

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 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.