

ZBIÓR DOBRYCH PRAKTYK WOLONTARIACKICH STOWARZYSZENIA IBOK



Korpus
Solidarności

Opracowanie:

Dobromiła Błaszczyk

Aleksandra Mazurek

Stowarzyszenie Instytut Badań Organizacji Kultury IBOK

Kraków, 2026

Opracowanie zrealizowane w ramach projektu „WOW w IBOKu! Wsparcie organizacji wolontariatu systematycznego 2024–2026”, finansowane ze środków Narodowego Instytutu Wolności w ramach zadania programu wsparcia finansowego Korpusu Solidarności – Rządowego Programu Wspierania i Rozwoju Wolontariatu Systematycznego na lata 2018–2030, w programie „Wsparcie organizacji wolontariatu w NGO – WOW w NGO!”.



Spis treści:

Wstęp	4
„WOW w IBOK!”, czyli kilka słów o programie wolontariackim w Stowarzyszeniu IBOK	5
O znaczeniu wolontariatu systematycznego dla działalności organizacji pozarządowej, przypadek Stowarzyszenia IBOK	8
Metody pracy z zespołem wolontariackim	11
Ewaluacja projektu “WOW w IBOKu!” – wyniki badania ankietowego.....	17
Praca licencjacka wolontariuszki Natalii Krzyżak. Wnioski z badania e-wolontariatu w IBOK-u	33
Podsumowanie	36



Korpus
Solidarności

Wstęp

Oddajemy w Wasze ręce opracowanie, będące wynikiem trzech lat współpracy z szerokim gronem wolontariackim, które dołączyło do naszego Stowarzyszenia podczas realizacji projektu „WOW w IBOKu! Wsparcie organizacji wolontariatu systematycznego 2024–2026”. Był to intensywny czas, obfitujący w nowe działania i inicjatywy, ale przede wszystkim, czas wypełniony spotkaniami i nawiązywaniem nowych znajomości. Niektóre z nich trwały krótko, inne trwają nieprzerwanie do dziś.

„Zbiór dobrych praktyk wolontariackich IBOK” jest syntetycznym podsumowaniem trzech lat projektu, który nie tylko pozwolił zbudować i rozwinąć system zarządzania wolontariatem, ale był także siłą napędzającą rozwój całego Stowarzyszenia. Chcemy podzielić się z Wami naszymi doświadczeniami i refleksjami, opisując je z kilku perspektyw: od założeń organizacyjnych i opisu formuły współpracy, przez opinie i refleksje Wolontariuszy/ek zebrane podczas badania ilościowego, opracowanie badawcze jednej z naszych Wolontariuszek, pochodzące z obronionej w tym roku pracy licencjackiej, a wreszcie nasze spostrzeżenia i praktyczne wskazówki, warte powielania w innych, podobnych do nas organizacjach.

Mamy nadzieję, że nasze opracowanie będzie stanowić ciekawą i wartościową propozycję dla organizacji, które posiadają już swoich Wolontariuszy/ki lub planują ich zaangażowanie w najbliższym czasie.

„WOW w IBOK!”, czyli kilka słów o programie wolontariackim w Stowarzyszeniu IBOK

Podstawą koncepcji objętej projektem „WOW w IBOK!” było stworzenie takich formuł zaangażowania, które z jednej strony współgrały w sposób naturalny z tematyką i specyfiką działalności organizacji, a z drugiej strony, pozwalały na długofalowe, systematyczne zaangażowanie Wolontariuszy/ek.

Zaproponowane działania oparte zostały o trzy ścieżki zaangażowania: Ścieżkę Baz Danych, Ścieżkę Webinarów oraz Ścieżkę Minigrantów (poniżej przedstawiamy skrótowy opis, natomiast pełne opracowanie znajduje się w rozdziale „Metody pracy z zespołem wolontariackim”).

Pierwsza ze „ścieżek” dotyczyła wsparcia w tworzeniu i rozbudowie baz danych badawczych dotyczących instytucji kultury w Polsce i na świecie. Druga z nich, obejmowała działania związane ze zwiększaniem dostępności nagrań webinarów, realizowanych przez Stowarzyszenie, ale także wsparcie techniczne ich organizacji. Ostatnia z opcji zaangażowania się była bezpośrednio związana z wymaganiami projektu i odnosiła się do realizacji konkursów na organizację Minigrantów – niewielkich projektów finansowanych z puli projektowej, które miały za zadanie wspierać rozwój społeczności lokalnych i wzmacniać inicjatywy odbiorców działań.¹

Początkowo do realizacji projektu powołany został pięcioosobowy zespół, którego zadaniem była opieka nad realizacją zadań w ramach wszystkich „ścieżek” zaangażowania, a także koordynacja realizacji projektu. Z biegiem czasu sposoby współpracy ewoluowały, a ostateczna formuła pracy z Wolontariuszami/kami oparta została na stałym zaangażowaniu jednej osoby, której działania wspierane

¹ Szerzej o projektach zrealizowanych przez Wolontariuszy IBOK-a, w ramach trzech edycji Minigrantów: <https://www.ibok.org.pl/wolontariat/minigranty/>

są doraźnie przez trzyosobowy zespół współpracowników. Niezależnie jednak od tego w jakiej konfiguracji pracowano, kluczową i zawsze obecną osobą był koordynator/ka wolontariatu. Funkcję tą na przestrzeni lat pełnili kolejno: Krzysztof Kula (10.2023-01.2024), Aleksandra Mazurek (02.2024-02.2025) oraz Dobromiła Błaszczuk (03.2025-08.2026).

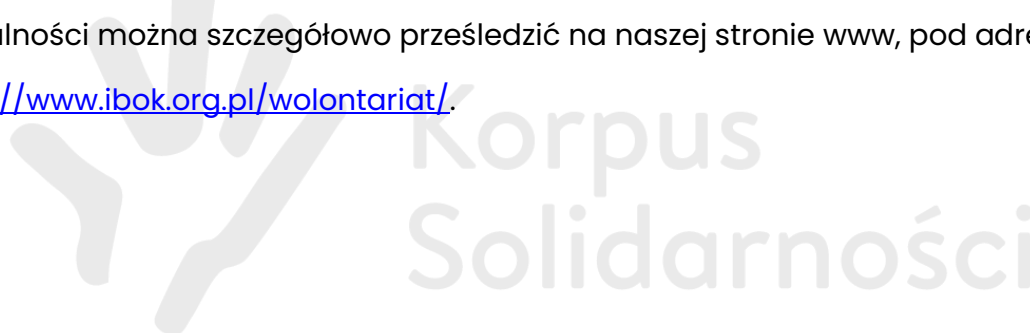
Stowarzyszenie IBOK pracuje w formule on-line – nasi Członkowie mieszkają w różnych częściach Polski i za granicą. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku naszych Wolontariuszy/ek, których zadania realizowane były także w formule zdalnej. Choć forma ta z wielu względów jest wygodna dla obu stron, wymaga jednak dużej uważności i troski o relacje w zespole. Dlatego też do kluczowych zasad współpracy z Wolontariuszami/kami należały:

- stawianie na osobisty, w tym także telefoniczny kontakt;
- szybka odpowiedź na zgłoszenia do wolontariatu, w formie rozmowy telefonicznej;
- przekazanie nowo zaangażowanym osobom „pakietu startowego wolontariusza/ki”, w skład którego wchodziły m.in.: bidony, Powerbanki, plecaki i koszulki wzmacniające ich rozpoznawalność w trakcie organizowanych wydarzeń;
- stałe podtrzymywanie relacji, także poprzez odpowiedzi na pojawiające się pytania i trudności, monitorowanie wyników, oferowanie nowych lub alternatywnych zadań;
- rozmowy okresowe z Wolontariuszami/kami;
- rozsyłanie comiesięcznego newslettera z podsumowaniem wydarzeń oraz postępów w pracy zespołu;
- raz na kwartał, organizacja stacjonarnych spotkań integracyjnych dla zespołu, m.in. w Muzeum Sztuki i Techniki Japońskiej Manggha,

Małopolskim Centrum Kultury, spotkań wokół warsztatów witrażu, warsztatów Kintsugi, warsztatów ceramicznych, warsztatów robienia obwarzanków, czy np. parzenia herbaty;

- prowadzenie wspólnie z członkami zespołu ewidencji przepracowanych godzin za pośrednictwem Systemu Obsługi Wolontariatu (SOW);
- oparcie współpracy o zapisy Ustawy (prawa i obowiązki Wolontariusza), jak i dokumenty wewnętrzne organizacji (Regulamin Wolontariatu oraz Kodeks Dobrych Praktyk);
- poddanie się certyfikacji w ramach programu „Miejsce Przyjazne Wolontariuszom”.

Wszelkie informacje i dokumenty wspomniane powyżej, jak i relacje z naszej działalności można szczegółowo prześledzić na naszej stronie www, pod adresem <https://www.ibok.org.pl/wolontariat/>.

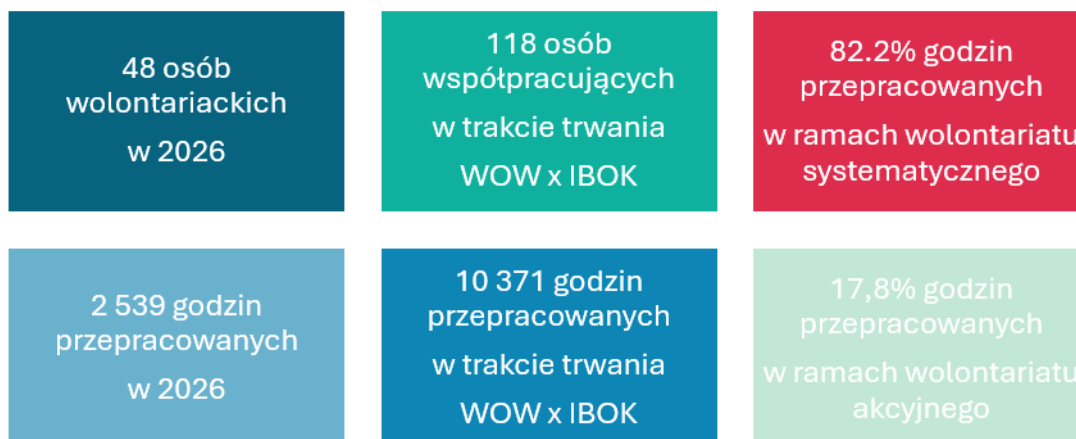


O znaczeniu wolontariatu systematycznego dla działalności organizacji pozarządowej, przypadek Stowarzyszenia IBOK

Głównym założeniem programu NIW-CRSO „Wsparcie organizacji wolontariatu w NGO – WOW w NGO!”, było postawienie akcentu na rozwój wolontariatu systematycznego. Formuła ta oznacza, że organizacja tak buduje relacje z wolontariuszami, by współpracowali z nią w sposób ciągły minimum trzy miesiące lub minimum pół roku (w wypadku gdy aktywna współpraca ma miejsce co drugi miesiąc).

Taki sposób myślenia o zaangażowaniu wolontariuszy pociąga za sobą szereg zmian, których odzwierciedlenie widoczne jest zarówno w sposobach organizacji pracy, charakterze oferowanych zadań, jak i przebiegu codziennych procesów zarządczych.

Przypadek Stowarzyszenia IBOK i realizacji projektu „WOW w IBOK-u!” doskonale ilustruje tę zależność. W momencie przystąpienia do realizacji projektu w trzecim kwartale 2023 roku, nasze Stowarzyszenie nie posiadało żadnych aktywnych Wolontariuszy/ek, choć historycznie podejmowało współpracę z Wolontariuszami/kami w formule akcyjnej. Obecnie liczba aktywnych osób wynosi 48 (stan na sierpień 2026 r.), a łącznie przez cały czas trwania projektu współpracowało z nami 118 osób (patrz grafika: Statystyka dotycząca aktywności Wolontariuszy/ek biorących udział w projekcie „WOW x IBOK”).



(Grafika 1) Statystyki Stowarzyszenia IBOK dotyczące aktywności wolontariackich w ramach programu "WOW w IBOK"

Źródło: System Obsługi Wolontariatu

Tak liczny zespół zgromadzony został wokół dedykowanej oferty zaangażowania, skomponowanej w oparciu o najbardziej trwałe elementy naszej działalności. Zarówno gromadzenie danych badawczych, jak i prowadzenie działalności popularyzatorskiej w formie webinarów, stanowi nieodłączną aktywność Stowarzyszenia od początków jego działalności.

Jednak kluczowym dla zapewnienia systematycznego zaangażowania Wolontariuszy/ek jest posiadanie aktywnego i rozumiejącego ideę wolontariatu, koordynatora/ki. Jego zaangażowanie jest krytycznym czynnikiem powodzenia takiej współpracy, szczególnie gdy dominującą formą działań jest praca zdalna. Osoby koordynujące pracę Wolontariuszy/ek akcyjnych funkcjonowały wcześniej w Stowarzyszeniu, jednak dopiero projekt „WOW w IBOKu!” pozwolił na podjęcie długofalowej współpracy z koordynatorem/ką i osadzenie tej funkcji na stałe w strukturze organizacji.

Działania podejmowane w ramach projektu wielowymiarowo przyczyniły się także do aktywizacji innych działań w Stowarzyszeniu. Było to możliwe dzięki efektom

pracy Wolontariuszy/ek lub samej ich dostępności w organizacji. Obecność zespołu wolontariackiego wpłynęła także na codzienną działalność organizacji, która do tej pory była doraźna i akcyjna, a przekształciła się w systematyczną (sic!) aktywność i pracę.

Podsumowując, zaangażowanie Wolontariuszy/ek w formule systematycznej, wpłynęło na liczebność zespołu wolontaryjnego, rozbudowanie struktur wewnętrznych organizacji, intensyfikację stałych działań podejmowanych w Stowarzyszeniu oraz na ogólne ożywienie organizacyjne. Wymagało identyfikacji najbardziej trwałych elementów działalności oraz zaangażowania na stałe koordynatora/ki wolontariatu.



Metody pracy z zespołem wolontariackim

Zaangażowanie systematyczne Wolontariuszy/ek budowano w oparciu o specjalnie stworzone ścieżki rozwoju. Obejmowały one trzy obszary: bazy danych, webinary oraz Minigranty. W trakcie trwania programu systematycznie były one dostosowywane i rozszerzane w zakresie zwiększania dostępnych opcji współpracy (nowe bazy, nowe materiały z webinarów i działania upowszechniające i zwiększające dostępność).

Bazy danych

Ścieżka ta dotyczyła wsparcia w tworzeniu i rozbudowie baz danych badawczych dotyczących instytucji kultury w Polsce i na świecie. Jej finalny kształt a także metody pracy mocno ewoluowały w trakcie trwania projektu. Z jednej strony było to wynikiem samych danych pozyskanych przez Wolontariuszy/ki, a z drugiej rozrastającym się zespołem wolontariackim, jego różnorodnych potrzeb, umiejętności, zainteresowań oraz bezpośrednich rozmów z nim i z Zarządem Stowarzyszenia. Rozpoczęliśmy pracę od zbiorczych i ogólnych baz muzeów domowych, instytucji publicznych na terenie Polski, baz instytucji prywatnych i baz źródeł finansowania kultury. W miarę pracy z Wolontariuszami/kami rozwijaliśmy bazy i wprowadziliśmy rozdział na instytucje krajowe z podziałem na województwa oraz bazy dane atrakcji dziedzictwa w mediach społecznościowych. Rozpoczęliśmy także pracę w ramach instytucji zagranicznych z podziałem na kontynenty i poszczególne kraje.

Praca Wolontariuszy/ek rozpoczynała się od zapoznania z bazą, wprowadzenia w specyfikę pracy, przesłania instrukcji, a także indywidualnych konsultacji zapoznawczych z metodami pracy. W trakcie trwania koordynator/ka wolontariatu wspierał/a i odpowiadał/a na zapytania oraz pojawiające się problemy, a także

konsultował/a obszary działań z członkami Stowarzyszenia w celu wypracowania ulepszeń i dostosowania się do powstałych wyzwań. Miało to na celu ułatwienie działania Wolontariuszy/ek i danie im poczucia wspólnego działania i wsparcia.

Do tej pory zostały opracowane 33 bazy danych. Praca trwa jeszcze w 32 bazach danych.

Co ważne, praca Wolontariuszy/ek nie jest anonimowa. Wszystkie dane mają przypisane ID osoby je opracowującej, dzięki czemu jej autorstwo jest podkreślone i znane. Dbamy też w ten sposób o świadomość celowości pracy wolontariackiej.

W przyszłości chcielibyśmy móc kontynuować pracę nad dokończeniem baz danych, a także stworzyć system mogący udostępnić nieodpłatnie bazy danych oraz wyniki pracy szerszej publiczności.

Webinaria

Wolontariusze/ki pracowali/ły też w ramach Ścieżki Webinariów. Osoby pomagały w transkrypcji zapisów spotkań, zwiększając dostępność materiału.

Wolontariusze/ki po wstępnym wprowadzeniu w zadanie otrzymywali/ły dostęp do programu, narzędzia wspierającego transkrypcję, a także instrukcję działania.

W ostatnim roku trwania projektu pojawiła się też możliwość zaangażowania się w działania promocyjne, nagłaśniające zarówno archiwalne, jak i aktualne nagrania. Pod okiem koordynatora/ki wybierano cytaty z webinaru, a następnie przy pomocy udostępnionego programu zespół tworzył grafiki promocyjne, tekst alternatywne, a także znaczniki czasu do nagrania na YouTube.

Tu również, każdorazowo jest podawane imię i nazwisko osoby wolontariackiej pracującej nad transkrypcją, lub która jest autorem opracowania graficznego zwiększającego dostępność i pomagająca w promocji.

Minigranty

Opublikowana w trakcie trwania projektu metodyka realizacji Ścieżki Minigrantów dla Wolontariuszy/ek, spowodowała konieczność przeformułowania pierwotnie zakładanych zasad przyznawania finansowania. Na etapie tworzenia wniosku założyliśmy, że Minigranty będą stanowić wsparcie dla Wolontariuszy/ek pracujących w ramach Ścieżki Mentoringu, stając się integralną częścią realizowanych działań badawczych (m. in. wsparcie finansowane podróży zespołów badawczych, zakup materiałów potrzebnych do gromadzenia danych, opracowanie raportów).

Wymóg realizacji projektów akcentujących wymiar społeczny, w którym możliwe było finansowanie jedynie działań na rzecz korzystającego, wymusił rozdzielenie Ścieżki Minigrantów od Mentoringu.

Minigranty stały się więc niezależną propozycją aktywności dla osób wolontariackich. Formalne i organizacyjne aspekty ich realizacji zostały objęte opieką Koordynatora/ki. Modyfikacje zostały wdrożone kolejno w 2023, 2024 oraz 2025 roku.

W ramach Minigrantów realizowane były takie projekty, które łączyły trzy obszary:

- były tematyczne zgodne z zakresem działania Stowarzyszenia IBOK;
- wspierały rozwój społeczności lokalnych oraz wzmacniały inicjatywy odbiorcy (instytucji, organizacji, inicjatywy nieformalnej);
- rozwijały kompetencje osób wolontariackich, które aktywnie i długofalowo (systematycznie) zdobywały cenne doświadczenie i kontakty, współpracowali z naszym Stowarzyszeniem widząc w nim obszar samorozwoju.

Zrealizowane projekty można zobaczyć na naszej stronie:

<https://www.ibok.org.pl/wolontariat/minigranty/>

Mentoring

Po przemodelowaniu sposobu pracy w ramach ścieżki minigrantów, ścieżka mentoringowa wyodrębniła się jako samodzielna droga pracy i współpracy. Niezmiennym elementem jest warunek, że program skierowany jest do osób wolontariackich współpracujących ze Stowarzyszeniem. Jest otwarty na osoby, które mają pomysł na badania w obszarze kultury i chcą poszerzyć swoje umiejętności badawcze pod okiem doświadczonego badacza. Program jest inicjatywą mającą na celu zachęcanie osób do podejmowania własnych inicjatyw badawczych. Ma za zadanie wspieranie autorskich badań, przy jednoczesnym niesieniu pomocy w świadomym planowaniu i realizowaniu projektu badawczego. Praca odbywała się pod okiem Mentora, doświadczonego badacza, który wspierał osoby biorące udział w programie na każdym etapie badań. Elementem współpracy były regularne spotkania z wolontariuszami, wspierające radą i pomocą merytoryczną. Korzyści jakie taka metoda i projekt przyniosły wolontariuszom to:

- networking (z Mentorami/kami i innymi uczestnikami/czkami projektu, w tym przedstawicielami organizacji kultury);
- zwiększenie kompetencji z zakresu prowadzenia badań;
- synteza wiedzy teoretycznej z jej praktyczną implementacją;
- podniesienie poziomu wiedzy z zakresu metodologii badań;
- zdobycie nowych umiejętności z zakresu m.in.: zarządzania czasem, zarządzania projektami oraz rozwój kompetencji miękkich m.in.: umiejętności pracy w zespole, rozwijały kreatywność, odporność na stres, komunikatywność i dobrą organizację pracy;
- niepowtarzalna okazja do przeprowadzenia własnych – unikalnych – badań!

Integracja

W ramach projektu rozwijano także działania integracyjne zespołu wolontariackiego. Co kwartał zapraszaliśmy zespół na wspólne spotkania. Ich charakter był zróżnicowany i często poprzedzony rozmową z Wolontariuszami/kami odnośnie preferowanego zakresu tematycznego spotkania czy rodzaju warsztatów, w ramach których chcieliby spotkać się wspólnie, zdobyć nowe umiejętności w danej dziedzinie, a także na bieżąco omawiać zadania, wyzwania, problemy i dostosować się do zmieniających się potrzeb i sposobu działania. W ramach spotkań organizowane były także integracje z okazji Międzynarodowego Dnia Wolontariusza.

Zorganizowaliśmy także cztery wyjazdy studyjne. Pierwszy do Gdańska (2024), drugi i trzeci na SLOT Art Festiwal (2025 oraz 2026) oraz czwarty do Warszawy (2025).

Stwarzały one możliwość:

- integracji zespołu;
- nabycia nowych kompetencji;
- zapoznania się w praktyce z tematyką i metodami badawczymi;
- zobaczenia jak funkcjonują inne instytucje związane z kulturą, także w obszarze wolontariatu systematycznego;
- wyjazd do Warszawy pomyślany został jako sposób nagrodzenia najbardziej aktywnych w działaniach Stowarzyszenia Wolontariuszy/ki; stanowił nagrodę i zachętę do dalszej współpracy;
- zebrania informacji zwrotnych od Wolontariuszy/ek na temat aktualnego programu wolontariackiego, a potrzeb i działań na przyszłość tak aby móc je wdrożyć i aby oni/one mieli/miały poczucie realnego wpływu na kształt programu, metody współpracy i cele, zarówno te jednostkowe, jak i zbiorowe.

Dokumentacja działań związanych z wyjazdami jest dostępna na naszej stronie:

<https://www.ibok.org.pl/wolontariat/ibok-na-slot/>

<https://www.ibok.org.pl/wolontariat/aktualnosci/>

Dodatkowe formy zaangażowania

Od czasu do czasu, odpowiadając z jednej strony na zapotrzebowania zgłaszane przez Stowarzyszenie, a z drugiej strony sygnalizowaną przez wolontariuszy/ek chęć zaangażowania się i poznania metod badawczych powstawały nowe, dodatkowe obszary współpracy.

W ich ramach Wolontariusze/ki pod okiem koordynatora/ki wolontariatu, i/lub koordynatora/ki ze strony Stowarzyszenia prowadzących badania, mogli przyczynić się do opracowywania materiałów badawczych (SLOT Art Festiwal), transkrypcji zapisów wywiadów z badań (Badania o Badaniach), brać aktywny udział w badaniach (Muzeum Narodowe w Krakowie i jego oddziały). Jeszcze inną okazją była organizowana w 2024 roku przez Zakład Zarządzania Kulturą Instytutu Kultury Uniwersytetu Jagiellońskiego we współpracy ze Stowarzyszeniem Konferencja Badania w Sektorze Kultury „(Współ)tworzenie”. Zespół wolontariacki wspierając konferencję mógł zobaczyć organizację wydarzenia od podszewki, a także aktywnie współtworzyć je. Do ich zadań należała głównie obsługa paneli dyskusyjnych, zapewnienie wyposażenia sal wykładowych, obsługa szatni oraz wsparcie organizacji wizyt studyjnych. Wszystko to pod okiem i przy wsparciu członków Stowarzyszenia oraz koordynatora/ki wolontariatu. Jedną z form podziękowania za wkład pracy była wspólna kolacja po konferencji (razem z organizatorami).

Kolejną formą podziękowania za całoroczne wspólne działania były wspólne obchody „Międzynarodowego Dnia Wolontariusza”. Obok spotkania, warsztatów, Wolontariusze/ki otrzymywały prezent (np. bilety do kina).

Ewaluacja projektu „WOW w IBOKu!” – wyniki badania ankietowego

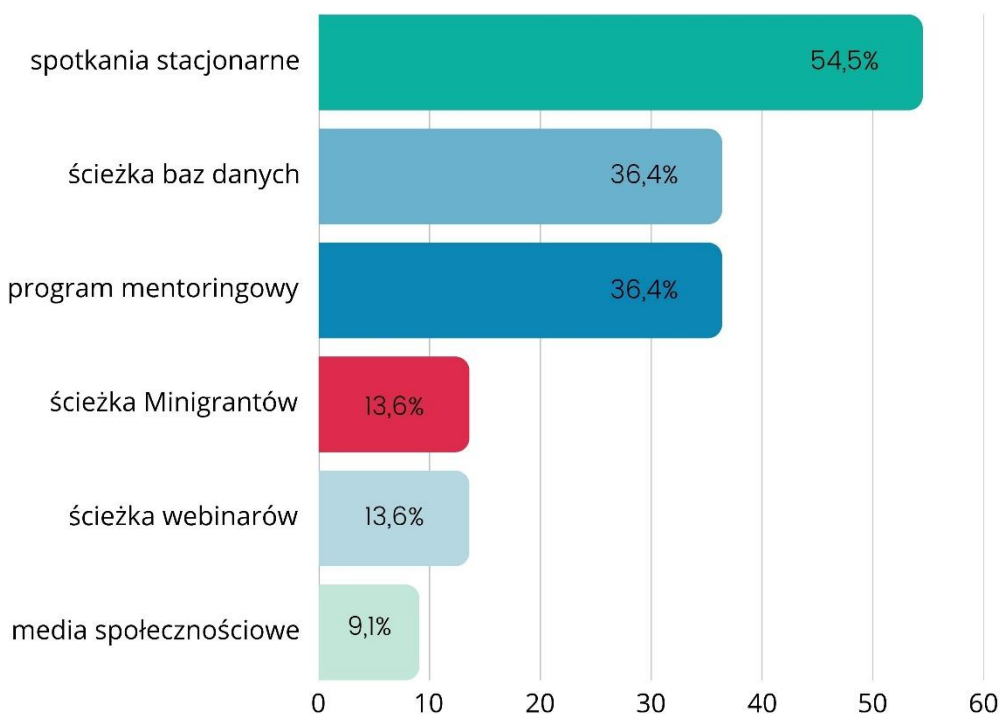
W ramach działań ewaluacyjnych projektu „WOW w IBOKu!” zrealizowane zostało badanie ilościowe, w formule ankiety on-line. Opracowany kwestionariusz składał się z 29 pytań, obejmujących zarówno kwestie dotyczące bieżącej współpracy ze Stowarzyszeniem, oceny pracy koordynatora, jak i planów i potencjalnych kierunków rozwoju współpracy z Wolontariuszami/kami.

Badanie zostało przeprowadzone w okresie od 12.05.2026 do 15.07.1026. Skierowane zostało do wszystkich aktywnych Wolontariuszy/ki Stowarzyszenia. Łącznie zebrano 22 odpowiedzi. Udział w badaniu był anonimowy. W celu opracowania badania, każda osoba otrzymała numer nadany na podstawie kolejności odpowiedzi (od ZDP01 do ZDP22).

Profil uczestników programu „WOW w IBOKu!”

Zdecydowana większość respondentów to osoby związane z WOW długoterminowo. **64% uczestniczyło w programie ponad rok**, zatem odpowiedzi w dużej mierze pochodzą od osób dobrze znających program i mających możliwość zaangażowania się w więcej niż jeden rodzaj aktywności.

Respondenci angażowali się w program WOW w bardzo **różnorodnych obszarach**. **W wielu przypadkach** wskazywali więcej niż jedną formę działalności. Zestawienie najczęstszych aktywności zaprezentowano poniżej (patrz: Wykres 1).



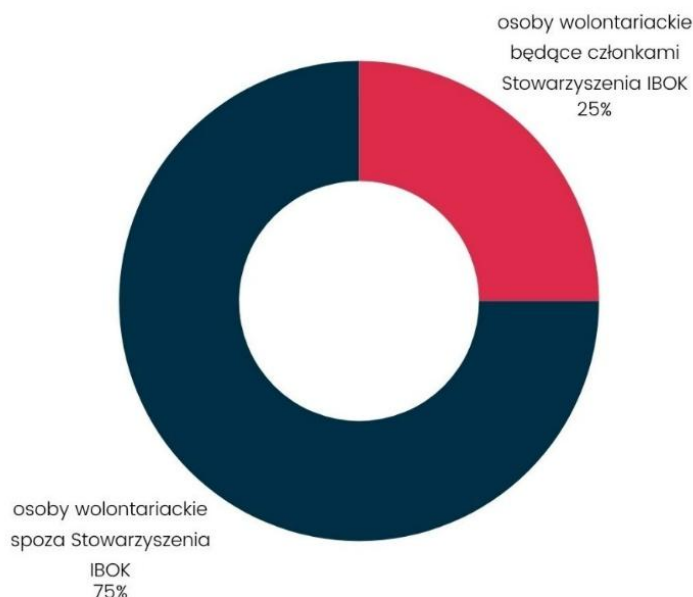
(Wykres 1) Aktywności podejmowane przez Wolontariuszy/ki (n=22)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Instytutu Badań Organizacji Kultury przeprowadzonego w okresie od 12.05.2026 do 15.07.2026

Aktywność respondentów koncentruje się przede wszystkim na **bezpośrednim zaangażowaniu merytorycznym i organizacyjnym**.

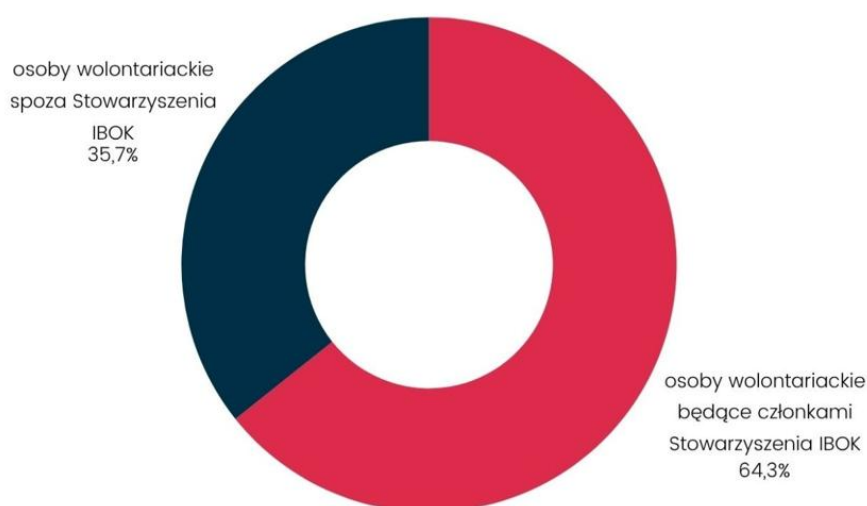
6 na 10 respondentów jest jednocześnie członkiem IBOK. Program „WOW w IBOKu!” nie jest więc wyłącznie przestrzenią dla osób zewnętrznych wobec organizacji. Program jest mocno powiązany ze społecznością IBOK. Jednocześnie **40,9% respondentów nie jest członkami Stowarzyszenia** – program daje więc również wyraźny potencjał otwierania się na osoby spoza formalnej struktury organizacji.

Wraz ze stażem rośnie udział członków IBOK. W grupie osób uczestniczących w WOW **3-6 miesięcy** tylko 1 z 4 osób jest członkiem IBOK (**25%**) (patrz: Wykres 2).



(Wykres 2) Uczestnicy/czki projektu "WOW w IBOK-u" a członkostwo w Stowarzyszeniu IBOK – osoby współpracujące przez 3–6 miesięcy (n=22).
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Instytutu Badań Organizacji Kultury przeprowadzonego w okresie od 12.05.2026 do 15.07.2026

W grupie o stażu **powyżej roku** członkami IBOK jest 9 z 14 osób (patrz: Wykres 3)



(Wykres 3) Uczestnicy/czki projektu "WOW w IBOK-u" a członkostwo w Stowarzyszeniu IBOK – osoby współpracujące powyżej roku (n=22).
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Instytutu Badań Organizacji Kultury przeprowadzonego w okresie od 12.05.2026 do 15.07.2026

Zależność ta pokazuje, że program wolontariacki może pełnić funkcję **ścieżki prowadzącej do głębszego związania uczestników z organizacją**.

Struktura motywacji Wolontariuszy/ek

Zdecydowanie dominuje motywacja związana z rozwojem poprzez doświadczenie. Aż **91% respondentów** wskazało możliwość zdobycia nowych doświadczeń.

Co ważne, kolejne trzy najczęściej wymieniane motywacje – **rozwój kompetencji badawczych, poszerzanie wiedzy i wzbogacenie CV** – zostały wskazane przez ponad połowę badanych.

Oznacza to, że wolontariat w programie „WOW w IBOKu!” jest postrzegany przede wszystkim jako **forma rozwoju osobistego i zawodowego**, a nie tylko jako działalność społeczna.

Tym bardziej cieszą więc wyniki dotyczące pytania poziom spełnienia oczekiwań Wolontariuszy/ek uczestniczących w programie wolontariackim IBOK.

Ponad **3/4 respondentów oceniło realizację swoich oczekiwań maksymalną oceną 5**, a łącznie aż **95,5% wystawiło ocenę 4 lub 5**.

Nie pojawiła się ani jedna ocena **1 lub 2**, co oznacza, że w badanej grupie **nie było respondentów deklarujących wyraźne niespełnienie oczekiwań**.

Najważniejsze doświadczenia Wolontariuszy/ek

Wolontariusze/ki pytani o najważniejsze doświadczenia zgromadzone podczas udziału w programie wolontariackim IBOK wskazywali najczęściej kilka kategorii doświadczeń.

Kategoria 1: relacje i kontakt z innymi osobami

Ważne były takie doświadczenia jak:

- poznawanie ludzi o różnych doświadczeniach i w różnym wieku
(„Poznanie ludzi, ich sposobów myślenia, sposobu współpracy w grupie i zarządzania organizacją. A w tym wszystkim cenię najbardziej równe traktowanie i wzajemne wsparcie oraz brak wywyższania się” [ZDP06]);
- współpraca z innymi Wolontariuszami/kami;
- rozmowy podczas spotkań stacjonarnych
(„Myślę, że najważniejsze dla mnie okazują się rozmowy przy okazji stacjonarnych spotkań. Zawsze po tych wydarzeniach wychodzę zainspirowany i zmotywowany do dalszej pracy”.[ZDP13]);
- poznawanie sposobów myślenia innych osób;
- bycie częścią społeczności
(„Mogłam podzielić się mocą z ludźmi, których podziwiam, ucieszyłam się, że coś z tego jest przydatne... (czas, praca, wiedza, doświadczenie)” [ZDP05]).

Kategoria 2: uczenie się i rozwój kompetencji

Respondenci wskazywali głównie na:

- rozwój własnych umiejętności („Poszerzanie perspektyw – szukanie nowych informacji, ale i kwestie relacyjne” [ZDP15]);
- zdobywanie nowych umiejętności („Możliwość współpracy z innymi wolontariuszami. Możliwość zdobycia nowych umiejętności, poznanie siebie w nowym działaniu” [ZDP12]);
- podnoszenie kompetencji badawczych („Podniesienie kompetencji badawczych, poczucie wsparcia na wskazanej ścieżce rozwojowej” [ZDP11]);

- pogłębianie wiedzy;
- uczenie się od innych („Praca z osobami bardziej doświadczonymi ode mnie i ich perspektywa, przez co bardzo dużo się nauczyłam” [ZDP19]);
- poznawanie procesu badawczego;
- pracę z nowym oprogramowaniem.

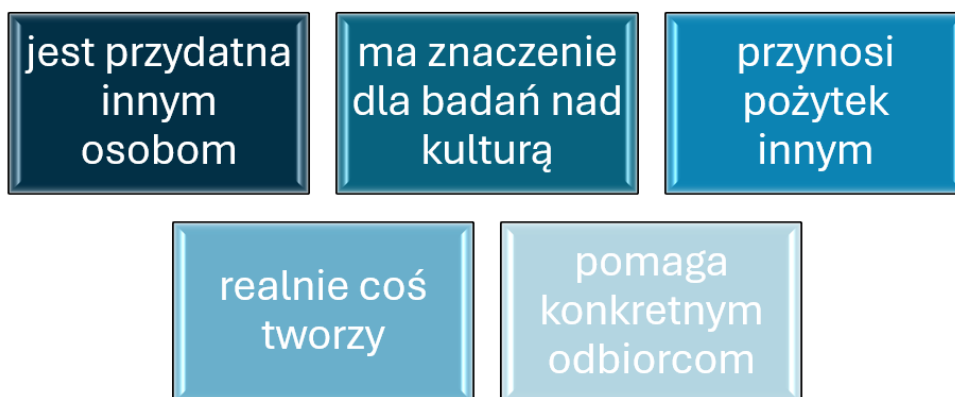
Rozwój, pomimo różnic wieku, stażu czy etapu kariery akademickiej, w żadnej wypowiedzi nie jest przedstawiany jako formalna nauka, lecz jako efekt kontaktu oraz współpracy.

To pokazuje, że **kapitał ludzki programu „WOW w IBOKu!” jest jednym z jego najważniejszych zasobów**. Uczestnicy czerpią nie tylko z formalnych rozwiązań, czy oferty wolontariackiej, ale przede wszystkim od siebie nawzajem.

Kategoria 3: poczucie sensu

W odpowiedziach często podkreślano, że praca wolontariacka na rzecz IBOKa, jest takim rodzajem zaangażowania, w którym robi się rzeczy, które mają znaczenie.

Respondenci podkreślali, że ważna była dla nich świadomość, iż ich praca ma sens w kilku obszarach (patrz: Grafika 2).



(Grafika 2) Obszary związane z poczuciem sensu wskazywane przez Wolontariuszy/ki (n=22).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Instytutu Badań Organizacji Kultury przeprowadzonego w okresie od 12.05.2026 do 15.07.2026

Bardzo dobrym przykładem są wypowiedzi dotycząca przygotowywania napisów do webinarów:

„Tworzenie czegoś, co realnie może pomóc”. [ZDP20]

„Świadomość, że wyniki mojej pracy będą przydatne dla innych osób”. [ZDP21]

Doświadczenia te dobrze wpisują się w szeroki kontekst sensu działań wolontariackich w IBOKu. Respondenci zapytani o sens ich społecznego zaangażowania wskazywali na szeroki wachlarz aspektów. Świadczy to nie tylko o samym podejmowaniu zaangażowania, ale także o sposobie jego rozumienia.

Poniżej przedstawiamy obszary, które budują poczucie sensu oraz ich charakterystykę.

Wymiar sensu	Charakterystyka
rozwój osobisty i kompetencyjny	nauka, nowe kompetencje, rozwój zainteresowań, przełamywanie własnych barier
wpływ i użyteczność społeczna	pomoc innym, tworzenie narzędzi, zwiększanie dostępności, przydatność wyników
wkład w większy projekt / rozwój IBOK	wspieranie Stowarzyszenia, „mała cegiełka”, synergia, wzmacnianie organizacji
satysfakcja i poczucie sensu	poczucie dobrze wykorzystanego czasu
kontakt z ważną dla siebie dziedziną	kultura, badania, zainteresowania naukowe
autonomia i możliwość eksperymentowania	próby i błędy, działanie bez pełnej odpowiedzialności, własna motywacja

„Moja praca przyczynia się do **powstawania wartościowych wyników,**
a jednocześnie pozwala mi rozwijać własne umiejętności”. [ZDP19]

„Zmienia nasz mały świat organizacyjny na lepsze! Możemy więcej i jesteśmy
dzięki temu dalej”. [ZDP02]

„To dla mnie bardzo ważne, na co dzień wykonuję pracę urzędniczką, **IBOK-**
wolontariat to chwile twórcze, świetne towarzystwo, ciekawe zadania, pomaga
mi to przełamywać się, żeby mieć interakcje z ludźmi, choć dla mnie to bardzo
trudne, to idzie mi lepiej.”. [ZDP05]

„Choć moja praca nad bazą danych może wydawać się pracą w tle to **jest nadal ważnym elementem procesu badawczego**. (...) Słyszałam o planie na to, że baza w przyszłości zostanie opublikowana na stronie internetowej, gdzie każdy będzie mógł z niej skorzystać, więc **to też daje takie poczucie, że robię coś przydatnego**”.

[ZDP19]

„Jest to zawsze możliwość podjęcia się ciekawych zadań, nauczania się czegoś o sobie, ale równocześnie nie muszę jeszcze brać pełnej odpowiedzialności za to co uda lub nie uda mi się zrobić. **Jest to taki czas na próby i błędy, ale bardzo wartościowy**”. [ZDP12]

Uczestnicy widzą sens w WOW dlatego, że mogą **jednocześnie rozwijać siebie, być częścią społeczności i tworzyć coś, co ma realną wartość dla innych**.

Program „WOW w IBOKu!” nie jest dla respondentów tylko formą pomagania.

Jest **przestrzenią wymiany** – uczestnik wnosi swój czas, wiedzę oraz kompetencje.

Podczas współpracy otrzymuje doświadczenie, nowe umiejętności, rozwój osobisty i zawodowy, relacje, poczucie sprawczości i przynależności.

Współpraca z organizacją

Proces wdrożenia Wolontariuszy/ek do realizacji zadań został oceniony bardzo pozytywnie – średnia ocena wyniosła 4,59/5, a 90,9% respondentów oceniło go na 4 lub 5.

Zakres obowiązków Wolontariuszy/ek w zdecydowanej większości przypadków był jasno określony. 90,9% respondentów potwierdziło, że wiedziało, jakie zadania do nich należą oraz na czym polegać będzie ich praca na rzecz organizacji.

Respondenci zapytani o to co było pomocne przy realizacji zadań wskazywali 3 pola.

1. Dostępność konkretnej osoby.

Kwestia ta dotyczyła zarówno koordynatorki wolontariatu, ale także mentorkach zespołów badawczych programu mentoringowego.

„Regularny kontakt z mentorką był i jest bardzo kluczowy”. [ZDP11]

Wsparcie nie jest rozumiane wyłącznie jako przekazanie instrukcji. Ważna jest także dostępność człowieka, który może pomóc, wyjaśnić oraz rozwiązać wątpliwości.

2. Dostępność instrukcji i materiałów wprowadzających w działanie.

W odpowiedziach doceniano:

- instrukcje przed rozpoczęciem zadań;
- materiały PDF;
- informacje mailowe;
- materiały dostępne online;
- stronę internetową IBOK;
- informacje o tym, co dzieje się u innych osób.

Ocena **infrastruktury informacyjnej** jest więc wysoka. Koresponduje ona z wynikiem poprzedniego pytania, gdzie aż **90,9% respondentów uznało zakres obowiązków za jasno określony.**

„Pomocne były wszystkie maile informacyjne i dobrze wykonana strona internetowa IBOKu, na której można zobaczyć jak pewne rzeczy do tej pory się działy. Ale zabrakło takiego dużego spotkania z wszystkimi członkami i innymi Wolontariuszami/kami, żeby móc się poznać. Może jakbym dowiedziała się na żywo o pewnych inicjatywach to chętniej bym do nich dołączyła”. [ZDP12]

3. Szybki i bieżący kontakt.

Respondenci doceniali w swoich wypowiedziach możliwość szybkiego kontaktu, różnymi kanałami:

- kontaktu mailowego;
- kontaktu telefonicznego;
- z koordynatorką/em;
- z mentorką/em.

„Instrukcja przed zadaniami, szkolenie dla mentorek, wsparcie grupy na WhatsApp, maile, informacje, co u kogo się dzieje; przy pracy nad grantami – profesjonalni liderzy procesu, cieszę się, że ten mój udział mógł się przydać, jeden grant wpadł, pozytywny feedback też super motywuje, fajnie, że był)”. [ZDP05]

Sama dostępność kanału komunikacji nie wystarcza – kluczowe jest poczucie, że ktoś rzeczywiście odpowie i pomoże.

Wypowiedzi te korelują z wysoką oceną kontaktów z koordynatorem/ką.

Komunikacja z koordynatorem/ką była bardzo wysoko ocenianym elementem organizacji wolontariatu. **100% respondentów oceniło ją na 4 lub 5.** Ponad 80% badanych przyznało ocenę maksymalną.

Wynik ten potwierdza wcześniejszy wniosek, że **relacja z koordynatorem/ką jest jednym z kluczowych zasobów programu WOW.**

Wsparcie w pracy osób wolontariackich

Respondenci bardzo wysoko ocenili też poczucie wsparcia w sytuacji problemów – średnia wyniosła 4,73/5, a 90,9% osób przyznało ocenę 4 lub 5.

Dla zdecydowanej większości Wolontariuszy/ek oznacza to poczucie bezpieczeństwa i świadomość, że w razie trudności mogą liczyć na pomoc.

Można w tym miejscu zaryzykować stwierdzenie, że program zapewnia im silne poczucie „nie jestem z tym sam/a”, co jest istotnym czynnikiem wpływającym na pozytywne doświadczenie wolontariatu.

Najczęstsze obszary/sytuacje wymagające wsparcia koordynatora/ki:

Obszar	Charakter sytuacji
nowe zadania i wdrożenie	brak pewności, jak zacząć, poznawanie organizacji i procedur
niepewność merytoryczna	sprawdzenie, czy zadanie zostało wykonane poprawnie
problemy organizacyjne i komunikacyjne	ustalanie priorytetów, kontakt z innymi wolontariuszami, doprecyzowanie obowiązków
praca nad bazą danych / zmiany w zadaniach	zmiany organizacyjne, nowe rozwiązania, problemy techniczne/procesowe
zadania wymagające większej odpowiedzialności	rozliczanie projektów, grantów, pisanie projektów
sytuacje stresujące	wystąpienia, nieudane spotkanie, sytuacje wymagające szybkiego wsparcia
duże obciążenie czasowe	napięty grafik, inne zobowiązania
prace koncepcyjne	opracowywanie nowych rozwiązań

Wsparcie było szczególnie ważne w **momentach niepewności** – przede wszystkim podczas wdrażania do nowych zadań, przy zadaniach wieloetapowych, zmianach procedur lub narzędzi oraz w sytuacjach wymagających większej odpowiedzialności.

Respondenci doceniali zarówno **pomoc merytoryczną, jak i emocjonalne poczucie bezpieczeństwa** wynikające ze świadomości, że w razie trudności mogą zwrócić się do koordynatora/ki lub mentora/ki.

Ważnym aspektem wsparcia jest również **elastyczność wobec sytuacji życiowej Wolontariuszy/ek** („Myślę, że ważne było to, że mogłam powiedzieć, że w danym miesiącu mogę mieć problem ze znalezieniem czasu na wolontariat i to zostało zrozumiałe” [ZDP20]). Odpowiedzi wskazują, że wsparcie w ramach projektu „WOW w IBOKu!” miało charakter nie tylko instruktażowy, ale także relacyjny i budujący poczucie przynależności.

Najsilniejszym motywem nie jest **samodzielna motywacja**, lecz **relacyjny charakter wsparcia**. Uczestnicy wskazywali na możliwość kontaktu z innymi osobami, konsultowania się, otrzymania pomocy i szybkiego uzyskania odpowiedzi.

Realizacja zadań – charakterystyka i wyzwania

Wolontariusze/ki zapytani o formułę w jakiej najchętniej realizowali zadania w ramach programu, w przeważającej większości wskazywali działania, które:

- były realizowane zdalnie;
- miały charakter działania grupowego lub indywidualnego;
- dotyczyły aktywności badawczych;
- cechowały się jasno określonym celem i zakresem działania;

- realizowane były w oparciu o samodzielną decyzję osób wolontariackich co do czasu ich realizacji;
- były realizowane z osobami o większym lub podobnym doświadczeniu;
- związane były z obszarem tematycznym znanym przez Wolontariuszy/ki.

Wyzwania związane z realizacją podjętych zadań wiązały się głównie z **problemem ograniczonego czasu i trudnościami w pogodzeniu wolontariatu z innymi obowiązkami**.

Zostały zmapowane również główne obszary trudności wskazywane przez respondentów.

- **Brak czasu / zarządzanie czasem.**

Pojawiała się wprost w wielu odpowiedziach („brak czasu [ZDP03, ZDP05, ZDP08, ZDP15, ZDP16], „czas” [ZDP09, ZDP18], „brak wolnego czasu” [ZDP13]), Część osób podkreślała również, że chciałyby zaangażować się bardziej, ale ograniczenia czasowe im na to nie pozwalały.

- **Łączenie wolontariatu z innymi obowiązkami.**

Szczególnie wskazywane były studia, praca i inne aktywności. Problem nie dotyczył więc samej organizacji zadań wolontariackich, ale przede wszystkim znalezienia na nie przestrzeni w codziennym funkcjonowaniu („godzenie z innymi aktywnościami” [ZDP14], „znalezienie czasu przy jednoczesnym studiowaniu i pracowaniu” [ZDP20]).

- **Trudności indywidualne i komunikacyjne.**

Pojawiły się m.in. własne trudności komunikacyjne, stres związany z obawą, że nie uda się wykonać zadania oraz trudności z motywowaniem uczestników/czek.

Jednym z ciekawych głosów było podkreślenie znaczenia ciągłego monitorowania postępów w realizacji zadań oraz pracy samego zespołu, która comiesięcznie opisywane jest w wolontariackim newsletterze:

„Uwielbiam comiesięczny newsletter. Sposób jego zaprojektowania, jak i treści. W newsletterze regularnie pojawiają się informacje o liczbie przepracowanych godzin przez wolontariuszy oraz o nowych osobach dołączających do zespołu. Pracując zdalnie, nie mam na co dzień kontaktu z innymi wolontariuszami, dlatego takie informacje pomagają budować poczucie wspólnoty i pokazują, że nasza praca jest zauważana oraz doceniana”. [ZDP19]

Wolontariusze/ki zapytani o to co wyróżnia program „WOW w IBOKu!” na tle innych, podobnych działań, wskazywali przede wszystkim (patrz: Grafika 3) **partnerskie podejście do Wolontariuszy/ek** („Czuję się zaopiekowana i zachęcana, a nie przymuszana do robienia czegokolwiek” [ZDP07]), **elastyczność, brak presji** („Duża swoboda w działaniu i brak presji w momencie braku aktywności (np. podczas sesji egzaminacyjnych czy wyjazdów)” [ZDP13]), **zdalną formę pracy, różnorodność zadań oraz dobrą organizację** („kompleksowość, wielotorowość, różnorodność” [ZDP18]).



autonomia



partnerskie podejście
do Wolontariuszy/ek



elastyczność,
brak presji



zdalna forma
pracy



relacje



sens



rozwój



przynależność

(Grafika 3) Wyróżniki programu „WOW w IBOK-u” wskazywane przez Wolontariuszy/ki (n=22).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Instytutu Badań Organizacji Kultury przeprowadzonego w okresie od 12.05.2026 do 15.07.2026

Szczególnie wartościowe wydaje się stworzenie środowiska, w którym Wolontariusz/ka ma **autonomię, ale jednocześnie czuje wsparcie i docenienie swojej indywidualnej pracy.**

Ogólna ocena programu „WOW w IBOKu!”

Na koniec badania osoby zostały zapytane o ogólną ocenę swoje doświadczenia wolontariackiego w IBOKu oraz o potencjalną chęć polecenia udziału innym.

Wyniki pokazują **bardzo wysoki poziom satysfakcji z udziału w programie oraz bardzo dużą gotowość do jego rekomendowania innym.** Ponad 80% badanych przyznało najwyższą możliwą ocenę zarówno swojemu doświadczeniu, jak i skłonności do polecenia programu.

Co istotne, **średnia w obu pytaniach jest identyczna i wynosi 4,82/5**, a żadna osoba nie oceniła programu poniżej 4/5. Można więc uznać, że program został **bardzo pozytywnie odebrany przez uczestników/ki**, zarówno pod względem osobistego doświadczenia, jak i ogólnej wartości, którą widzą w rekomendowaniu go innym.

Praca licencjacka wolontariuszki Natalii Krzyżak. Wnioski z badania e-wolontariatu w IBOK-u

Obok badania ewaluacyjnego ważnym punktem odniesienia jest pierwsza praca badawcza, która powstała na podstawie obserwacji działalności Stowarzyszenia Instytut Badań Organizacji Kultury w obszarze wolontariatu systematycznego. Opracowanie powstało jako praca licencjacka obroniona na kierunku Zarządzanie kulturą i mediami na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Autorką jest Natalia Krzyżak, która współpracuje z naszym Stowarzyszeniem jako wolontariuszka od października 2024 roku, czyli od drugiego roku trwania projektu WOW w IBOKu.

Praca pod tytułem: MOTYWACJA E-WOLONTARIUSZY DO SYSTEMATYCZNEJ WSPÓŁPRACY Z ORGANIZACJĄ KULTURY – STUDIUM PRZYPADKU, została obroniona w czerwcu 2026 roku. Powstała na bazie naszej działalności i praktyk IBOKa, a także na podstawie wywiadów z osobami zaangażowanymi w działania wolontariackie. Jej ukazanie łączy się z działaniami podsumowującymi projekt WOW pod kątem wolontariatu systematycznego.

Autorka wskazuje na **kilka czynników wpływających na chęć zaangażowania i kontynuacji działań wolontariackich**. Są nimi m.in.:

- możliwość rozwoju i czerpania korzyści zawodowo-edukacyjne;
- poczucie wpływu i sprawczości;
- relacje między zespołem wolontariackim i koordynatorem/ką oraz tworzenie wspólnoty;
- satysfakcja z podejmowanych działań;
- elastyczność pracy;
- możliwość konsultacji z koordynatorem/ką oraz dostęp do instrukcji.

Dobre praktyki skazywane przez Panią Natalię Krzyżak to:

„Nie tyle motywowanie wolontariuszy, ile rozpoznawanie ich indywidualnych motywacji i ich długofalowe podtrzymywanie”.

„Wsparcie koordynatorki jest zindywidualizowane w zależności od potrzeb i preferencji wolontariusza”.

„Dodatkowo, osoba koordynująca nie ma wyznaczonych godzin na konsultacje i dzięki temu wolontariusze nie muszą długo czekać na jej odpowiedź”.

„Poczucie bezpieczeństwa”.

„IBOK maksymalizuje autonomię i elastyczność w działaniu wolontariuszy, co ułatwia utrzymanie ich aktywności przy innych równoległych obowiązkach”.

„Dostęp do narzędzi, możliwość wypożyczenia sprzętu, warsztaty i szkolenia, mentoring i realne wsparcie finansowe”.

„Tworzenie społeczności”.

Na podstawie obserwacji, wywiadów z koordynatorami/kami, przedstawicielami zarządu i Wolontariuszami/kami, Pani Natalia Krzyżak sformułowała dwa obszary rekomendacji.

Rekomendacje dla IBOK

„Warto rozważyć możliwość nadawania niektórym zadaniom ramowych terminów ostatecznych”.

„Dobłą praktyką byłoby utrzymywanie stałego kontaktu z doświadczonymi już e-wolontariuszami nie tylko w kontekście podejmowanych przez nich działań, ale również rozmów o potrzebach i oczekiwaniach, które mogą się zmieniać w czasie”.

„Należy dążyć do zachowania kwartalności spotkań, które dla wolontariuszy są okazją do lepszego poznania zespołu, ale i wzajemnego motywowania się”.

“Warto również rozważyć rozszerzenie działań stacjonarnych dla wolontariuszy, którzy chcą działać, ale odczuwają potrzebę przerwy od pracy zdalnej”.

Rekomendacje dla innych organizacji

„Zadaniem organizacji nie jest motywowanie wolontariuszy, a praca z motywacjami”.

„Koordynator jest kluczowy do funkcjonowania wolontariatu”.

„Szybkość odpowiedzi na zgłoszenie chęci dołączenia do wolontariatu ma decydujące znaczenie”.

„Praca wolontariuszy nie może być anonimowa”.

„Utrzymanie systematycznej współpracy z wolontariuszami w warunkach pracy zdalnej jest możliwe, gdy organizacja opiera relacje z nimi na partnerstwie, dopasowaniu do indywidualnych potrzeb i szacunku do ich pracy”.

Podsumowanie

Najmocniejszym komunikatem płynącym z danych ankietowych i badania przeprowadzonego w ramach pracy licencjackiej jest to, że program „**WOW w IBOKu!**” **warto postrzegać nie tylko jako program wolontariacki, ale jako przestrzeń rozwoju poprzez praktyczne zaangażowanie oraz jako tworzenie społeczności.**

Uczestnicy/czki nie przychodzą przede wszystkim po „benefity wolontariackie”. Przychodzą po **doświadczenie, wiedzę, kompetencje i możliwość zrobienia czegoś konkretnego. Ważnym czynnikiem jest poczucie sprawczości, celowości, bezpieczeństwa.** Kluczowy staje się zatem brak anonimowości działań, o który zabiegamy na każdym kroku współpracy.



(Grafika 4) Fundamenty działań wolontariackich Stowarzyszenia IBOK wskazywane przez Wolontariuszy/ki (n=22).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań Instytutu Badań Organizacji Kultury przeprowadzonego w okresie od 12.05.2026 do 15.07.2026

To co stanowi fundament działań wolontariackich w Stowarzyszeniu to takie aspekty jak (patrz: Grafika 4): rozwój („Możliwość zdobycia nowych umiejętności, poznanie siebie w nowym działaniu.” [ZDP09], „Pozwala mi to poszerzać swoje horyzonty naukowe oraz zajmować się tematyką, która naprawdę mnie interesuje” [ZDP22]), relacje („Współpraca z zespołem, uczenie się od innych, pogłębianie wiedzy” [ZDP04], sprawczość („Świadomość, że wyniki mojej pracy będą przydatne dla innych osób” [ZDP21], „Widzę to jako dawanie od siebie małej cegiełki do większego projektu, napawa mnie to satysfakcją” [ZDP13], „Widoczne rezultaty działalności” [ZDP07]), sens („Poczucie, że to, co robię ma sens dla badań o kulturze” [ZDP10]) i przynależność („Poznanie ludzi, ich sposobów myślenia, sposobu współpracy w grupie i zarządzania organizacją. A w tym wszystkim cenię najbardziej równe traktowanie i wzajemne wsparcie oraz brak wywyższania się” [ZDP06])

Według obserwacji Natalii Krzyżak, dominująca jest motywacja egocentryczna i to ona ma największy wpływ na zaangażowanie. Motywacja normatywna jest silna, jednak to czynnik nie inicjujący, lecz podtrzymujący, natomiast „motywacja empatyczna występuje najrzadziej i raczej wzmacnia poczucie sensu działania niż chęć zaangażowania”.

Szczególnie ważne jest poczucie **sprawczości i użyteczności** własnej pracy. Istotne jest poczucie, że wykonywana praca ma realną wartość dla nich samych i dla innych. Ważną jest świadomość, że nawet niewielki indywidualny wkład staje się częścią większego przedsięwzięcia. Wolontariat jest również postrzegany jako bezpieczna przestrzeń do eksperymentowania, uczenia się na błędach i rozwijania własnych zainteresowań.

Wolontariusze/ki wysoko oceniają te elementy organizacji pracy, które zapewniają im **relacje** z ludźmi i **przynależność** do społeczności. Ważnym elementem tego

doświadczenia jest **przyjazna, partnerska atmosfera** oparta na wzajemnym wsparciu i równym traktowaniu.

Aby to zapewnić, ważna jest osoba koordynatora/ki, która wprowadza, wspiera, dostosowuje się do Wolontariusza/ki, zapewnia narzędzia i merytoryczne wsparcie w sposób elastyczny i dostosowany do indywidualnych potrzeb przez wszystkie etapy współpracy.

Wolontariusze/ki przychodzą do Stowarzyszenia po doświadczenie i rozwój, ale zostają dla ludzi, społeczności, inspiracji i poczucia, że ich praca ma sens oraz nie jest anonimowa.

Wskazówki

Najczęściej wskazywane braki do dopracowania w przyszłości dotyczą integracji społeczności, utrzymania regularnego kontaktu w późniejszych etapach wolontariatu oraz informowania o zmianach w realizowanych zadaniach.

Jednocześnie pojawia się tu **ważna wskazówka dla komunikacji rekrutacyjnej** **WOW**: warto eksponować nie tylko ideę wolontariatu i działania na rzecz innych, ale bardzo konkretnie komunikować „**czego możesz się nauczyć**”, „**jakie doświadczenie zdobędziesz**”, „**z kim będziesz pracować**” i „**jakie kompetencje rozwiniesz**”, a także „**jak może ci to pomóc w przyszłości**”, „**do czego i w jakich obszarach możesz wykorzystać zdobyte doświadczenie**”.

Dziękujemy za prześledzenie naszego opracowania.

Mamy nadzieję, że każdy z czytelników/czek znajdzie choć jeden inspirujący element, który pozwoli rozwijać programy wolontariackie w innych organizacjach.

Pragniemy z całego serca podziękować wszystkim osobom z zespołu wolontariackiego, które przez minione 3 lata wspierały nas w działaniach z niegasnącą energią, entuzjazmem, inicjatywą i zaangażowaniem.

Naszymi Wolontariuszami/kami, z którymi mieliśmy przywilej współpracować przez minione lata są:

Anna Augustyn

Weronika Dziedzic

Dobromiła Błaszczyk

Julia Dźbik

Julia Błażkowska-Barć

Łucja Falińska

Marlena Błyskal

Katarzyna Fusiarz

Barbara Broda

Maja Gawryolek-Osińska

Patrycja Ciula

Wiktoria Gorczyca

Natalia Cubała

Gordana Górecka

Milena Dębinny

Maja Grabowska

Natalia Dudziak

Anna Grabowska

Małgorzata Durmaj

Wiktoria Gruda

Justyna Dutka

Gabriela Grudzień

Natalia Dydo

Zofia Hajduk

Bogna Halska-Pionka

Magdalena Kotula

Zofia Iwanek

Anna Koziół Słupska

Weronika Iwaszko

Elżbieta Król-Dryja

Julia Jewszel

Olga Krychowska

Maksymilian Juryszczak

Natalia Krzyżak

Wojciech Juskiewicz

Przemysław Kubala

Małgorzata Kaczmarek

Zuzanna Kuczyńska

Stella Kaczmarek

Paulina Kwiatkowska - Chylińska

Michał Kaczmarek

Julia Latosiewicz

Katarzyna Klimczak

Arkadiusz Lelek

Katarzyna Klimek

Małgorzata Luboń

Ewa Kobielska

Dominika Madej

Agnieszka Konior

Anna Małczuk-Wakulińska

Martyna Konopnicka

Anna Marszał

Maria Konrad

Magdalena Marszałek

Małgorzata Kopel

Mariusz Krzysztof Matczak

Klara Korejba

Kalina Mazur

Olga Kosińska

Aleksandra Mazurek

Joanna Kot

Martyna Mazurek

Miłosz Mazurek

Marta Putkowska

Martyna Mierzwińska

Barbara Puzon

Katarzyna Miga

Natalia Radłowska

Julia Mikulska

Aleksandra Rębiś

Jakub Mirkowski

Wiktoria Romańska

Agnieszka Misiewicz

Kamil Sałuda

Julia Możejko

Magdalena Sawczuk

Weronika Musiał

Grażyna Shalkevich

Katarzyna Nasiłowska

Paulina Sidor

Olena Nemchenko

Grażyna Siwiec

Paulina Ornatowska

Julian Skórski

Barbara Pawłowska

Nikola Laura Sobieska

Oliwia Pielka

Olga Sowa

Kanga Pierz

Anna Sroka

Magdalena Pietrewicz-Magiera

Klaudia Stelmaszczyk

Dominika Pietrzyk

Urszula Syncerz

Anna Pluszyńska

Marta Szmygiel

Weronika Poje

Agnieszka Szostak

Weronika Pokojska

Justyna Szuba

Natalia Szulga

Kinga Wrona

Maria Targosz

Adam Zagórski

Anna Wacławczyk

Łukasz Zajac

Marcin Witecki

Karolina Zakrzacka

Wiktoria Władyka

Agnieszka Zamasz

Aleksandra Wojtalik

Alicja Zawadzińska

Małgorzata Wołoszynowska

Laura Zawora

Małgorzata Woźniak

Katarzyna Zięba

Paulina Wójcik

Bez Was program „WOW w IBOKu!” nie byłby możliwy – dziękujemy!