „Karta Wolontariusza”. Dzięki Karcie uczestnicy Korpusu Solidarności będą mogli korzystać bezpłatnie lub wykorzystać zniżki i bonusy na oferty działań prowadzonych przez partnerów programu. Karta upoważniać będzie także do zniżek w placówkach, które współpracują z Korpusem Solidarności m.in. w placówkach kultury, obiektach sportowych, u partnerów biznesowych – w kawiarniach, lokalach gastronomicznych. W miarę rozwoju Programu do Karty Wolontariusza włączane będą bonusy dla wolontariuszy wyróżniających się szczególną aktywnością, gwarantowane przez instytucje państwowe i samorządowe. Dostępność wybranych ulg będzie zależała od zaangażowania wolontariusza w wolontariat. Im większe to będzie zaangażowanie (więcej czasu poświęconego na wolontariat) tym bardziej atrakcyjne benefity będą dostępne dla wolontariusza w ramach Karty Wolontariusza oraz możliwości formalnych. Z programu benefitowego będą mogli korzystać także koordynatorzy wolontariatu, którzy koordynują prace wolontariuszy w ramach Korpusu Solidarności.

Funkcjonowanie Karty Wolontariusza i zasady korzystanie z jej benefitów określone są w regulaminie dostępnym w SOW.

Wolontariusze wyróżniający się zaangażowaniem w działalność Korpusu Solidarności, będą mogli ubiegać się o dodatkowe wsparcie swoich działań, w tym na przykład o pokrycie części kosztów edukacji formalnej i pozaformalnej zorganizowanej w ramach bonu edukacyjnego.

Minigranty na inicjatywy wolontariackie

Wolontariusze, których cechować będzie inicjatywa do podejmowania działań społecznych, którzy będą mieli pomysły na realizację wolontariackich autorskich akcji oraz projektów wolontariackich, mogą korzystać z programu minigrantów. W ramach tego programu dla wolontariuszy będą dostępne środki finansowe na realizację zgłaszanych pomysłów. Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego zapewni corocznie pulę środków na tego typu inicjatywy. Minigranty są przyznawane zgodnie z obowiązującym regulaminem (zawierają zasady naboru, realizacji minigrantu, rozliczenia, sposób prezentacji podjętej inicjatywy oraz jej efekty). Dokumenty są proste, przyjazne dla wolontariuszy. Wolontariusz zainteresowany udziałem w programie grantowym będzie zobowiązany do współpracy z placówką, na rzecz której świadczony będzie projekt oraz do skompletowania grupy wolontariuszy, w której realizowane będzie dane działanie. Realizowane projekty będą okazją dla wolontariuszy do podnoszenia swoich kwalifikacji, zdobywania doświadczenia, realizacji działań ważnych z punktu widzenia społeczności lokalnej oraz wolontariuszy.

Bony edukacyjne

Wolontariusze, których cechować będzie szczególne zaangażowanie w wolontariat, będą mogli korzystać z bonów edukacyjnych. W ramach tej ścieżki dla wolontariuszy będą dostępne środki finansowe na sfinansowanie indywidualnych potrzeb edukacyjnych wolontariusza, dzięki czemu wzbogaci on swój warsztat pracy i wykorzysta zdobytą wiedzę i umiejętności w dalszej aktywności wolontariackiej.

Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego zapewni corocznie pulę środków na tego typu inicjatywy. Bony są przyznawane zgodnie z regulaminem (zawierają zasady naboru, realizacji bonu, rozliczenia, sposób prezentacji efektów realizacji bonu edukacyjnego). Dokumenty są proste, przyjazne dla wolontariuszy.

Konkursy organizowane są co roku na terenie całego kraju przez każdego z szesnastu Regionalnych Partnerów Korpusu Solidarności we współpracy z Biurem Programu. Każda edycja konkursu oraz realizacja i rozliczenie bonu odbywają się w roku kalendarzowym.

Uczestnik konkursu musi być aktywnym uczestnikiem Programu, zarejestrowanym w Systemie Obsługi Wolontariatu (SOW), tj. musi posiadać aktywny profil w SOW, co oznacza posiadanie aktualnej oferty pomocy i/lub udokumentowanych godzin wolontariatu. W konkursie mogą

startować zespoły wolontariuszy złożone z co najmniej 2 osób działających wspólnie, które mogą wykorzystać bon na realizację wspólnego celu edukacyjnego.

Nagrodami dla laureatów są bony edukacyjne o wartości do 1000,00 zł każdy. Łącznie do roku 2030 przyznanych zostanie min. 1120 bonów o łącznej wartości ponad 1,1 mln. Co roku przyznawanych jest min. 112 bonów o łącznej wartości do 112 tys. zł.

Bony dystrybuowane są przez Partnerów Regionalnych Programu, którzy po wyłonieniu laureatów, podpisują umowę z wolontariuszami, wypłacają bony oraz rozliczają ich realizację.

5.1.3. Uczestnictwo w wolontariacie – projekty, współpraca z organizatorami wolontariatu, akcje Korpusu Solidarności

Z punktu widzenia wolontariuszy najważniejszym elementem Programu jest ułatwienie wykonywania świadczeń w ramach wolontariatu. Znakomita większość wolontariuszy oczekuje pomocy w zakresie pośrednictwa wolontariatu, czyli znalezienia miejsca, w którym będą mogli bezpiecznie działać i realizować projekty społeczne.

Program oferować będzie w tym zakresie dwojaki wsparcie: a) samodzielne wyszukiwanie ofert online za pośrednictwem Systemu Obsługi Wolontariatu, gdzie zebrane będą propozycje prac dla wolontariuszy; b) wsparcie w pośrednictwie wolontariatu przez lokalnego Partnera programu bezpośrednio w środowisku lokalnym, w którym funkcjonuje wolontariusz.

System Obsługi Wolontariatu - serwis kojarzeniowy dla wolontariuszy

Aby zapewnić możliwość samodzielnego wyszukiwania ofert prac dla wolontariuszy rozwijany będzie ogólnopolski serwis kojarzeniowy. W serwisie oferty zamieszczać będą zarówno organizatorzy wolontariatu (organizacje i placówki oferujące wolontariat), jak i wolontariusze poszukujący miejsca do aktywności. Dzięki zaawansowanym rozwiązaniom informatycznym serwis będzie umożliwiał zarówno samodzielne wyszukiwanie ofert jak i proponował będzie automatyczne dopasowywanie ofert do preferencji użytkowników. Opis funkcjonowania serwisu przedstawiony został szerzej w pkt 5.3.2. Programu.

Wsparcie w wyborze wolontariatu

Realizatorzy Programu zapewnią uczestnikom KS bezpośrednią pomoc w znalezieniu i wyborze wolontariatu. Partnerzy Regionalni i Lokalni Programu będą gromadzić i prezentować oferty prac z lokalnego rynku, będą informować o szczegółach oferty, ułatwiać nawiązanie kontaktu: wolontariusz – organizacja.

Miejsca aktywności wolontariuszy, obszary działań, będą zależały od propozycji ze strony organizacji i instytucji zainteresowanych pozyskaniem wolontariuszy. Oferta i zasady współpracy będą musiały być zgodne ze standardami przyjętymi przez Program. Co do zasady, odbiorcami świadczeń wolontariuszy, będą podmioty określone w UoDPPIW.

Po wybraniu obszaru działalności i placówki na, rzecz której będą wykonywać świadczenia, wolontariusze wezmą udział w szkoleniu/instruktarzu przeprowadzanym przez organizatora wolontariatu. Przygotuje ich ono do pracy przy konkretnym zadaniu..

Akcje wolontariackie

Poza działaniami oferowanymi przez organizacje pozarządowe i instytucje publiczne, Parterów Programu , Instytucja Zarządzająca prowadzić będzie krótkie, okolicznościowe akcje z udziałem wolontariuszy. Będą one pełniły funkcję zarówno promocyjną dla Programu, jak i edukacyjną (nauka przez działanie). Organizacja akcji i udział w nich pozwoli potencjalnym wolontariuszom poznać zasady wolontariatu, zakres działań jaki oferuje wolontariat, przybliży zainteresowanym funkcjonowanie Korpusu Solidarności oraz w sposób praktyczny zachęci do wstąpienia w jego szeregi. Akcje pozwolą na integrację wolontariuszy, wspólne działanie, nawiązanie kontaktów, dzielenie się pomysłami i planowaniem wspólnych projektów. W planowaniu akcji, Instytucja Zarządzająca oprze się na propozycjach wolontariuszy i lokalnych organizatorów wolontariatu, tak aby ich finalny kształt był sumą wspólnego działania organizatorów i wolontariuszy.

Konkurs dla wolontariuszy

W ramach programu co roku organizowany będzie konkurs dla wolontariuszy Korpusu Solidarności. Celem konkursu będzie przede wszystkim promocja wolontariatu Korpusu Solidarności, wskazanie ciekawych, zaangażowanych sylwetek wolontariuszy. Do konkursu wolontariuszy zgłaszać będą organizatorzy wolontariatu. We współpracy z Partnerami programu wybrani zostaną laureaci lokalni, którzy trafią do finału ogólnopolskiego. Spośród tych osób wybrani zostaną zwycięzcy. Ich uhonorowanie odbędzie się w czasie Gali Nagród Wolontariatu Korpusu Solidarności.

5.1.4. Program edukacyjny wolontariatu szkolnego

Szczególną formą wsparcia młodych wolontariuszy będzie program edukacyjny dla dzieci i młodzieży.

Celem programu będzie zapoznanie uczniów z ideą wolontariatu, przedstawienie różnorodności działań, jakie uczniowie mogą wykonywać w jego ramach oraz zaprezentowanie możliwości i korzyści jakie niesie ze sobą zaangażowanie się w działania społeczne.

Program zmierzał będzie do zwiększenia liczby uczniów zaangażowanych w wolontariat szkolny, zwiększenia liczby różnych form wolontariatu w szkołach.

W programie udział wezmą także nauczyciele (opiekunowie szkolnych form wolontariatu). Będą to zarówno doświadczeni i początkujący opiekunowie szkolnych form wolontariatu. W sposób pośredni z działań projektowych skorzystają społeczności lokalne wokół szkół. Planowane

działania zapewnią wsparcie zarówno dla doświadczonych uczestników w rozwijaniu szkolnego wolontariatu jak i osób rozpoczynających działanie na tym polu. Zapewnione zostaną zróżnicowane formy wsparcia, między innymi Forum Wolontariatu, konferencje, debaty, warsztaty, poradnictwo, udział w akcjach wolontariackich.

Uczniom proponujemy udział w tworzeniu wizji, rozwoju i planów pracy wolontariatu w ich szkołach. Ta forma nauki przez działanie jest jednym z najlepszych sposobów włączania młodzieży do działań ochotniczych. Da im możliwość wzmocnienia kompetencji, przestrzeń do wymiany doświadczeń i poglądów, wykazania się pomysłowością w działaniu, zaplanowania kolejnych kroków swojego zaangażowania. Program będzie kładł silny nacisk na aspekt wychowawczy wolontariatu, kształtowanie właściwych postaw społecznych wśród młodych wolontariuszy, będzie inspirował do samorozwoju, podejmowania inicjatyw społecznych. Poprzez rozwój kompetencji wolontariackich pozwoli młodym ludziom podejmować właściwe decyzje w zakresie wyboru kierunków dalszej nauki, ścieżki kariery zawodowej. Nauczyciele (opiekunowie szkolnych form wolontariatu) otrzymają wsparcie organizacyjne w zakresie zakładania i rozwijania szkolnego wolontariatu, możliwość wymiany doświadczeń wśród innych koordynatorów wolontariatu, podnoszenia swoich kompetencji (udział w warsztatach, spotkaniach, poradnictwie) w zakresie organizacji szkolnego wolontariatu.

Nauczyciele zostaną zapoznani z zakresem standardów współpracy z wolontariuszami Korpusu Solidarności i zasady te wdrażać będą w swoich szkołach. Otoczenie i społeczności lokalne będą współpracować z wolontariuszami w ramach organizacji akcji wolontariackich, budowania sieci współpracy na rzecz lokalnego wolontariatu. Będą np. odbiorcami akcji wolontariackich przygotowanych przez młodzież. Współpraca z lokalnym środowiskiem służyć będzie sieciowaniu szkół z miejscowymi odbiorcami działań wolontariackich. Działania adresowane do szkół uwzględnią będą regulacje ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996, z późn. zm.).

W ramach Programu. przewidujemy m.in. prowadzenie lekcji na temat wolontariatu, organizację akcji wolontariackich, spotkań z doświadczonymi wolontariuszami, planowanie działań szkolnego wolontariatu. Spotkania i debaty wolontariackie. Prowadząc zajęcia o wolontariacie, dostosowujemy metody dydaktyczne do wieku uczniów oraz ich możliwości zaangażowania się w wolontariat.

Doświadczeni wolontariusze Korpusu Solidarności we współpracy z lokalnymi Partnerami prowadzić będą spotkania, warsztaty, prezentacje. Ich rolą będzie wspieranie młodzieży i nauczycieli w rozwijaniu młodzieżowego i szkolnego wolontariatu. Pomagać im będą na przykład w podejmowaniu współpracy z lokalnymi organizatorami wolontariatu, ułatwianiu tworzenia projektów wolontariackich, czy zachęcaniu lokalnych organizatorów wolontariatu do współpracy z młodymi wolontariuszami. Jest to bardzo ważny element działań wspierających uczestników

szkolnego wolontariatu. Dzięki współpracy z lokalnymi partnerami i organizatorami wolontariatu, młodzież otrzyma realne wsparcie przy rozpoczęciu wolontariatu, na przykład wyborze miejsc aktywności, opieki koordynatora wolontariatu, specjalistycznych szkoleń przygotowujących do danej aktywności.

Efekty działań

Rezultatami działań prowadzonych w ramach tej ścieżki programu będą:

- wzrost kreatywności dzieci i młodzieży w zakresie realizacji działań obywatelskich;
- poprawa umiejętności pracy zespołowej;
- kształtowanie postaw autentycznego i etycznego zaangażowania młodzieży w działania na rzecz dobra wspólnego;
- wzrost odpowiedzialności i wiary we własne możliwości młodzieży dzięki tworzeniu koncepcji i realizacji autorskich działań społecznych.

Wśród nauczycieli efektami działań będą

- podniesienie umiejętności organizacyjnych opiekunów szkolnego wolontariatu w zakresie jego tworzenia i rozwijania;
- sieciowanie pomiędzy opiekunami szkolnego wolontariatu i wymiana doświadczeń;
- wzrost kompetencji nauczycieli w zakresie budowania i współpracy w organizacji wolontariatu.

W kolejnych latach realizacji Programu możliwe jest rozwinięcie wolontariatu szkolnego np. o komponent wolontariatu rodzinnego, angażującego dzieci wraz z rodzicami do wspólnych działań społecznych.

5.2. Koordynatorzy wolontariatu

Ważnym, lecz niedostatecznie docenianym ogniwem, które warunkuje właściwą współpracę z wolontariuszami, jest rola koordynatora wolontariatu. Powodzenie wolontariatu, a w szczególności wolontariatu długoterminowego, w takiej samej mierze, co od motywacji i woli wolontariusza, zależy także od zaangażowania i przygotowania koordynatora i organizacji zainteresowanej współpracą z wolontariuszami.

Wpływ na sukces Programu i realizację jego celów, będzie miało przygotowanie kompleksowego planu wsparcia dla koordynatorów wolontariatu i właściwego przygotowania ich do współpracy z wolontariuszami.

Problem niskiej aktywności społecznej obywateli i nikłe zaangażowanie w działalność organizacji pozarządowych nie leży wyłącznie po stronie „niechętnych do działań społecznych” obywateli. Jest nim także podejście organizacji, które co prawda deklarują chęć korzystania z pomocy wolontariuszy, ale nie znają zasad zarządzania wolontariatem, stereotypowo postrzegają wolontariuszy jako osoby wyłącznie do funkcji pomocniczych (odtwórczych), a także nie oferują wolontariuszom ciekawej, rozwijającej pracy. Koordynatorom wolontariatu często brakuje zaufania do wolontariuszy, co rodzi obawy przed powierzaniem im odpowiedzialnych zadań, nie są doceniani przez przełożonych za trud koordynacji działań wolontariackich.

Ochotników motywuje do działania najczęściej chęć zdobywania nowych kompetencji, rozwoju osobistego i zawodowego, możliwość realnego i bezpośredniego wpływu na pomoc środowiskom oczekującym wsparcia. Wolontariusze chcą „przenieść góry, zmieniać świat”, aktywnie uczestniczyć w życiu organizacji, do których się zgłaszają. Najczęściej oferowane im są niestety proste, pomocnicze, techniczne prace, które mają wypełnić luki w obsadzie personelu. Organizatorzy wolontariatu mają często braki w formułowaniu ciekawych, atrakcyjnych ofert dla ochotników i proponują nieatrakcyjne prace uzupełniające. Utrwalają stereotyp wolontariatu jako pracy służebnej, smutnej, nudnej, obciążonej dużym bagażem cierpienia (szpitale, hospicja, domy dziecka). Nie mają pomysłu na wyrwanie się z tej rutyny i dostrzeżenia w wolontariuszach osób, które mogą wzbogacić działalność o nowe idee, inne spojrzenie na często prowadzone rutynowo działania. Ten stan rzeczy pogłębia duża rotacja wśród osób pełniących obowiązki koordynatora wolontariatu lub po prostu brak takich osób w organizacjach.

Znamiennym jest także fakt wynikający z badań zatytułowanych „Wolontariat, filantropia i 1%” przeprowadzonych przez stowarzyszenie Klon/Jawor. Na pytanie kierowane do osób nie zaangażowanych w wolontariat: „Dlaczego nie jesteś wolontariuszem?”, 65% respondentów odpowiedziało „Nikt mnie o to nie poprosił”. Może to wskazywać na fakt, że albo placówki nie posiadają koordynatora odpowiedzialnego za organizację wolontariatu, albo osoba taka nie wie gdzie i w jaki sposób pozyskiwać ochotników.

W tym kontekście należy zauważyć, że mała aktywność społeczna w obszarze wolontariatu jest uwarunkowana trzema głównymi czynnikami leżącymi po stronie organizatorów wolontariatu:

- niskie kompetencje organizatorów wolontariatu związane z zarządzaniem wolontariuszami (m.in. braki w budowaniu zespołu współpracowników – wolontariuszy, nieumiejętność efektywnej rekrutacji i motywowania, planowania prac wolontariuszom, brak wiedzy z zakresu formalnoprawnych zasad współpracy z ochotnikami);
- brak systemowego wsparcia wolontariatu pod kątem informowania i promowania idei wolontariatu;
- niska świadomość nt. potrzeby systematycznej współpracy z ochotnikami.

Do tego sami koordynatorzy wolontariatu wskazują na okoliczności, które nie sprzyjają rozwojowi wolontariatu w organizacjach. Należą do nich m.in.:

- mały prestiż funkcji koordynatorów, którzy wzorowo pracują z wolontariuszami i brak doceniania ich i prezentacji realizowanych przez nich dobrych praktyk;
- brak wiedzy o standardach współpracy z wolontariuszami (poza wymogami formalnoprawnymi wynikającymi z UoDPPiW) bądź niewłaściwą ich realizację;
- brak indywidualnego, sprofilowanego wsparcia ze względu na specyfikę organizacji i oczekiwanie co do zindywidualizowanego doradztwa w zakresie organizacji i zarządzania wolontariatem.

Przedstawiony poniżej zakres wsparcia dla organizatorów wolontariatu będzie adresowany zarówno do osób, które są doświadczone i profesjonalnie zajmują się wolontariatem – odpowiadają za ten obszar działania w organizacji lub instytucji, jak i do osób, które do roli koordynatora dopiero się przygotowują oraz działają w strukturach nieformalnych. Warunkiem skorzystania z oferty będzie przystąpienie organizacji do Programu i współpraca z wolontariuszami Korpusu Solidarności.

5.2.1. Szkolenia dla koordynatorów wolontariatu

Oferta szkoleniowa adresowana do koordynatorów wolontariatu będzie przygotowana w taki sposób, aby odpowiadała zarówno na ich potrzeby szkoleniowe, jak i poziom ich doświadczenia w zarządzaniu wolontariatem. Będzie ona dotyczyła między innymi takich obszarów jak przygotowanie organizacji do wdrożenia projektu z udziałem wolontariuszy, przygotowanie oferty wolontariatu, prowadzenie procesu rekrutacyjnego, sprawy formalne, konflikty i kryzysy w wolontariacie, zarządzanie projektowe, motywowanie wolontariuszy i docenianie ich pracy. Szkolenia będą prowadzone zarówno stacjonarnie w różnych miejscach Polski oraz w miarę rozwoju Programu on-line w formie webinarów.

5.2.2. Poradnictwo – wsparcie organizacyjne

Wraz z rozpoczęciem Programu, udostępnione zostanie wsparcie dla organizatorów poprzez bezpośrednie poradnictwo. Będzie to indywidualna praca doradcy z organizatorami wolontariatu. W ramach poradnictwa, doradca dokona wspólnie z organizatorem wolontariatu rozpoznania potrzeb dotyczących zaangażowania w wolontariat, a także przekaze podstawową, praktyczną wiedzę dotyczącą zarządzania wolontariatem. Udzielane będą również odpowiedzi na nurtujące organizatorów wolontariatu pytania i problemy, z którymi zwracać się będą do realizatorów Programu. Ten system indywidualnego wsparcia powoduje, że zapewniony będzie bezpośredni kontakt z organizatorami wolontariatu, będzie można szybko reagować na zgłaszane potrzeby,

czy weryfikować dotychczas podejmowane działania. Tym samym na bieżąco kontrolowana będzie jakość oferty udzielanego wsparcia.

Uzupełnieniem tego rodzaju wsparcia, będzie system SOW umożliwiający zarządzanie relacjami z wolontariuszami oraz podmiotami współpracującymi z Korpusem Solidarności. Będzie on udostępniony koordynatorom wolontariatu online.

Podstawową funkcją systemu będzie wspieranie procesu zarządzania Programem oraz komunikacji z jego uczestnikami. Nie mniej ważnym będzie także zastosowanie wspierania zarządzania relacjami z wolontariuszami, począwszy od rekrutacji (elektroniczny formularz zgłoszenia), poprzez każdy etap współpracy. Umożliwi on także sprawne zarządzanie pracą wolontariuszy podczas konkretnych wydarzeń i akcji realizowanych w ramach działania.

5.2.3. Spotkania, seminaria, debaty

Spotkania, których tematyka poświęcona będzie zagadnieniom interesującym dla wybranej grupy organizatorów wolontariatu lub wszystkich zainteresowanych, służyć będą wymianie doświadczeń wśród organizatorów wolontariatu, inspiracji do działania, sieciowaniu organizatorów wolontariatu. Spotkania prowadzone będą między innymi przez praktyków wolontariatu, ekspertów z różnych dziedzin jak również lokalnych społeczników. Będą miały nieformalny charakter, odbywać się będą na przykład w kawiarniach, domach kultury, lokalnych świetlicach, co sprzyjać będzie integracji oraz przekazywaniu wiedzy w mniej formalnej postaci. Planowany jest szeroki wachlarz tematyki spotkań od etyki i psychologii pomagania, poprzez komunikację, rekrutację wolontariuszy, motywację, po narzędzia IT przydatne w zarządzaniu wolontariatem w organizacji. Wymiana myśli będzie odbywała się między innymi w formie prezentacji, dyskusji, mini warsztatów.

Organizacja spotkań zostanie uzupełniona cyklem debat tematycznych o wolontariacie i jego otoczeniu, pod wspólnym tytułem: „Debaty Wolontariackie”. Będą to spotkania otwarte dla wszystkich zainteresowanych organizatorów wolontariatu. Służyć będą pogłębianiu wiedzy na temat wolontariatu, dyskusji na tematy ważne dla lokalnego wolontariatu, wymianie poglądów. Każda debata odbywać się będzie wokół tematu przewodniego. Ich zakres będzie szeroki i obejmował będzie m.in. organizację wolontariatu w czasie wydarzeń w przestrzeni miejskiej, wolontariat – współczesna forma patriotyzmu, standaryzacja organizacji działań wolontariackich, itp. Debaty będą również pełniły rolę promocji wolontariatu oraz Korpusu Solidarności.

5.2.4. Wizyty studyjne, staże

Wizyty studyjne jako uzupełniający, nieformalny rodzaj edukacji i wsparcia, służyć będą między innymi wymianie doświadczeń, inspiracji do działania oraz promocji dobrych praktyk w zakresie

funkcjonowania wolontariatu. Organizatorzy wolontariatu uczestniczący w wizytach będą mogli poznać projekty z udziałem wolontariuszy, zasady organizacji ich pracy, nawiążą kontakty z koordynatorami, poszerzą horyzonty w zakresie możliwości podejmowania innych działań z udziałem ochotników. Wizyty odbywać się będą w placówkach reprezentujących różne środowiska i obszary działań, np. muzea, ośrodki pomocy społecznej, kluby sportowe, domy kultury. Koordynatorzy biorący udział w Korpusie Solidarności skorzystają z oferty odbycia staży w wybranych doświadczonych placówkach w środowisku lokalnym. Oferta będzie obejmowała przepracowanie stażu w odpowiednim wymiarze czasu wraz z doświadczonym koordynatorem, na terenie jego placówki.

Dzięki stażom i wizytom studyjnym doświadczeni koordynatorzy wolontariatu, którzy posiadają wieloletnią praktykę w tym zakresie, będą służyć pomocą ekspercką mniej doświadczonym lub początkującym koordynatorom wolontariatu. Doświadczeni koordynatorzy wolontariatu będą wybierani na podstawie analizy ich aktywności, rekomendacji od organizatorów wolontariatu, aktywności w działaniach wolontariackich podejmowanych w środowisku lokalnym.

Osoby zainteresowane udziałem w stażu zostaną wybrane na podstawie nadesłanych zgłoszeń. Gospodarz stażu i przedstawiciel Korpusu Solidarności opracują zakres i przebieg stażu. Uczestnik stażu przygotuje sprawozdanie podsumowujące jego przebieg. Aby wzmocnić swoją ścieżkę rozwoju, uczestnicy stażu będą mieli możliwość skorzystania z indywidualnej pracy z mentorem – doświadczonym koordynatorem wolontariatu. Początkujący koordynator wolontariatu, dzięki udziałowi w stażu i relacji z mentorem, umocni swoją pozycję, poszerzy zakres działania w swoim otoczeniu, upewni się, że jest na właściwym dla siebie miejscu. Może zyskać nowe kompetencje lub poszerzać te już zdobyte, uświadomić sobie własny potencjał i wykorzystać go, zwiększyć samodzielność w uczeniu się i kształtowaniu swojego rozwoju.

5.2.5. Standardy współpracy z wolontariuszami Korpusu Solidarności

Wraz z uruchomieniem Programu, opracowane zostały „Standardy współpracy z wolontariuszami Korpusu Solidarności”.

Standardy są swoistym „elementarzem” i podręcznikiem *savoir-vivre* w zakresie współpracy z wolontariuszami. Jest to zbiór zasad, dobrych praktyk i nieformalnych reguł współpracy z wolontariuszami, które wspierają proces zarządzania wolontariatem w organizacji. Standardy odwołują się do Karty Wartości Korpusu Solidarności oraz nawiązują do zasad wzorowej współpracy z wolontariuszami określonych i ujętych w procesie certyfikacji, której efektem jest przyznanie wybranym organizatorom wolontariatu tytułu Miejsce Przyjazne Wolontariuszom. Standardy te są doskonałym uzupełnieniem zapisów formalnych ujętych w UoDPPIW regulujących funkcjonowanie wolontariatu.

Okazją do popularyzacji standardów i promocji pożądaných postaw we współpracy z ochotnikami będą wszystkie przewidziane w Programie formy spotkań, szkoleń, debat i tym podobne. Tematyka poruszana w czasie ich trwania, między innymi rekrutacja, planowanie pracy wolontariusza, aspekty formalnoprawne, dotyczące bezpośrednio zasad i norm zachowania, relacji i przestrzegania przepisów we współpracy z wolontariuszami, będzie pretekstem aby odwoływać się do wspomnianych standardów i prezentować je uczestnikom. Każdy z organizatorów wolontariatu korzystający z jakiegokolwiek oferty wsparcia w ramach Programu, zobowiązany będzie do przestrzegania standardów współpracy i wdrażania ich w codziennej pracy z ochotnikami.

Działaniami promującymi wdrażanie standardów, jest uruchomienie procesu certyfikacji placówek współpracujących z Korpusem Solidarności pod nazwą „Miejsce Przyjazne wolontariuszom”. Proces ten kończy się przyznaniem certyfikatu, świadczącego o najwyższej jakości zarządzaniem wolontariatem w placówce. Fakt ten ułatwi wolontariuszom wybór właściwych miejsc do swojej aktywności. Proces certyfikacji sprzyja ocenie poprawności działań prowadzonych przez placówki współpracujące z wolontariuszami Korpusu Solidarności, jest nagrodą dla organizacji za profesjonalną organizację wolontariatu i wzorową współpracę z wolontariuszami.

5.2.6. Konkursy dla koordynatorów wolontariatu

Celem konkursów będzie zwrócenie uwagi na kluczową rolę, jaką we współpracy z wolontariuszami odgrywa praca koordynatora wolontariatu. W ramach realizowanych corocznie konkursów, wybrani zostaną najlepsi koordynatorzy współpracujący z wolontariuszami. O konkursie zostaną poinformowani wszyscy koordynatorzy i organizatorzy wolontariatu korzystający z oferty wsparcia. Informacja o konkursie zostanie opublikowana między innymi na portalu Programu, będzie wysłana drogą mailową do organizatorów wolontariatu czy rozpowszechniana w czasie szkoleń i spotkań. Rozstrzygnięcia konkursu nastąpią podczas uroczystości w ramach obchodów Dnia Wolontariusza lub Forum Wolontariatu.

Poprzez konkurs i wybór najlepszych koordynatorów wolontariatu w sposób pośredni zwrócimy uwagę na częste zjawisko niedoceniań przez liderów organizacji i kierowników placówek publicznych roli koordynatorów. Wskażemy im jak ważne jest okazywanie wsparcia koordynatorom, dostrzeganie ich zaangażowania, tworzenie odpowiednich warunków do pracy koordynatora. Uzupełnieniem tych działań będzie dostępna również dla koordynatorów wolontariatu Karta Wolontariusza. Zakres dostępnych benefitów w ramach Karty Wolontariusza jest taki sam dla wolontariuszy i koordynatorów.

5.2.7. Forum Wolontariatu Korpusu Solidarności

Forum to rodzaj konferencji/zjazdu/festiwalu dedykowanego wszystkim uczestnikom Korpusu Solidarności. W czasie 2-3 dniowego spotkania odbywać się będą między innymi warsztaty

tematyczne, dyskusje, giełda dobrych praktyk. Forum będzie miało luźną formułę: uczestnicy będą wymieniali się doświadczeniami, wezmą udział w kilku równolegle trwających warsztatach i spotkaniach, odbędą się prezentacje i dyskusje, prezentowane będą materiały wykorzystywane we współpracy z wolontariuszami, trwać będą targi wolontariatu (zaprezentowane zostaną oferty prac dla wolontariuszy). W ramach Forum zainteresowani uczestnicy będą mogli także prowadzić autorskie warsztaty i spotkania. Zakres tematyczny forum będzie konsultowany z uczestnikami Korpusu Solidarności, tak aby w pełni odpowiadał ich potrzebom i oczekiwaniom. Poza częścią teoretyczną (warsztaty, dyskusje) realizowane będą także działania praktyczne. Odbędzie się wspólna akcja wolontariacka w przestrzeni miejskiej.

Wszystkie zaproponowane formy aktywności w ramach Forum Wolontariatu będą sprzyjać (sieciowaniu), inspiracji do działania, podejmowaniu współpracy i wspólnych projektów.

5.2.8. Sieciowanie, spotkania branżowe

Ta forma wsparcia koordynatorów wolontariatu ma na celu cykliczną wymianę doświadczeń, dobrych praktyk i inspiracji do działania oraz networking wśród osób działających w tym samym obszarze. Będą to cykliczne spotkania na przykład pracowników socjalnych – koordynatorów wolontariatu w ośrodkach pomocy społecznej, w instytucjach kultury, lub koordynatorów wolontariatu szkolnego. Spotkania pozwolą im czerpać pomysły do działania, unikać błędów popełnianych przez kolegów, podejmować wspólne przedsięwzięcia.

5.3. Otoczenie wolontariatu

Korpus Solidarności, poza bezpośrednim oddziaływaniem na grupy najbardziej zainteresowane ofertą: wolontariuszy i koordynatorów wolontariatu, będzie również wpływał w sposób pośredni na otoczenie wolontariatu i opinię publiczną.

Narzędziami, które będą wykorzystywane w tym celu będą między innymi: portal wiedzy o wolontariacie Korpusu Solidarności, SOW - serwis kojarzeniowy z dostępnymi ofertami prac dla wolontariuszy i ułatwiający nawiązanie współpracy wolontariuszy z organizacjami, system zarządzania wolontariatem kampanie promocyjne i działania informacyjne.

Dzięki tym zabiegom opinia publiczna pozna założenia Programu, który będzie wpływać na właściwe postrzeganie wolontariatu, osoby do tej pory nie zainteresowane działalnością społeczną będą mogły skorzystać z oferty wsparcia i rozpocząć swoje pierwsze działania. Zwiększy się też zainteresowanie wolontariatem.

5.3.1. Portal wiedzy - www.korpussolidarnosci.gov.pl

Rolą portalu jest gromadzenie informacji i wiedzy oraz udostępnianie ich zainteresowanym przystąpieniem do Programu, osobom poszukującym informacji o zasadach wolontariatu.

Doświadczenia organizatorów wolontariatu wskazują, że, jak wynika z badań, wiele osób nie podejmuje wolontariatu z obawy o konieczność czasochłonnego zaangażowania się w tę pracę, stereotypowe postrzeganie wolontariatu jako działalności trudnej, służebnej, bardzo odpowiedzialnej. Potencjalni zainteresowani wolontariatem boją się takich wyzwań. Chcieliby włączyć się w aktywności łatwiejsze, nie obciążone wyżej wymienionymi zagrożeniami. Nie wiedzą jednak, gdzie znaleźć rzeczową podpowiedź, nie mają realnego wsparcia w podjęciu decyzji.

Portal będzie przybliżał zasady wolontariatu, podsuwał przykłady działań w zależności od preferencji użytkowników, dostarczał niezbędnej wiedzy w zakresie wybranych obszarów wolontariatu. Do współpracy przy tworzeniu portalu zostaną zaproszeni zarówno eksperci, autorzy cenionych projektów z udziałem wolontariuszy, jak i osoby, które spontanicznie chcą się podzielić swoją wiedzą. Portal będzie między innymi promował projekty prowadzone w lokalnych społecznościach, innowacyjne i modelowo zarządzane, lecz nieznanie szerokiemu gronu odbiorców.

5.3.2. System Obsługi Wolontariatu (SOW) – baza wolontariuszy i organizacji oferujących aktywności dla ochotników

Narzędzie to będzie rodzajem skrzynki kontaktowej, ułatwiającej nawiązanie współpracy wolontariuszy z organizacjami. Dzięki zaawansowanym rozwiązaniom informatycznym serwis w zależności od preferencji użytkownika, będzie automatycznie powiadamiał o dostępnych ofertach, pozwoli na kontakt zainteresowanych stron, zapewni możliwość oceny prezentowanych ofert. W ramach portalu będzie działał on-line system umożliwiający koordynatorom wolontariatu zarządzanie grupą swoich wolontariuszy (np. ewidencja czasu pracy, grafik prac, kalendarz działań, system powiadamiania). Koordynatorzy wolontariatu korzystając z serwisu, będą mogli prowadzić ewidencję czasu pracy swoich wolontariuszy i na tej podstawie zgłaszać ich do programu benefitowego – Karta wolontariusza, do udziału w którym wymagana jest odpowiednia liczba godzin w wolontariacie. System SOW zapewni także możliwość weryfikacji działań organizatorów wolontariatu – analizę ich aktywności, czasu współpracy z wolontariuszami, zakresu i rodzaju podejmowanych projektów, poprawności realizowanych działań i realizacji standardów współpracy w ramach Korpusu Solidarności.

5.3.3. Działania promocyjne

Jedną z aktywności prowadzonych przez Korpus Solidarności będzie promocja wolontariatu. Aby osiągnąć zakładany efekt, jakim jest trwałe i skuteczne umiejscowienie marki Korpus Solidarności

we wszelkich podejmowanych na terenie kraju oddolnych i odgórnych działaniach związanych z wolontariatem, należy przygotować i wdrożyć długofalową i szeroko zakrojoną kampanię promocyjną.

Do jej realizacji wykorzystane będą różne formy, m.in. kampanie społeczne, działania edukacyjne adresowane do opinii publicznej, modelowe projekty angażujące wolontariuszy. Wszystkie te formy będą miały na celu zachęcenie do wolontariatu – ukazanie go jako atrakcyjnej, wartościowej, nie obciążonej nadmiernym formalizmem aktywności obywatelskiej, rozwijającej wolontariusza, a także środowisko lokalne, w którym funkcjonuje, dostarczającej satysfakcji oraz będącej okazją do zdobywania nowych doświadczeń. Celem prowadzonych działań będzie ponadto przełamywanie stereotypu wolontariatu jako trudnej, złożonej i wymagającej wyjątkowego poświęcenia działalności społecznej.

Kampanie społeczne – wizerunkowe, będą realizowane we współpracy m.in. z domami mediowymi, agencjami reklamowymi, przedstawicielami mediów publicznych i komercyjnych. W kampanii wykorzystane zostaną różne formy przekazu, m.in. sieci społecznościowe, materiały reklamowe, media. Dobór narzędzi dostosowany będzie do formy przekazu i grupy odbiorców, która może się różnić w zależności od aktualnych celów kampanii.

Efektem działań będzie trwałe zakorzenienie się w świadomości aktualnych i przyszłych beneficjentów podmiotu, jakim jest Korpus Solidarności oraz powiązanie tego stanu z kontinuum „świadomość marki-pozytywne skojarzenia z „NIW=KS=wolontariat”-przystąpienie do SOW-angażowanie się w wolontariat systematyczny”.

Nawiązanie współpracy z licznymi różnorodnymi partnerami (odbiorcami działań bezpłatnych, nisko- i wysokobudżetowych, jednorazowych i cyklicznych, małymi i dużymi, zarówno po stronie partnerów Korpusu Solidarności, jak i środowiska, z którego będą się rekrutować przyszli wolontariusze) przyczyni się do utrwalenia pozytywnego wizerunku Korpusu Solidarności wśród organizacji III sektora i społeczeństwie.

5.3.4. Udział w zespołach doradczych i eksperckich współpracujących z Instytucją Zarządzającą

Mnogość obszarów, w jakich funkcjonuje wolontariat, różnorodność projektów, zróżnicowanie organizatorów wolontariatu sprawiają, że dla właściwego i sprawnego kształtowania polityki rozwoju wolontariatu długoterminowego pożądane jest tworzenie zespołów i gremiów doradczych, które będą wspierać ten proces.

Wykorzystanie know-how doświadczonych organizatorów wolontariatu, akademików, działaczy społecznych jest bezcennym wsparciem dla Instytucji Zarządzającej. Dzielenie się wiedzą i dobrymi praktykami wolontariatu, zaangażowanie się w działania eksperckie i szkoleniowe Korpusu Solidarności są tylko niektórymi z pól aktywności dostępnych dla członków wyżej wymienionych

zespołów.

Powołany zostanie Komitet Monitorujący – Sterujący, doradców KS. W dalszej kolejności powoływane będą zespoły zadaniowe skupione w wybranych obszarach działań Programu np. szkolenia, promocja.

5.3.5. Kształtowanie lokalnych rozwiązań w zakresie wspierania i rozwoju wolontariatu

Realizacja ogólnopolskiego Programu wymaga współpracy z regionalnymi i lokalnymi partnerami. Przewidujemy, że będą to zarówno, branżowe sieci organizacji pozarządowych, jak i pojedyncze podmioty – organizatorzy wolontariatu. Partnerzy będą zapraszani przez realizatorów programu do współpracy i wykonywać będą umówione działania, będą współpracować z Korpusem Solidarności. Rolą Partnerów będzie inicjowanie, rozwijanie działań zmierzających do rozwoju wolontariatu w środowisku lokalnym. Mogą to być np. programy wprowadzające wolontariat do lokalnych instytucji pomocy społecznej, kultury, organizacji sportowych, placówek edukacyjnych, czy dotyczące tworzenia koalicji na rzecz wolontariatu, realizacji szkoleń, podejmowania lokalnych projektów wolontariackich. Program będzie wspierał te inicjatywy.

Szczególnie istotne z punktu widzenia rozwoju działań obywatelskich wydaje się budowanie lokalnych koalicji na rzecz wolontariatu. Skupienie ważnych dla środowiska lokalnego osób, instytucji i organizacji, które dbać będą wspólnie o rozwój lokalnej aktywności obywatelskiej, jest najbardziej pożądaną formą działań wspierających funkcjonowanie Korpusu Solidarności na poziomie lokalnym.

5.4. Organizatorzy wolontariatu – organizacje pozarządowe, instytucje sektora publicznego, organizacje realizujące koncepcje społecznej odpowiedzialności biznesu i wolontariatu pracowniczego

Organizatorzy wolontariatu będą mogli wziąć udział w Programie na dwa sposoby: jako placówki, które oferują aktywności dla wolontariuszy Korpusu Solidarności oraz jako korzystający ze wsparcia oferowanego przez Program.

Jednym z celów operacyjnych Programu jest współpraca z podmiotami reprezentującymi sektor pozarządowy oraz publiczny, korzystającymi ze świadczeń wolontariuszy lub wspierającymi ich działalność. Współpraca ta jest kluczowa dla powodzenia Programu.

Istotą działań wolontariackich jest wzajemna wymiana: wolontariusz – korzystający. Aby mogła ona zaistnieć, niezbędny jest udział i współpraca obydwu grup.

Wysiłki Instytucji Zarządzającej, poza oczywistą promocją wolontariatu wśród potencjalnych wolontariuszy, muszą także koncentrować się na organizatorach wolontariatu – placówkach, które mogą przyjąć wolontariuszy i oferować im zróżnicowane aktywności. Organizatorzy wolontariatu będą także zachęceni do wspierania Programu na innych polach aktywności.

Bardzo wyraźnie warto w tym miejscu zaznaczyć, że Program będzie ofertą wspierającą działalność także organizacji już współpracujących z wolontariuszami. Nie będzie konkurował z dotychczas prowadzonymi programami i działaniami wolontariackimi. Program umożliwi przygotowanie organizacji do współpracy w ramach wolontariatu długoterminowego, umożliwi rozwinięcie nowych obszarów działań dotychczas nierealizowanych, przyczyni się do zwiększenia liczby wolontariuszy w placówkach już współpracujących z wolontariuszami. Nie będzie konkurencją do dotychczasowych działań – będzie je wspierał, rozwijał i wzmacniał.

Poprzez realizację lokalnych działań wolontariackich adresowanych do organizatorów, m.in. szkoleń, seminariów, poradnictwa, organizatorzy wolontariatu zachęceni zostaną do podejmowania z nimi współpracy. Działania te przyczynią się do udostępniania ofert pracy dla ochotników, zwiększenia ich zakresu i różnorodności.

W ramach Programu należy zwrócić uwagę na rozwijanie współpracy z organizacjami realizującymi koncepcje społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw i wolontariatu pracowniczego. Korpus Solidarności powinien włączać te instytucje do prowadzonych przez siebie działań. Możliwymi formami współpracy mogą być np. seminaria, spotkania, wspólne akcje wolontariackie, wymiana doświadczeń, udział w zespołach eksperckich itp. Jest to o tyle istotne, że organizacje te coraz częściej uczestniczą w rozwijaniu wolontariatu w społecznościach lokalnych oraz wśród osób w wieku produkcyjnym. Są to organizacje zarówno z sektora biznesu jak również instytucje z sektora publicznego. Ich udział w Programie niewątpliwie wzbogaci zakres prowadzonych działań Korpusu Solidarności, a ponadto będzie spójny z założeniami polityki zaangażowania społecznego sektora publicznego.

5.4.1. Udostępnianie miejsc aktywności dla wolontariuszy

Oferta Korpusu Solidarności jest adresowana do wszystkich podmiotów zainteresowanych współpracą z wolontariuszami, które zgodnie z UoDPPiW mogą współpracować z ochotnikami.

Określone wcześniej w opisie Programu zakresy wsparcia (między innymi szkolenia, poradnictwo, seminaria, projekty wolontariackie, spotkania branżowe, debaty, wizyty studyjne) są narzędziami ułatwiającymi organizatorom wolontariatu zarządzanie wolontariuszami oraz zachętą do współpracy z Korpusem Solidarności.

W efekcie podjętych działań doświadczeni organizatorzy wolontariatu będą mogli poszerzyć zakres i zwiększyć liczbę ofert pracy dla wolontariuszy. Instytucje, które nie korzystały dotychczas ze wsparcia ochotników, rozpoczną z nimi współpracę.

Oferty pracy dla wolontariuszy są bardzo ważnym elementem funkcjonowania „ekosystemu wolontariatu”, ponieważ zachowanie równowagi popytu i podaży w oferowaniu usług gwarantuje powodzenie prowadzonych działań. Prowadzone w ramach Programu działania służyć zatem będą zwiększaniu dostępności ofert pracy dla wolontariuszy, stałemu wzrostowi ich atrakcyjności, zakresu i oczywiście odpowiedniemu zabezpieczeniu organizacyjnemu dla wolontariusza. Miejscem, w którym gromadzone i udostępniane są oferty wolontariatu jest SOW. Funkcjonalności udostępnione w SOW ułatwią także jego użytkownikom na zarządzanie ofertami, usprawnienie zarządzania relacjami wolontariusz – organizacja, gromadzenie informacji o aktywności wolontariuszy.

5.4.2. Działania edukacyjne – branżowe programy wolontariackie

Wyzwaniem, które ma istotne znaczenie dla rozwoju wolontariatu w Polsce, jest kwestia postrzegania wolontariatu przez ogół społeczeństwa. Wolontariat wśród starszej grupy obywateli może nadal posiadać konotacje nawiązujące do lat 50 – 80, kiedy praca społeczna nie zawsze była dobrowolna. Wiele osób nadal postrzega też wolontariat w jednoznaczny sposób, łącząc go jedynie z dziedziną pomocy społecznej. Dla dużej części polskiego społeczeństwa wiedza o współczesnym wolontariacie i różnych rolach wolontariuszy nie jest łatwo dostępna. Pomoc drugiej osobie wynikająca z altruistycznych pobudek ma z całą pewnością kluczowe znaczenie.

Tak jak zniekształcone jest pojmowanie wolontariatu i wartości pracy samych wolontariuszy, również wizerunek osoby zarządzającej wolontariuszami, czyli koordynatora wolontariatu, niewłaściwie oddaje istotę pracy tych osób. W dalszej kolejności Program będzie koncentrował działania wizerunkowe także i na tej grupie, wpływając na podniesienie prestiżu i roli koordynatorów wolontariatu w procesie budowania i zarządzania wolontariatem.

Działania edukacyjne obejmą między innymi organizację spotkań, konferencji, opracowywanie i realizację modelowych projektów wolontariackich oraz prowadzenie innych nieformalnych działań edukacyjnych dzieci i dorosłych. Jednym z pierwszych planowanych działań edukacyjnych jest objęcie wsparciem Programu wolontariatu szkolnego i rozwój szkolnych form wolontariatu.

5.4.3. Wsparcie zarządzania wolontariatem w NGO

W ramach Korpusu Solidarności realizowana będzie ścieżka wsparcia pn. „Wsparcie zarządzania wolontariatem w NGO”, której głównym celem jest wzmocnienie organizacji pozarządowych w zakresie profesjonalnego podejścia do organizacji i zarządzania wolontariatem, wsparcie

finansowe i pozafinansowe na usprawnienie współpracy z wolontariuszami. Zainteresowane organizacje w drodze konkursu ofert ubiegać się będą o środki na zatrudnienie i edukację koordynatora wolontariatu oraz wdrożenie kompleksowego systemu zarządzania wolontariuszami.

Organizacja w ramach wsparcia uzyska także pomoc pozafinansową oferowaną we współpracy NIW-CRSO z Partnerami Programu KS m.in. udział w procesie certyfikacji, roczny kurs zarządzania wolontariatem, tutoring dla koordynatorów wolontariatu. Działania adresowane będą do organizacji, które posiadają już doświadczenie we współpracy z wolontariuszami, nadal zamierzają rozwijać potencjał wolontariatu, wolontariat jest wkomponowany w ich kulturę organizacyjną, organizacja posiada wypracowane podstawowe ramy funkcjonowania wolontariatu. Organizacja rozwijając wolontariat planuje zwiększać zakres pomocy dla beneficjentów, rozszerzać i wzbogacać zakres oferowanych usług.

Zakres wsparcia dla organizacji

Wsparcie organizacji w zakresie zarządzania wolontariatem potrwa 36 miesięcy od chwili podpisania umowy na realizację projektu. Na wsparcie składa się:

- dofinansowanie kosztów wynagrodzenia koordynatora wolontariatu;
- pakiet finansowego wsparcia rozwoju wolontariatu w organizacji oraz
- pakiet pozafinansowego wsparcia rozwoju wolontariatu.

Wynagrodzenie koordynatora

Organizacja w ramach projektu zatrudni koordynatora wolontariatu na umowę o pracę w wymiarze nie mniej niż połowy etatu i otrzyma dofinansowanie wynagrodzenia koordynatora oraz innych udokumentowanych kosztów zatrudnienia zgodnie z odpowiednimi przepisami. Maksymalna kwota dofinansowania wynagrodzenia koordynatora nie może być wyższa niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw włącznie z wypłatami z zysku w czwartym kwartale roku poprzedzającego złożenie wniosku ogłaszane przez GUS (w przypadku zatrudnienia na część etatu proporcjonalnie do wysokości etatu). Organizacja może w projekcie przewidzieć stopniowe zwiększanie wymiaru etatu. Organizacja może się ubiegać o sfinansowanie 100% wynagrodzenia koordynatora wolontariatu (wynagrodzenie brutto oraz koszty pracodawcy) przez pierwsze 24 miesiące realizacji projektu i 90% wynagrodzenia przez następne 12 miesięcy..

Pakiet finansowego wsparcia rozwoju wolontariatu w organizacji

W ramach finansowego pakietu wsparcia organizacja otrzyma środki na pokrycie kosztów innych zadań służących rozwojowi wolontariatu systematycznego, co pozwoli m.in. na: zbudowanie trwałych rozwiązań organizacyjnych w zakresie wolontariatu, podniesienie kompetencji koordynatora, wolontariuszy, docenienie wolontariuszy, rozwój ich zainteresowań w obszarze wolontariatu. Maksymalna wartość pakietu finansowego wsparcia rozwoju wolontariatu w

organizacji, o którą może ubiegać się organizacja wyniesie 50 tys. zł. rocznie. W przypadku zatrudnienia koordynatora wolontariatu w wymiarze mniejszym niż pełny etat wartość pakietu zostanie proporcjonalnie zmniejszona do wysokości części etatu.

Na pakiet finansowego wsparcia składają się m.in. tutoring/wizyty studyjne, minigranty dla wolontariuszy, wsparcie systemowego rozwoju wolontariatu, bieżące potrzeby organizacyjne organizacji, które w zależności od potrzeb rozwojowych organizacji w poszczególnych latach (1,2,3 roku) będą realizowane z różnym natężeniem i w różnym zakresie. Wnioskodawca we wniosku konkursowym określi w jakim zakresie zamierza zrealizować i sfinansować poszczególne elementy pakietu.

Pakiet pozafinansowego wsparcia rozwoju wolontariatu

Beneficjenci programu otrzymają wsparcie pozafinansowe umożliwiające rozwój kompetencji zarządzania wolontariatem przez koordynatorów oraz możliwość weryfikacji standardów prowadzonych działań wolontariackich.

Szkoła Dobrego Wolontariatu (SDW). Każdy koordynator wolontariatu organizacji uczestniczącej w projekcie weźmie udział w sześciomiesięcznym kursie organizacji i zarządzania wolontariatem. Udział w SDW ma na celu podwyższenie kompetencji koordynatorów wolontariatu w obszarze organizacji wolontariatu, zarządzania wolontariuszami. Zajęcia Szkoły Dobrego Wolontariatu odbywać się będą w formie zjazdów stacjonarnych, pomiędzy którymi uczestnicy skorzystają z webinarów. Przewiduje się zorganizowanie dwóch sesji rocznie: wiosennej i jesiennej.

Certyfikacja „Miejsce Przyjazne Wolontariuszom” (MPW). Każda organizacja uczestnicząca w projekcie, jeśli nie otrzymała wcześniej certyfikatu, weźmie udział w procesie certyfikacji „Miejsce Przyjazne Wolontariuszom”. Certyfikacja ma na celu weryfikację spełniania standardów określonych w założeniach certyfikatu oraz doskonalenia warunków realizacji przez wolontariuszy swojej służby, a także zarządzania wolontariatem w organizacji. Potwierdzeniem spełnienia standardów będzie przyznanie certyfikatu MPW. Udział w certyfikacji jest obowiązkowy.

Systemu Obsługi Wolontariatu (SOW) jest obowiązkowym narzędziem wykorzystywanym w pracy koordynatorów biorących udział w programie oraz przez zespół realizatora Programu KS. Pełnić będzie dwie funkcje: **wspomagającą i monitorującą**. Ułatwi koordynatorowi zarządzanie wolontariatem w organizacji m.in. poprzez publikowanie ofert wolontariatu i prowadzenie tą drogą rekrutacji oraz ewidencjonowanie godzin pracy wolontariuszy. Realizatorom Programu pozwoli analizować m.in. aktywność koordynatora i wolontariuszy oraz monitorować godziny wolontariatu. Dokumentowane zakładane przez organizację wskaźniki w zakresie współpracy z wolontariuszami będą podlegały weryfikacji przez koordynatora w SOW.

Oczekiwane efekty wsparcia

Organizacja przystępująca do realizacji projektu, deklarująca chęć zatrudnienia koordynatora wolontariatu **w pełnym wymiarze czasu pracy** i składająca wniosek o dofinansowanie kosztów zatrudnienia w tym wymiarze jednocześnie zobowiąże się do realizacji wszystkich działań zaproponowanych w projekcie, skorzystania z obowiązkowych form oferowanego wsparcia oraz osiągnięcia przynajmniej następujących efektów:

- Wzmocnienie roli koordynatora wolontariatu w organizacjach pozarządowych i profesjonalizacja jego warsztatu pracy.
- Stworzenie zespołu składającego się docelowo przynajmniej z 20 wolontariuszy podejmujących zadania w sposób systematyczny nie później niż w drugim roku realizacji projektu.
- Realizacja rocznie min. 5 minigrantów na autorskie projekty społeczne wolontariuszy, które zostaną udokumentowane i opublikowane na stronie www. beneficjenta i/lub w mediach społecznościowych oraz udostępnione NIW-CRSO. Wartość minigrantu powinna zawierać się w kwocie 500,00 zł - 2000,00 zł.
- Zakłada się, że organizacja uczestnicząca w projekcie powinna kontynuować jego realizację, w tym: kontynuować zatrudnienie koordynatora wolontariatu, utrzymanie zespołu wolontariuszy (z uwzględnieniem wymiany osób) oraz wypracowanie określonej liczby godzin wolontariatu rocznie przez min. 3 lata po jego zakończeniu
- Wypracowanie przez zespół wolontariuszy w ciągu roku nie mniej niż 4500 godzin, przy czym przynajmniej 50% wartości wskaźnika powinna być realizowana w sposób systematyczny tzn. w każdym lub co drugim miesiącu aktywności wolontariusza. Wskaźnik winien być osiągnięty max. w drugim roku realizacji projektu i kontynuowany do jego zakończenia.
- Profesjonalizacja organizacji zarządzającej wolontariatem, podniesienie poziomu organizowania wolontariatu oraz wspierania wolontariuszy w tym m.in. stworzenie trwałych podstaw kultury współpracy z wolontariuszami, opracowanie planu funkcjonowania i rozwoju wolontariatu, korzystanie z nowoczesnych narzędzi do organizacji i zarządzania wolontariatem np. SOW.

5.4.4. Współpraca z Partnerami Programu – realizacja regionalnych i lokalnych planów rozwoju wolontariatu.

Realizacja ogólnopolskiego Programu wymaga współpracy z regionalnymi i lokalnymi partnerami. Przewidujemy, że będą to zarówno, branżowe sieci organizacji pozarządowych, jak i pojedyncze podmioty – organizatorzy wolontariatu. Partnerzy będą wybierani w drodze konkursów ofert. Wykonywać będą umówione działania, współpracować z Korpusem Solidarności a także realizować

będą własne autorskie projekty, które rozwijać będą ideę wolontariatu długoterminowego Korpusu Solidarności. Rolą Partnerów będzie inicjowanie, rozwijanie działań zmierzających do rozwoju wolontariatu w środowisku lokalnym. Mogą to być np. programy wprowadzające wolontariat do lokalnych instytucji pomocy społecznej, kultury, organizacji sportowych, placówek edukacyjnych, czy dotyczące tworzenia koalicji na rzecz wolontariatu, realizacji szkoleń, podejmowania lokalnych projektów wolontariackich. Program będzie wspierał te inicjatywy.

Szczególnie istotne z punktu widzenia rozwoju działań obywatelskich wydaje się budowanie lokalnych koalicji na rzecz wolontariatu. Skupienie ważnych dla środowiska lokalnego osób, instytucji i organizacji, które dbać będą wspólnie o rozwój lokalnej aktywności obywatelskiej, jest najbardziej pożądaną formą działań wspierających funkcjonowanie Korpusu Solidarności na poziomie lokalnym

Planowane jest utrzymanie dwukierunkowego charakteru wsparcia działań Korpusu Solidarności poprzez realizację projektów realizowanych przez Partnerów **regionalnych** i **lokalnych**. Celem działań we współpracy z Partnerami, jest pobudzenie lokalnych środowisk do wzmożonej aktywności wolontariackiej, zwiększenie różnorodnych form wspierania sektora wolontariatu, rozwinięcie zindywidualizowanych, dopasowanych do profilu działalności beneficjentów oraz ich odbiorców form wsparcia, które pozwolą w większym stopniu angażować do wolontariatu długoterminowego wolontariuszy, koordynatorów, organizatorów.

Cele jakie będą realizować Partnerzy to m.in. rozwijanie i wspieranie Programu KS na terenie całego kraju; zaktywizowanie, pobudzenie lokalnych środowisk do stałej, długoterminowej aktywności wolontariackiej; sieciowanie, budowanie stałych relacji wśród partnerów KS na terenie całego kraju (poprzez regionalne spotkania, wydarzenia inicjowane przez partnerów regionalnych); Zwiększenie zaangażowania lokalnych instytucji, NGO-sów, administracji w rozwój wolontariatu długoterminowego w ramach KS,

Działania partnerów będą zależne od ich indywidualnych projektów jak również realizowane będą zadania powierzone w ramach Programu. Istotnym kierunkiem aktywności partnerów jest również zwrócenie uwagi na rolę, jaką powierzamy partnerom regionalnym - partner regionalny będzie aktywnie działać na obszarze całego województwa, partner lokalny na terenie co najmniej jednego powiatu, każdy z partnerów rozpocznie w ramach działań wdrożenie Regionalnych/Lokalnych Planów Rozwoju Wolontariatu, rozwinięcie bazy wolontariuszy w SOW, sieciowanie i budowanie bazy lokalnych organizacji wolontariackich, rozwijanie i wzmacnianie nowych środowisk wolontariackich.

Zakładamy, że część rezultatów będzie tożsama dla wszystkich partnerów. W ramach projektu beneficjenci będą musieli zaplanować i wdrażać Regionalne/Lokalne Plany Rozwoju Wolontariatu angażujące do działań nie tylko lokalny sektor obywatelski, ale również instytucje publiczne, struktury samorządowe oraz inne podmioty. Ważnym elementem działań będzie lokalna

administracja SOW, promocja wolontariatu w KS, szkolenie podmiotów działających na terenie powiatów w zakresie budowania oferty w SOW. Pozwoli to efektywnie rozwijać bazę nowych podmiotów i wolontariuszy w KS. Plany będą opierać się na podobnych wskaźnikach (minimalna liczba partnerstw, które będą podstawą jej wdrażania, minimalna liczba działań /akcji/szkoleń/konferencji itd., określone minimum w zakresie promocji). Plany odnosić się będą również do zakładanych rezultatów, w obrębie których pojawią się takie elementy jak zakładany udział oraz wzrost liczby aktywnych wolontariuszy, wzrost liczby organizacji w SOW itd.

6. Spodziewane efekty Programu, rezultaty, wskaźniki

Przy określaniu spodziewanych efektów Programu należy podkreślić to, że oddziałuje on na bardzo złożone i wielowymiarowe zjawisko, jakim jest działalność społeczna obywateli. Skala zaangażowania w ten typ aktywności zależy w dużej mierze od poziomu zaufania społecznego. Ludzie z większą chęcią i bez nadmiernych obaw świadczą sobie nawzajem pomoc w mniejszych środowiskach, tam gdzie wszyscy się znajdują. Jednocześnie to właśnie środowiska wielkomiejskie, w których poziom anonimowości jest nieporównywalnie większy niż w społecznościach lokalnych, są źródłem dojrzałych form różnorodnego wolontariatu. Wzrasta w nich chęć bycia pomocnym w środowisku wychodzącym poza krąg rodziny i najbliższego sąsiedztwa. Na zaangażowanie w wolontariat mają także wpływ wcześniejsze doświadczenia. Te pozytywne zachęcają do powrotu do praktykowania wolontariatu. Taka wielowymiarowość zjawiska wolontariatu z pewnością nie sprzyja dokładnemu mierzeniu jego rezultatów, definiowanych jako efekt zmiany społecznej, którą Program ma wywołać lub wesprzeć. Niemniej jednak dzięki realizacji Programu należy spodziewać się osiągnięcia następujących rezultatów:

Realizacja wskaźników Programu w perspektywie do 2030 r.

Cel operacyjny		
Wzrost liczby wolontariuszy angażujących się w sposób trwały w działania wolontariatu systematycznego		
Cel szczegółowy		
Poszerzenie zakresu tematycznego i ułatwienie dostępu do oferty wsparcia dla wolontariuszy, pozwalającej świadomie i odpowiedzialnie podjąć i/lub rozwinąć aktywność wolontariacką		
Rezultat	Wskaźnik	Wartość
Wzrost zainteresowania wolontariatem systematycznym wśród wolontariuszy w tym zwiększenie liczby i różnorodności ofert	Liczba wolontariuszy uczestniczących w Korpusie Solidarności	33 600

pomocy oferowanych przez wolontariuszy	Liczba mln. godzin wolontariatu przepracowanych przez wolontariuszy	8,4
Wdrożenie programu benefitowego „Karty Wolontariusza”	Liczba partnerów Programu oferujących swoje usługi w ramach Karty Wolontariusza, z których korzystają wolontariusze	150
Wzmocnienie poczucia własnej wartości wśród wolontariuszy, docenienie ich pracy i zaangażowania	Liczba konkursów adresowanych do wolontariuszy	11
Wymiana doświadczeń, nawiązanie współpracy pomiędzy wolontariuszami	Liczba obozów Campus Wolontariatu – organizowanych dla uczestników Programu	9

Cel operacyjny		
Wzrost skuteczności działania koordynatorów wolontariatu w organizacjach współpracujących z wolontariuszami		
Cel szczegółowy		
Zaprojektowanie i wdrożenie dedykowanego koordynatorom wolontariatu modelowego systemu wsparcia		
Rezultat	Wskaźnik	Wartość
Podniesienie poziomu wiedzy wśród koordynatorów wolontariatu w zakresie zarządzania wolontariatem	Liczba koordynatorów biorących udział w programie: Wsparcie zarządzania wolontariatem w NGO	700
	Liczba kursów menadżerskich „Szkoła Dobrego Wolontariatu”, w których uczestniczyć będzie 700 koordynatorów wolontariatu	7
Wzmocnienie procesu organizacji i zarządzania wolontariatem w NGO poprzez standaryzację ww. procesu	Liczba przyznanych certyfikatów „Miejsce Przyjazne Wolontariuszom”	860

Wzrost stabilności zatrudnienia koordynatorów wolontariatu	Liczba zatrudnionych koordynatorów wolontariatu	700
Wsparcie rozwoju wolontariatu w organizacji	Liczba pakietów finansowego i pozafinansowego wsparcia dla NGO obejmującego m.in. szkolenia, dotacje na zatrudnienie koordynatora, rozwój współpracy z wolontariuszami, promocję	700
Trwałość zastosowanych metod wsparcia w ramach ścieżki „Wsparcie zarządzania wolontariatem w NGO”	Liczba organizacji zatrudniających koordynatorów i kontynuujących współpracę z wolontariuszami wg. zasad określonych w programie po zakończeniu okresu wsparcia.	466
	Szacowana liczba wolontariuszy kontynuujących współpracę z NGO wg. zasad określonych w programie po zakończeniu okresu wsparcia.	9 600
	Szacowana liczba mln. godzin wypracowanych przez wolontariuszy kontynuujących współpracę z NGO wg. zasad określonych w programie po zakończeniu okresu wsparcia	4,7
Wzmocnienie poczucia własnej wartości wśród koordynatorów, docenienie ich pracy i zaangażowania w zarządzaniu wolontariatem	Liczba konkursów adresowanych do koordynatorów wolontariatu	11
Wymiana doświadczeń, wsparcie edukacyjne i sieciowanie koordynatorów	Liczba Forów Wolontariatu i konferencji	20

Cel operacyjny

Zwiększenie liczby organizatorów wolontariatu współpracujących w sposób systematyczny z wolontariuszami oraz rozwijających wspólnie z Instytucją Zarządzającą lokalną politykę w zakresie funkcjonowania wolontariatu

Cel szczegółowy

Podniesienie roli i kompetencji organizatorów wolontariatu w zakresie funkcjonowania wolontariatu w

środowisku lokalnym		
Rezultat	Wskaźnik	Wartość
Wzrost zainteresowania współpracą z wolontariuszami wśród NGO i instytucji publicznych w tym zwiększenie dostępności i różnorodności ofert pracy dla wolontariuszy.	Liczba placówek realizujących program wolontariatu systematycznego w Korpusie Solidarności	6 300
Zwiększenie dostępności oferty Korpusu Solidarności na poziomie regionalnym (wojewódzkim) i lokalnym (powiatowym)	Liczba Regionalnych i Lokalnych Partnerów Programu realizujących wolontariat systematyczny w ramach Korpusu Solidarności	93

Cel operacyjny		
Pozytywna zmiana postrzegania wolontariatu i wzrost świadomości otoczenia w zakresie zasad organizowania wolontariatu i włączania się obywateli w działania ochotnicze		
Cel szczegółowy		
Zwiększenie liczby i różnorodności form działań promocyjnych i wizerunkowych w zakresie popularyzowania wolontariatu		
Rezultat	Wskaźnik	Wartość
Pozytywna zmiana wizerunku wolontariatu i podniesienie poziomu wiedzy na jego temat wśród otoczenia wolontariatu	Wzrost zaangażowania obywateli w wolontariat *	10%
	Liczba zrealizowanych akcji, promocyjnych, wizerunkowych i informacyjnych	12
* Wzrost w stosunku do zaangażowania na podst. wyników badań „Wolontariat, filantropia, 1%. Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2012-2015”		

Wpływ Programu na społeczności lokalne, budowanie wspólnoty i rozwój społeczeństwa obywatelskiego

Dbłość o dziedzictwo wspólnych wartości i wierność tradycjom stanowią zasadnicze wyzwanie dla współczesnego świata, aktywnego i odpowiedzialnego społeczeństwa obywatelskiego oraz budowania wspólnoty jako przestrzeni, w której działa i rozwija się społeczeństwo obywatelskie.

Według Krajowego Raportu Polskiej Narodowej Agencji Programu Erasmus+ „Wpływ projektów wolontariatu europejskiego na społeczności lokalne” Wolontariat Europejski jest bardzo często jedynym sposobem na pozyskanie wolontariuszy, którzy mogą pracować regularnie na rzecz organizacji i lokalnej społeczności, jako że współpraca z miejscowymi wolontariuszami bywa niestabilna i bardzo nieregularna. Pomimo że wolontariusze zagraniczni spotykają się z przyjaznym przyjęciem w społecznościach lokalnych, ich praca wciąż pozostaje niedoceniona przez niektórych mieszkańców. Jednocześnie można zauważyć, że po wyjeździe zagranicznego wolontariusza w społeczności lokalnej rodzi się gotowość i oczekiwanie na goszczenie kolejnego wolontariusza (lub wolontariuszy) w przyszłości. Ponadto ciągłość i regularność działań wolontariackich wydaje się być kluczowym czynnikiem warunkującym długotrwałe oddziaływanie i trwałość rezultatów projektu Wolontariatu Europejskiego, a także docenienie go przez społeczność lokalną. Badania pokazują także, że długoterminowe projekty wolontariackie mogą mieć trwałe efekty i rezultaty zarówno dla społeczności lokalnych, jak i organizacji goszczących. Niekiedy obserwuje się także efekt kuli śnieżnej – dobrze zrealizowany projekt wolontariacki sprzyja pojawianiu się i rozwojowi kolejnych inicjatyw.

Z badań prowadzonych na Uniwersytecie w Southampton wynika, że w przypadku osób powyżej 40 roku życia i aktywnych jako wolontariusze wyższe są wskaźniki pozytywnego emocjonalnego samopoczucie i zdrowia psychicznego w porównaniu do osób, które nigdy w taki sposób się nie udzielały. Co ważne, dzieje się tak niezależnie od ich statusu społecznego, stanu cywilnego, zdrowia i wykształcenia. Zwłaszcza regularny wolontariat pomaga w utrzymaniu więzi społecznych, co jest szczególnie istotne w przypadku seniorów kończących swoją aktywność zawodową. Zakończenie kariery zawodowej wiąże się często z narastającą społeczną izolacją seniorów.

Program Korpus Solidarności oparty jest na modelu wolontariatu długoterminowego który, jak wynika z badań GUS i Klon/Jawor jest najbardziej deficytową formą wolontariatu wśród Polaków. Oferta Programu i jego realizacja powinna przyczynić się do rozwoju tej formy wolontariatu, upowszechnienia w społeczeństwie świadczenia takiej formy wsparcia dla osób i środowisk potrzebujących pomocy. Dzięki wypracowaniu wartościowych i sprawdzonych form współpracy wolontariusza z organizatorami wolontariatu w ramach formuły Korpusu Solidarności, należy oczekiwać oddziaływania Programu także na inne inicjatywy wolontariackie i społeczne realizowane w kraju. Tym samym Program w dłuższej perspektywie powinien przyczynić się do wzrostu kapitału społecznego.

Jednym z priorytetów Programu Korpus Solidarności jest adresowanie jego działań do seniorów. Uczestnictwo w Programie seniorów, osób kończących aktywność zawodową oraz już nieczynnych

zawodowo przyczyniać się będzie do poprawy ich sytuacji społecznej i zdrowotnej. Służyć będzie także utrzymywaniu nabytych w trakcie wcześniejszego okresu życia kompetencji zawodowych i społecznych oraz rozwoju w szczególności kompetencji społecznych związanych ze świadczeniem zaangażowania wolontariackiego.

Inną grupą, której dedykowana będzie część działań, jest młodzież. Uczestnictwo młodzieży w Programie sprzyjać powinno rozwojowi ich kompetencji społecznych, zdobywaniu doświadczenia pomocnego na rynku pracy, pielęgnowaniu pasji do działań obywatelskich.

7. Harmonogram

Program Korpus Solidarności został zaprojektowany na 12-letni okres realizacji. Program będzie realizowany w rocznych cyklach od stycznia do grudnia. Umożliwi to zaplanowanie działań, których realizacja zależna jest m.in. od pory roku np. wyjazdy wakacyjne – obozy dla wolontariuszy Korpusu Solidarności, okresy wzmożonych działań wolontariackich np. rozpoczęcie roku szkolnego i akademickiego, święta państwowe i kościelne.

Termin	Działanie
Marzec – wrzesień 2018 r.	Zatwierdzenie ostatecznego kształtu programu Rekrutacja zespołu Biura Programu Opracowanie narzędzi i zakresów działań dla poszczególnych obszarów tematycznych Programu m.in. edukacyjnych dla wolontariuszy i koordynatorów; kampanii społecznej/wizerunkowej; serwisu informacyjnego i kojarzeniowego dla wolontariuszy i organizacji;
Październik 2018 r. – grudzień 2019 r.	Pierwszy cykl realizacji Programu
Styczeń – marzec 2020 r.	Analiza pierwszego cyklu, rekomendacje na kolejny okres realizacji, uaktualnienie oferty Programowej
Styczeń 2020 r. – grudzień 2030 r.	Realizacja Programu w roku 2020 r. pokrywać się będzie z równolegle prowadzoną w okresie styczeń – marzec 2019 oceną pierwszego cyklu Programu (2018-2019). Oferta Programu będzie w kolejnych latach wzbogacana o nowe inicjatywy, których realizacja wynikać będzie z aktualnych potrzeb obserwowanych na rynku wolontariackim, np. wdrożenie w roku 2023 ścieżki „Wsparcie zarządzania wolontariatem w NGO”

8. Budżet Programu

Realizacja Programu finansowana będzie z krajowych środków publicznych w ramach Funduszu Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego utworzonego na podstawie art. 88a ustawy z dnia 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych, którego dysponentem jest Przewodniczący Komitetu do spraw Pożytku Publicznego. Zgodnie z nowelizacją ww. ustawy z dnia 15 grudnia 2016 r., przychodem Funduszu Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego jest 4% wpływów z dopłat z gier objętych monopolem państwa.

Dopuszcza się możliwość finansowania programu również z innych źródeł np. ze środków budżetu państwa. W ramach Programu ponoszone będą wydatki na działania określone w Programie związane ze wspieraniem wolontariuszy, koordynatorów wolontariatu, organizatorów wolontariatu oraz otoczenia wolontariatu w Polsce, a także w części na obsługę Programu. Wydatki ponoszone w ramach Programu w poszczególnych latach zostały przedstawione w tabeli „Budżet Programu Korpus Solidarności w latach 2018-2030”. Zastrzega się brak możliwości zwiększenia alokacji przeznaczonej na kategorię Pomoc techniczna. Przewodniczący Komitetu, na podstawie rocznego planu finansowego określi wielkość środków na realizację Programu.

W ramach Programu ponoszone będą wydatki na działania związane ze wspieraniem wolontariuszy, koordynatorów wolontariatu organizatorów wolontariatu oraz otoczenia wolontariatu. Budżet obejmuje dwie zasadnicze kategorie wydatków.

Pierwszą kategorią wydatków będą stanowić środki przeznaczone na realizację bieżących działań na rzecz uczestników Programu prowadzonych przez beneficjentów i Partnerów Programu. W tej kategorii znajdą się środki na dotacje dla NGO w ramach konkursów: „Regionalne i Lokalne Partnerstwo dla wolontariatu” na wybór partnerów Programu oraz środki na dotacje w konkursie w ramach realizacji nowej ścieżki wsparcia „Wsparcie zarządzania wolontariatem w NGO”.

W drugiej kategorii wydatków przewidziane są środki na realizację bieżących działań na rzecz uczestników Programu prowadzonych bezpośrednio przez NIW-CRSO. Są to m.in. organizacja ogólnopolskiego forum wolontariatu czy też forum wolontariatu branżowego np. w systemie pomocy społecznej, szkole, kulturze, organizacja corocznych konkursów Wolontariusz i Koordynator Roku Korpusu Solidarności, a także gali wolontariatu. Finansowane będą organizacja obozów dla wolontariuszy Campus Wolontariat, spotkań w ramach Korpus Cafe, szkoleń i spotkań dla trenerów i partnerów Korpusu, realizacja kampanii i działań promocyjnych Programu, Szkoły Dobrego Wolontariatu, prowadzenie certyfikacji Miejsce Przyjazne Wolontariuszom, wdrażanie Karty Wolontariusza, utrzymanie i rozwój Systemu Obsługi Wolontariatu (SOW).

Wydatki ponoszone w ramach Programu w poszczególnych latach zostały przedstawione w tabeli „Budżet Programu Korpus Solidarności w latach 2018-2030”. Szczegółowe roczne budżety opracowywane będą na etapie planowania rocznych operacyjnych planów działania.

Budżet Programu Korpus Solidarności w latach 2018 - 2030 (wersja z 2018 roku)													
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
wolontariusze	2 500,00 zł	1 357 870,00 zł	1 358 410,00 zł	1 457 950,00 zł	1 557 490,00 zł	1 657 030,00 zł	1 756 570,00 zł	1 856 110,00 zł	1 955 650,00 zł	2 055 190,00 zł	2 154 730,00 zł	2 254 270,00 zł	2 353 810,00 zł
koordynatorzy	2 500,00 zł	372 420,00 zł	431 260,00 zł	542 350,00 zł	653 440,00 zł	764 530,00 zł	875 620,00 zł	986 710,00 zł	1 097 800,00 zł	1 208 890,00 zł	1 319 980,00 zł	1 431 070,00 zł	1 542 160,00 zł
organizatorzy	2 500,00 zł	395 680,00 zł	451 690,00 zł	483 000,00 zł	514 010,00 zł	545 020,00 zł	576 030,00 zł	607 040,00 zł	638 050,00 zł	727 060,00 zł	758 070,00 zł	789 080,00 zł	820 090,00 zł
otoczenie	343 300,00 zł	314 000,00 zł	291 250,00 zł	335 000,00 zł	378 750,00 zł	416 500,00 zł	456 250,00 zł	510 000,00 zł	553 750,00 zł	597 500,00 zł	641 250,00 zł	685 000,00 zł	728 750,00 zł
obsługa	29 350,00 zł	686 630,00 zł	680 630,00 zł	680 630,00 zł	680 630,00 zł	680 630,00 zł	680 630,00 zł	676 630,00 zł	680 630,00 zł	680 630,00 zł	680 630,00 zł	680 630,00 zł	680 630,00 zł
suma	380 160,00 zł	3 070 600,00 zł	3 213 540,00 zł	3 498 930,00 zł	3 784 320,00 zł	4 063 710,00 zł	4 355 100,00 zł	4 631 270,00 zł	4 918 860,00 zł	5 209 270,00 zł	5 554 660,00 zł	5 840 050,00 zł	6 125 440,00 zł
Budżet Programu Korpus Solidarności w latach 2018 - 2030 (wersja po zmianach w 2022 roku)													
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Środki na realizację bieżących działań na rzecz uczestników Programu prowadzonych przez Beneficjentów w tym Partnerów Programu		1 402 000,00 zł	1 767 000,00 zł	2 491 040,00 zł	2 845 040,00 zł	3 473 040,00 zł	4 101 040,00 zł	4 729 040,00 zł	5 357 040,00 zł	5 985 040,00 zł	6 613 040,00 zł	7 241 040,00 zł	7 869 040,00 zł
Środki na realizację bieżących działań na rzecz uczestników Programu prowadzonych przez MN-CBSO.	380 160,00 zł	1 667 600,00 zł	1 446 000,00 zł	1 007 890,00 zł	939 280,00 zł	432 670,00 zł	457 060,00 zł	4 684 230,00 zł	4 672 840,00 zł	4 594 230,00 zł	4 515 620,00 zł	4 437 010,00 zł	4 358 400,00 zł
suma	380 160,00 zł	3 070 600,00 zł	3 213 000,00 zł	3 498 930,00 zł	3 784 320,00 zł	3 905 710,00 zł	4 558 100,00 zł	9 413 270,00 zł	10 029 880,00 zł	10 188 500,00 zł	11 128 660,00 zł	11 678 060,00 zł	12 227 440,00 zł

9. Zarządzanie Programem

Korpus Solidarności jest programem realizowanym przez Instytucję Zarządzającą – Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego. Podejmowane działania będą planowane i koordynowane przez Biuro Programu oraz współpracujące z nim zespoły doradców i partnerów. Działania przewidziane w Programie podzielone będą na obszary tematyczne, którymi kierować będą specjaliści. Realizacja działań na poziomie obszarów, jak również na poziomie całego Programu przewiduje współpracę z Partnerami, zarówno na poziomie lokalnym jak i regionalnym. Jest to istotne z punktu widzenia prowadzenia programu o zasięgu ogólnopolskim.

Współpraca z organizacjami i placówkami, które dobrze są zorientowane w lokalnych działaniach wolontariackich i nierzadko mają wpływ na kształtowanie lokalnych rozwiązań w tym zakresie, będzie bezcenna dla realizatorów Programu. Przyspieszy to proces wdrażania Programu, pozwoli uniknąć błędów wynikających z braku znajomości lokalnych i regionalnych uwarunkowań. W dalszej perspektywie przyczyni się do budowy sieci współpracujących Partnerów Korpusu Solidarności, wspierających, promujących i wdrażających w określonym zakresie program wolontariatu długoterminowego.

Zespół Koordynujący Program – to osoby i instytucje, którym w zależności od kompetencji i roli w Programie, przydzielono zadania, które mają wpływ na jego realizację.

W skład Zespołu Koordynacyjnego wchodzi: Przewodniczący Komitetu do spraw Pożytku Publicznego, Dyrektor NIW-CRSO, Biuro Programu Korpus Solidarności, Partnerzy Programu, Zespoły Doradców – doradców branżowych w poszczególnych dziedzinach Programu np. ekspert ds. szkoleń, promocji, IT.

Przewodniczący Komitetu do spraw Pożytku Publicznego – nadzór nad realizacją Programu Korpus Solidarności, sprawuje Przewodniczący Komitetu do spraw Pożytku Publicznego. Nadzór jest realizowany zgodnie z ustawą o NIW-CRSO oraz UoDPPiW.

Dyrektor NIW-CRSO – osoba odpowiedzialna za funkcjonowanie Instytucji Zarządzającej, sprawująca bezpośredni nadzór nad Programem, opiniująca kierunki jego rozwoju, planowane działania, podejmująca ostateczne decyzje dotyczące kształtu Programu, i sposobów jego realizacji.

Biuro Programu Korpus Solidarności - w składzie m.in. Kierownik Biura, specjaliści w dziedzinach objętych działaniami Programu, eksperci posiadających rozległą wiedzę w zakresie wolontariatu i dziedzin pokrewnych oraz wolontariusze. Skład zespołu, dobór specjalistów, liczebność będzie dostosowywana w zależności od działań jakie przewidziane będą w Programie.

Komitet Sterująco – Monitorujący - zespół ekspertów złożony z osób dysponujących doświadczeniem w zakresie wolontariatu i dziedzin pokrewnych, ze szczególnym uwzględnieniem sektora obywatelskiego. Członkowie Komitetu będą wspierać Biuro Programu głosem doradczym, przekazywać opinie i rekomendacje między innymi w zakresie bieżącego funkcjonowania Programu, planów jego rozwoju. W skład Komitetu wejdą m.in. przedstawiciele sektora pozarządowego, publicznego, biznesu, akademickiego. Rada spotykać się będzie min. 1 raz w roku i będzie oceniać bieżące i planowane działania.

Do zadań Komitetu będzie należeć w szczególności:

- opiniowanie zasad i warunków uzyskiwania dotacji w ramach Programu,
- okresowe kontrolowanie postępu w zakresie osiągania celów Programu, na podstawie informacji przedkładanych przez Instytucję Zarządzającą, analizowanie rezultatów realizacji Programu, przede wszystkim osiągnięcia wyznaczonych celów oraz wyników ewaluacji związanych z monitorowaniem realizacji Programu,
- prezentowanie uwag dotyczących wdrażania i ewaluacji Programu, jak również monitorowanie działań podjętych w ich następstwie,
- analizowanie sprawozdań z realizacji Programu,
- przedkładanie Instytucji Zarządzającej propozycji zmian w Programie ułatwiających realizację jego celów, opiniowanie propozycji zmian w Programie przedkładanych przez Instytucję Zarządzającą,
- opiniowanie planu ewaluacji Programu, opiniowanie planu komunikacji Programu.

Komitet Sterująco Monitorujący składać się będzie z max. 10 osób. W skład Komitetu wejdą w równej liczbie przedstawiciele strony rządowej i pozarządowej. Komitet powołany zostanie zarządzeniem Przewodniczącego Komitetu ds. Pożytku Publicznego, który wskaże jednocześnie Przewodniczącego Komitetu. Członkowie Komitetu będą się kierować zasadami bezstronności i brakiem konfliktu interesów przy podejmowaniu decyzji dotyczących beneficjentów Programu. Członkowie Komitetu nie będą pobierać wynagrodzenia za udział w pracach Komitetu. Członkom Komitetu za udział w pracach Komitetu przysługuje zwrot kosztów przejazdu do miejsca, w którym odbywa się posiedzenie Komitetu na terenie kraju. Wydatki, o których mowa powyżej i inne bieżące wydatki związane z funkcjonowaniem Komitetu, będą finansowane ze środków pomocy technicznej Programu.

Zespół Doradców – do realizacji wybranych zadań, konsultacji, opiniowania, realizatorzy Programu zapraszać będą ekspertów posiadających wiedzę w wybranym zakresie. Osoby te będą współpracować bezpośrednio ze specjalistami indywidualnie lub tworzyć zespoły tematyczne. Przykłady działań angażujących doradców: organizacja procesu edukacyjnego dla uczestników Programu, opracowanie kampanii społecznej promującej wolontariat, konsultacje w zakresie rozwiązań IT przy tworzeniu portalu wiedzy i serwisu kojarzeniowego.

Wolontariusze – w realizacji działań Programu wspierać będą wolontariusze. Przewidziany jest ich udział w każdym zakresie działań w zależności od potrzeb zgłaszanych przez specjalistów.

Partnerzy Programu – lokalne i regionalne organizacje uczestniczące w wybranych działaniach Programu. Instytucje te ze względu na rozpoznanie lokalnego środowiska, będą bardzo cenne dla efektywności podejmowanych działań. Partnerzy wspierać będą realizatorów m.in. w procesie organizacji szkoleń, rekrutacji, promocji wolontariatu, realizacji lokalnych projektów wolontariackich. Partnerzy będą współpracować najczęściej bezpośrednio z Kierownikiem Programu oraz specjalistami w wybranych obszarach tematycznych. Przedstawiciele Partnerów będą mogli wchodzić w skład Rady Programu i Zespołu Doradców.

10. Badania, monitoring i ewaluacja Programu

Badania wolontariatu

W Polsce brakuje szeroko zakreślonych badań socjologicznych holistycznie diagnozujących problematykę wolontariatu. W związku z tym nie jest możliwa pogłębiona diagnoza i ewaluacja kierunków oraz stopnia rozwoju wolontariatu. Przeprowadzona kwerenda dostępnych źródeł jednoznacznie wskazuje, że do tej pory nie powstało żadne kompleksowe badanie socjologiczne, którego przedmiotem byłaby kondycja wolontariatu w Polsce. Wolontariat to wymagająca emocjonalnie i merytorycznie sfera ludzkiej działalności, potrzebująca innowacyjnych metod i technik zarządzania. Dlatego dla dobrego sprofilowania Programu Korpus Solidarności, nakreślenia jego dalszych etapów i kierunków funkcjonowania w przyszłości kluczowe znaczenie ma przeprowadzenie dogłębnej analizy kondycji polskiego wolontariatu. Diagnoza będzie też podstawą do dalszego kształtowania Korpusu Solidarności w programie długoletnim.

Planowane elementy badania:

- analiza funkcjonujących modeli wolontariatu w instytucjach i organizacjach oraz podjęcie próby określenia standardu w tym zakresie;
- analiza barier związanych z wprowadzeniem wolontariatu w instytucjach i organizacjach (w przypadku instytucji i organizacji nie pracujących z wolontariuszami);
- zebranie oraz systematyczna analiza dostępnych danych na temat wolontariatu i wolontariuszy w Polsce z badań prowadzonych w Polsce i na świecie, stworzenie bazy danych empirycznych o wolontariacie;
- wieloaspektowe badanie ilościowe wolontariuszy, mające na celu identyfikację ich motywacji, celów i oczekiwań – wyniki badania pozwolą na poznanie sylwetki wolontariuszy działających w różnych obszarach, pomogą w lepszej komunikacji z wolontariuszami oraz w dopasowaniu

oferty i systemu motywacyjnego Korpusu Solidarności do potrzeb i oczekiwań wolontariuszy;

- badania fokusowe wśród osób będących odbiorcami pracy wolontariuszy;
- badania ilościowe oraz fokusowe wśród koordynatorów wolontariatu;
- badanie ilościowe poświęcone postrzeganiu wolontariatu i wizerunku wolontariusza.

Wyniki badania pozwolą nadać kierunek dalszemu rozwojowi Programu, a tym samym wpływać na kształtowanie wolontariatu długoterminowego w kraju. Innowacyjność badania będzie polegać także na możliwości holistycznego spojrzenia na wolontariat z perspektywy zarówno instytucjonalnej, czyli organizatora, jak i społecznej – wolontariusza. Pozwoli to na określenie pól zgodności oraz rozbieżności w rozumieniu i realizacji wolontariatu.

Monitoring i ewaluacja

Program będzie podlegał systematycznemu monitoringowi oraz okresowej ewaluacji. Monitoring będzie prowadzony z myślą o ocenie procesu wdrażania Programu. W trakcie prowadzonych działań będą się odbywać między innymi spotkania, seminaria z wolontariuszami i organizatorami wolontariatu, szkolenia, podczas których uczestnicy będą mogli się wypowiedzieć na temat realizacji Programu, zaobserwowanych zmian, będą mogli zgłaszać postulaty i uwagi.

Właściwemu monitorowaniu Programu posłużą ponadto narzędzia monitoringu, w tym ankiety: wstępna, oraz przeprowadzana wśród uczestników Korpusu na zakończenie współpracy z Programem, a także ankiety skierowane do Partnerów Programu i oraz koordynatorów wolontariatu.

W trakcie ewaluacji zostanie dokonana ocena wybranych kryteriów, między innymi skuteczności wdrażania Programu, efektywności i trafności podjętych działań. Ocena skuteczności projektu polega przede wszystkim na stwierdzeniu, czy założone cele zostały osiągnięte. Analiza efektywności procesu będzie skoncentrowana na ocenie procesu zarządzania. Ocena trafności będzie polegała na analizie, czy zrealizowane działania miały wpływ na zdefiniowane problemy, czy przyczyniły się do ich niwelacji.

Ewaluacja przeprowadzona będzie w kilku etapach: ewaluacji pierwszej fazy Programu 2018-2019, ewaluacji po każdym trzech latach prowadzonych działań oraz ewaluacji całościowej po zakończeniu Programu.

Ocena Programu obejmie głównie: opracowanie planu ewaluacji obejmującego różne fazy realizacji Programu, przeprowadzenie ocen związanych z monitorowaniem realizacji Programu, w szczególności, w przypadku gdy monitorowanie wykazuje znaczące odstępstwa od początkowo

określonych celów lub gdy zgłoszone są propozycje zmian w Programie, przeprowadzenie ewaluacji w połowie realizacji okresu Programu oraz na zakończenie Programu.

Proces monitoringu, a także szczegółowa ewaluacja zostaną przeprowadzone zarówno na poziomie całego Programu, jak i poszczególnych działań. Wyniki monitoringu oraz ewaluacji posłużą do ewentualnej modyfikacji działań w dalszej części Programu oraz przygotowania planu jego funkcjonowania w kolejnych latach.

Za proces oceny realizacji Programu odpowiadać będzie Biuro Programu Korpus Solidarności. Zespoły odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań w ramach Programu, zobowiązane będą do współpracy przy przeprowadzeniu monitoringu i ewaluacji zadań. Raporty będą dostępne dla opinii publicznej. Przed uruchomieniem wszystkich obszarów działań przeprowadzony będzie proces planowania ewaluacji i monitoringu na poziomie ogólnym oraz na poziomie zaplanowanych działań Programu, spodziewanych rezultatów.

11. Bibliografia

- „Aktywność społeczna Polaków”, CBOS, nr 60/2014,
- „Wolontariat i solidarność międzypokoleniowa”, Badanie przeprowadzone przez TNS Opinion & Social na wniosek Parlamentu Europejskiego, 2011 r.,
- „Analiza czasu wolnego w budżecie czasu Polaków”, „Handel wewnętrzny”, Beata Kolny, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, 2016 r.,
- „Budżet czasu ludności 2013”, GUS, 2016 r.,
- „Wolontariat w organizacjach i inne formy pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym 2011”, GUS, 2016 r.,
- „Uwarunkowania rozwoju kapitału społecznego w Polsce”, Małgorzata Zakrzewska, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych nr. 32, Uniwersytet Szczeciński,
- „Polskie Organizacje Pozarządowe”, Stowarzyszenie Klon Jawor, Warszawa 2015 r.,
- „Young People & Volunteering”, James Davies, University of Strathclyde Glasgow,
- „Participation in voluntary work and membership of groups and organisations for young adults”, OECD, 2015 r.,
- „Ocena wsparcia dla rozwoju wolontariatu w projektach dofinansowywanych w ramach PO FIO 2009 – 2011,
- „Zaangażowanie społeczne Polaków i Polek”, Stowarzyszenie Klon Jawor, raport z badania 2013 r.,
- Manual on the measurement of volunteer work, ILO, 2011 r.,
- Volunteering in the United States — 2015, U.S. Bureau of Labor Statistics, 2016,
- „Raport z I Ogólnopolskiego badania wolontariatu pracowniczego”, Warszawa 2008 r.,
- „Wolontariat w organizacjach”, GUS, 2016 r.,
- „Jakość życia, kapitał społeczny, ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce, GUS, 2013 r.,
- „Długofalowa polityka rozwoju wolontariatu w Polsce”, Warszawa 2011 r.,
- „Przepis na wolontariat”, Marta Kukowska, pod merytoryczną redakcją dr Tomasza Godlewskiego, Warszawa 2015.
- „Kondycja organizacji pozarządowych 2021”, Beata Charycka, Marta Gumkowska, Julia Bednarek, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa, maj 2022.

„Organizacje pozarządowe wobec pandemii. Raport z badań”, Beata Charycka, Marta Gumkowska, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa, maj 2020.

„State of the World’s Volunteerism Report. Building equal and inclusive societies”. United Nations Volunteers (UNV) programme (2021). Bonn, 2022.

„New trends in the development of volunteering in the European Union”, European Economic and Social Committee, 2022.