



WARMIŃSKIE CENTRUM INICJATYW SPOŁECZNYCH

# WOŁONTARIAT W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

ze szczególnym uwzględnieniem  
wolontariatu SENIORÓW

WYDANIE PUBLIKACJI WSPÓŁFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW  
OTRZYMANÝCH Z MINISTERSTWA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ  
W RAMACH FUNDUSZU INICJATYW OBYWATELSKICH

**CZERWIEC - GRUDZIEŃ 2012**



Zgodnie z Ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, WOLONTARIUSZEM jest osoba fizyczna, która dobrowolnie i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na rzecz uprawnionych organizacji i instytucji na zasadach określonych w ustawie (art. 2 pkt. 3).

Wolontariusz powinien posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju i zakresu wykonywanych świadczeń, jeżeli obowiązek posiadania takich kwalifikacji i spełniania stosownych wymagań wynika z odrębnych przepisów (Art. 43).

W porównaniu z większością krajów Unii Europejskiej poziom zaangażowania Polaków w wolontariat jest dosyć niski. Zwłaszcza młodzi ludzie w Polsce rzadko angażują się w wolontariat w ramach organizacji obywatelskich (wynoszący 16% poziom zaangażowania to wynik trzeci od końca w całej UE).

Ostatnie badania opracowane przez Stowarzyszenie Klon/Jawor notują spadek zaangażowania wolontarystycznego Polaków. Do dobrowolnej i nieodpłatnej pracy na rzecz innych przyznało się 29% osób z grup w wieku 18-24 i 25-34 lata, trochę ponad 30% osób w wieku 35-44 oraz 45-54 lat, 27% z przedziału między 55 a 64 lat oraz 21% osób powyżej 65 roku życia.

Mamy nadzieję, że działania Warmińskiego Centrum Inicjatyw Społecznych, promujące wolontariat w organizacjach pozarządowych, prezentujące ramy prawne współpracy z wolontariuszami, formalne rozwiązania instytucjonalne oraz dobre praktyki aktywności wolontarystycznej w sektorze ngo's upowszechnią właśnie tą formę aktywności społecznej na obszarze LGD „Warmiński Zakątek”

# PODSTAWOWE ZASADY WSPÓŁPRACY Z WOLONTARIUSZAMI

Korzystający ze świadczeń wolontariuszy zgodnie z ustawą:

- zapewnia odpowiednie środki ochrony indywidualnej uzależnione od rodzaju świadczeń i zagrożeń związanych z ich wykonywaniem;
- informuje wolontariusza o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi świadczeniami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- zapewnia higieniczne i bezpieczne warunki pracy;
- pokrywa koszty podróży służbowych i diet wolontariusza
- zapewnia ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków, jeżeli wolontariusz wykonuje świadczenia przez okres nie dłuższy niż 30 dni.

Ponadto na żądanie wolontariusza potwierdza na piśmie treść porozumienia, wydaje pisemne zaświadczenie oraz opinię o wykonywaniu świadczeń. Korzystający może (ale nie musi o ile wolontariusz zwolni go z tego) pokryć inne niezbędne koszty ponoszone przez wolontariusza oraz koszty szkoleń.

Podstawową zasadą jest bezpłatny charakter pracy wolontariusza. Jeżeli z przepisów prawa wynika obowiązek posiadania kwalifikacji i spełniania wymagań odpowiednich do rodzaju i zakresu świadczonej pomocy, to kandydat na wolontariusza musi je wypełnić.

Korzystający z pomocy wolontariusza na jego prośbę potwierdza treść porozumienia, wydaje pisemne zaświadczenie oraz opinię o wykonywaniu świadczeń, informuje o przysługujących mu prawach i obowiązkach oraz zapewnia dostępność tych informacji. Korzystający informuje wolontariusza o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi świadczeniami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy, pokrywa koszty podróży służbowych i diet. ( załącznik nr. 1)



Korzystający zapewnia ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków, jeżeli wolontariusz wykonuje świadczenia przez okres nie dłuższy niż 30 dni. Korzystający może pokryć inne niezbędne koszty ponoszone przez wolontariusza oraz koszty szkoleń.

Jeżeli świadczenie wolontariusza jest wykonywane przez okres dłuższy niż 30 dni porozumienie zostaje sporządzone na piśmie. Jeżeli porozumienie będzie zawierane na okres krótszy niż 30 dni korzystający jest zobowiązany potwierdzić na piśmie treść porozumienia, tylko wtedy gdy wolontariusz zażąda takiego potwierdzenia.

Takie obowiązki ma organizacja wobec wolontariusza, ale zawsze należy pamiętać, że wolontariusz będzie najlepiej wykonywał swoją pracę, wtedy kiedy będzie utożsamiał się z wartościami organizacji.

## WOLONTARIAT SENIORÓW

Polskie społeczeństwo, podobnie jak populacje innych krajów europejskich, starzeje się. Obecnie mamy 12 milionów osób powyżej pięćdziesiątego roku życia, co stanowi blisko jedną trzecią ogółu populacji, a w 2030 roku udział tej grupy wiekowej wyniesie już blisko 45%.

Osoby po pięćdziesiątce to bardzo zróżnicowana grupa. Czynnikiem różnicującym jest nie tylko duża rozpiętość wieku, ale także bogactwo doświadczeń życiowych, wiedzy i umiejętności gromadzonych z upływem lat. W populacji 50+ przeważają osoby, które już nie pracują (są na rencie lub emeryturze) lub takie, które zbliżają się do końca aktywności zawodowej. Warto podkreślić, że polscy emeryci należą do najmłodszych w Europie, co wiąże się z powszechną praktyką przechodzenia na wcześniejsze emerytury (tylko 17% kobiet i 33% mężczyzn pracuje aż do osiągnięcia ustawowej granicy wieku emerytalnego).

Obecnie, kiedy ludzie starsi cieszą się dłuższym życiem i lepszym zdrowiem, przejście na emeryturę nie powinno oznaczać zaprzestania aktywności. Wolny czas, wiedza, doświadczenie życiowe i zawodowe seniorów stanowią olbrzymi kapitał dla wolontariatu. Niestety badania Stowarzyszenia KLON/JAWOR dowodzą, że stosunkowo mało osób po pięćdziesiątce angażuje się w wolontariat.

Optymizmem na przyszłość napawa fakt, że doświadczenia tych podmiotów, które współpracują z wolontariuszami po pięćdziesiątce, są bardzo pozytywne. Różnorodność wieku wolontariuszy wzbogaca zespół organizacji, sprzyja międzypokoleniowej wymianie doświadczeń. Starsi wolontariusze często podejmują się zadań, które wymagają specjalistycznych umiejętności czy życiowego doświadczenia, poświęcają też więcej czasu na wolontariat niż osoby młode i na dłużej związują się z organizacją.

Warto pamiętać jednak, że wolontariat nie jest ofertą dla wszystkich osób 50+. W starszym wieku mogą pojawić się ograniczenia uniemożliwiające podjęcie tego rodzaju aktywności (stan zdrowia, obowiązek opieki nad wnukami lub innymi członkami rodziny, zła sytuacja materialna itd.). Wyniki badania przeprowadzonego w Elblągu pokazują, że w wolontariat angażują się na ogół osoby lepiej wykształcone, które w

większości dobrze oceniają swoją sytuację materialną - a starość postrzegają jako etap rozwoju, zdobywania nowych umiejętności.

## KORZYŚCI DLA WOLONTARIUSZY 50 +

Słowo „wolontariat” i „wolontariusz” są w Polsce stosunkowo nowe. Zaczęły być powszechnie używane dopiero w latach dziewięćdziesiątych XX wieku. Z tego względu termin ten jest dla wielu osób starszych niezrozumiały, bądź negatywnie kojarzony z przymusową, często bezcelową, pracą społeczną znaną im z czasów PRL-u. Ważne jest zatem dokładne omawianie znaczeń, jakie niesie ze sobą wolontariat, wskazywanie na konkretne korzyści z podjęcia tej formy aktywności, jak też omawianie obaw, jakie mogą powstrzymać osoby 50 + przed podjęciem wolontariatu.

Warto pamiętać, że osoby, które są na emeryturze, nadal chcą być aktywne i przydatne dla innych. Wiele z nich ma siły i chęć, aby jeszcze czegoś dokonać. Wolontariat pozwala im twórczo i pożytecznie zagospodarować czas wolny, umożliwia dzielenie się zgromadzonymi umiejętnościami i życiowym doświadczeniem. Dla wielu osób starszych wolontariat jest sposobem na wyjście z domu, pokonanie samotności i nawiązanie nowych znajomości. Współpraca z innymi wolontariuszami, angażowanie się w życie organizacji doskonale wypełnia pustkę, jaką wiele osób odczuwa w związku z odejściem z pracy.

Pomaganie innym jest także okazją do ciągłej nauki i rozwoju. Osoby, które przeszły na emeryturę, mogą rozwijać talenty i zainteresowania, na które w trakcie aktywności zawodowej brakowało im czasu.

Starsi wolontariusze podkreślają, że podjęcie wolontariatu sprawiło, że poczuli się potrzebni, ważni dla tych, którym pomagają - umocniło to w nich poczucie własnej wartości i zmotywowało do Współpraca z innymi wolontariuszami, angażowanie się w życie organizacji doskonale wypełnia pustkę, jaką wiele osób przeżywa w związku z odejściem z pracy. działań.

Praca w charakterze wolontariusza umożliwia świadome wywieranie wpływu na otaczającą rzeczywistość. Daje poczucie bycia aktywnym członkiem społeczeństwa.



Wolontariat pozwala również z dystansem spojrzeć na własne problemy i trudności. Często nabierają one zupełnie innego znaczenia, gdy zostaną zestawione z problemami innych ludzi. Wolontariat uświadamia osobom 50+, że poza pracą i rodziną jest jeszcze olbrzymia, niewykorzystana przestrzeń, w której można się realizować.

## BARIERY W ROZWOJU WOLONTARIATU 50+

Istotne bariery rozwijania wolontariatu wśród seniorów:

- **niewielka wiedza osób starszych na temat wolontariatu** (nieznajomość pojęcia i korzyści płynących z tego rodzaju aktywności dla nich samych i otoczenia), skojarzenie wolontariatu z pracą społeczną z czasów PRL-u, która na ogół miała charakter przymusowy;
- **postrzeganie przez osoby starsze wolontariatu jako formy aktywności dla osób młodych, a także jako oferty nieatrakcyjnej** (utożsamienie wolontariatu z koniecznością poświęcenia się, ponoszenia wyrzeczeń czy z dodatkowymi obowiązkami);
- **stereotypowy obraz starości i ról osoby starszej w społeczeństwie** (schorowanie, nieprzydatność, wycofanie, nienadążanie za zmianami, niewielka aktywność, korzystanie z pomocy a nie pomaganie);
- **słaba kondycja ekonomiczna i zdrowotna seniorów;**
- **styl życia osób starszych** (postrzeganie emerytury jako czasu odpoczynku, obciążenie opieką nad wnukami i starszymi rodzicami, niechęć do udziału w życiu publicznym/społecznym);
- **trudności w zaszczepieniu osobom starszym nowych umiejętności, zachowań czy sposobu myślenia** - wynikające z silnego przywiązania do własnego doświadczenia życiowego;
- **niska samoocena osób starszych, niska ocena własnej przydatności dla innych;**



- **organizacje społeczne** - będące głównym organizatorem wolontariatu - często kierują się stereotypami na temat osób starszych i w efekcie wolą włączać do współpracy osoby młode;
- **organizacje zajmujące się promocją wolontariatu** w niewielkim stopniu kierują swoją ofertą do osób starszych;
- **organizacje seniorskie** w niewielkim stopniu organizują wolontariat wśród swoich członków i podopiecznych.

## DOBRE PRAKTYKI ROZWIJANIA WOLONTARIATU SENIORÓW

**Aktywnie kierujmy ofertę wolontariatu do osób starszych.** Brak informacji na temat wolontariatu, brak propozycji podjęcia takiej formy aktywności to istotne przyczyny niewielkiej popularności wolontariatu wśród seniorów. Z ofertą wolontariatu w sposób szczególny warto docierać do osób, które przeszły na wcześniejszą emeryturę lub planują zakończenie aktywności zawodowej. Niezwykle ważne jest pokazywanie na konkretnych przykładach, czym jest „wolontariat”.

**Przygotowujmy osoby starsze do roli wolontariusza.**

Zbyt mało zastanawiamy się nad rolami, jakie mogą pełnić osoby starsze w społeczeństwie, a przecież rola członka rodziny nie jest jedyną, jaką możemy starszym przypisać.

**Szukajmy takiego sposobu mówienia o wolontariacie, który trafi do osób starszych.** Słowo „wolontariat” można zastąpić zwrotami, które mają podobne znaczenie, a znacznie bardziej przemawiają do wyobraźni – np. „dzielimy się sobą.”

**Dobrym pomysłem na promocję wolontariatu jest pokazywanie w mediach sylwetek starszych wolontariuszy.** Dobry przykład to najlepsza zachęta. Nacisk w komunikacji należy położyć na pokazywanie konkretnych korzyści, jakie przynosi tego typu aktywność.

**Działania edukacyjne na pewno powinny być połączone z promocją aktywnego podejścia do starości**, podkreślanie, iż jest to etap życia, kiedy można rozwijać się, podejmować nowe wyzwania i być aktywnym. Trzeba uświadomić młode pokolenie, że starsi mają wiele ciekawych pomysłów na swoje życie, że opieka nad wnukami nie jest ich jedynym zadaniem po przejściu na emeryturę.

**Dużą rolę oprócz mediów i centrów wolontariatu mają do odegrania organizacje skupiające osoby starsze:** m.in. kluby seniora, uniwersytety trzeciego wieku. Promocja wolontariatu powinna być na stałe wpisana w ich działania. Organizacje te mogą podjąć się zadania wykreowania mody na wolontariat wśród swoich członków

**Działania edukacyjne kierujemy zarówno do organizacji pozarządowych jak i instytucji publicznych** – trzeba je przekonać do większego otwarcia na współpracę ze starszymi wolontariuszami. Na pewno prezentowanie konkretnych sylwetek wolontariuszy 50+ powoli rozwiąże obawy co do tego, czy ludzie starsi sprawdzą się jako wolontariusze.

**Promując wolontariat wśród ludzi starszych, umiejętnie otwierajmy społeczeństwo na zdobywanie wiedzy i nowych umiejętności.** Ważne jest konkretne wskazanie osobom 50+, dlaczego potrzebują przejść szkolenia, uczyć się. Trzeba odpowiedzieć im na pytanie: „Dlaczego ja mam to wiedzieć?”

**Inicjujemy kontakty środowisk osób starszych z osobami młodymi i całą lokalną społecznością.** Przebywanie przez ludzi starszych w grupach jednolitych wiekowo, skoncentrowanych na własnych potrzebach sprawia, że niesamowity potencjał, który w nich tkwi, jest w niewielkim stopniu wykorzystywany.

**Rozwijajmy i promujmy międzypokoleniowy charakter wolontariatu.** Oferta wolontariatu z założenia powinna być kierowana do wszystkich – a nie tylko do młodych czy tylko do starszych. Należy unikać dzielenia osób na kategorie wiekowe – bo w wolontariacie najważniejsze są umiejętności a nie liczba lat. Wolontariat powinien uruchamiać takie mechanizmy, które angażują całą społeczność, które pozwalają

spotkać się ludziami bardzo różnymi. Grupy różnorodne są ciekawsze, bardziej kreatywne – różnice sprawiają, że między ludźmi coś się dzieje.

**Wypracowujemy odrębne standardy wolontariatu 50+,** które określają, jak pracować ze starszymi wolontariuszami i jak przygotować instytucje do współpracy z wolontariuszami 50+.

**Równoległe z wolontariatem rozwijamy inne formy dzielenia się swoim czasem i umiejętnościami.** Wiele osób starszych świetnie odnajduje się w ruchach samopomocowych, pomocy sąsiedzkiej czy bankach czasu – choć te formy aktywności nie mieszczą się w klasycznej definicji wolontariatu, warto je rozwijać.

**PAMIĘTAJMY, że przyszli seniorzy będą różnić się od obecnego pokolenia** wykształceniem, stanem zdrowia, potrzebami i bagażem doświadczeń. Można przypuszczać, że będą lepiej przygotowani do podjęcia wolontariatu, ale będą także zdecydowanie bardziej wymagający.



# PRAKTYCZNE WSKAZÓWKI INICJOWANIA WSPÓŁPRACY Z WOLONTARIUSZAMI

Większość sformułowanych wskazówek ma uniwersalny charakter i dotyczy wolontariatu bez względu na wiek wolontariusza. Część jednak jest specyficzna dla osób powyżej pięćdziesiątego roku życia, co oczywiście jest bardzo umowna granicą. Ta specyfika wynika z jednej strony z braku wiedzy i doświadczeń osób powyżej 50 roku życia z wolontariatem i organizacjami pozarządowymi, z drugiej z pewnych obiektywnych uwarunkowań związanych z wiekiem.

## Rekrutacja wolontariuszy 50+

1. Wolontariat nie jest popularny wśród osób powyżej pięćdziesiątego roku życia, wiele osób nie zna znaczenia tego pojęcia, albo co gorsza kojarzy je z przymusowymi akcjami społecznymi, z którymi miały do czynienia w młodości bądź z pracą, która wymaga głębokich poświęceń i wyrzeczeń. Dlatego też centra wolontariatu powinny docierać do osób 50+ z informacją na ten temat, a także pokazywać różne „barwy wolontariatu”. Warto zwracać uwagę na złożone motywacje ludzi podejmujących wolontariat, a także na różnorodne korzyści płynące z wolontariatu, nie tylko dla osób, które z niego korzystają, ale także dla wolontariuszy.
2. Z informacją należy aktywnie wychodzić na zewnątrz, nie czekając aż potencjalnych wolontariusze 50+ sami pojawią się w centrum wolontariatu.
3. Warto przy tym stosować różne ścieżki docierania do osób 50+ z informacją o wolontariacie, na przykład:
  - organizować otwarte spotkania informacyjne,
  - publikować informacje w mediach, zwłaszcza tych, które są popularne wśród osób powyżej 50 roku życia,
  - wykorzystywać różne spotkania organizowane przez organizacje zrzeszające osoby starsze (np. uniwersytety III wieku, kluby seniora, itp.),
  - dostarczać broszury, ulotki do instytucji, w których pojawiają się zainteresowani (np. ZUS, poczty, przychodnie, itp.),

- organizować stałe dyżury osób udzielających informacji.
4. Jako źródła informacji warto wykorzystać dzieci lub wnuki, które już pracują wolontarystycznie, bo one mogą okazać się najskuteczniejsze w przekonywaniu swoich rodziców czy dziadków.
  5. Warto umożliwić kandydatom na wolontariusza kontakt z już działającymi wolontariuszami, najlepiej także 50+. Optymalnym rozwiązaniem jest stworzenie możliwości stałego kontaktu potencjalnych wolontariuszy z już działającymi wolontariuszami, gdyż jedno spotkanie może nie wystarczyć, aby przekonać kogoś do podjęcia wolontariatu. Mogą to być na przykład stałe spotkania klubu wolontariusza, czy stałe dyżury wolontariuszy.
  6. Trzeba także w trakcie rozmów i kontaktów bezpośrednich wsłuchiwać się w opinie potencjalnych wolontariuszy, w ich wątpliwości i obawy i elastycznie reagować, adekwatnie dobierając argumenty i przykłady.

## Rekrutacja instytucji/ organizacji

1. Większość organizacji i instytucji publicznych korzysta przede wszystkim z wolontariatu ludzi młodych. Dlatego również wśród nich trzeba aktywnie promować wolontariat 50+, przełamywać stereotypy i dostarczać informacji.
2. W kontaktach z organizacjami, instytucjami publicznymi warto posługiwać się przykładami, pokazywać, że są wolontariusze 50+ i świetnie dają sobie radę wykonując odpowiedzialne zadania.
3. Trzeba stosować różne sposoby docierania z informacją (spotkania, konferencje, ulotki, dni otwarte etc). Na pewno warto docierać z informacją indywidualnie do pracowników i wolontariuszy organizacji/instytucji, na przykład organizując spotkania w organizacjach, czy też zapraszać na spotkania klubu wolontariusza.
4. W trakcie rozmów i kontaktów bezpośrednich z organizacjami i instytucjami warto wsłuchiwać się w opinie o wolontariacie osób 50+ i elastycznie reagować - adekwatnie dobierając argumenty i przykłady przekonujące do skorzystania z pracy wolontariuszy mających więcej niż 50 lat.



## Przygotowanie do podjęcia wolontariatu

1. Instytucja/organizacja zainteresowana wolontariatem osób 50+ powinna przy pomocy centrum wolontariatu określić ofertę dla przyszłych wolontariuszy, a przede wszystkim:
  - liczbę wolontariuszy,
  - rodzaj zadań, które mają być im powierzone,
  - warunki realizacji tych zadań,
  - okres zaangażowania,
  - niezbędne predyspozycje kandydatów.

Organizacja powinna mieć również wewnętrzne regulacje, zasady współpracy z wolontariuszami (nie tylko 50+). Jeżeli ich nie ma, to centrum wolontariatu powinno pomóc organizacji takie zasady/reguły określić.

2. Podstawą do podjęcia wolontariatu przez osobę, która zdecydowała się zostać wolontariuszem, jest przeprowadzenie indywidualnego rozpoznania jej motywacji, potrzeb, preferencji, możliwości, a także mocnych stron i słabości czy ograniczeń. Pomimo małej wiedzy na temat wolontariatu nie można lekceważyć bogatej wiedzy i doświadczenia życiowego, które posiadają osoby 50+. Należy tę wiedzę i doświadczenia uszanować i wykorzystać do przyszłej pracy wolontariackiej.
3. W oparciu o wyniki tego rozpoznania można dobrać oferty wolontariatu dopasowane do indywidualnej specyfiki przyszłego wolontariusza. Nie należy przedstawiać jednej oferty, dobrze jest pozostawić możliwość wyboru, z co najmniej 2-3 propozycji,
4. Jeżeli jest taka możliwość, to dobrze jest bliżej zapoznać przyszłego wolontariusza z jego pracą, na przykład odwiedzając instytucje czy organizacje, gdzie mógłby rozpocząć pracę. Warto doprowadzić do rozmowy z wolontariuszami, którzy już w tych instytucjach pracują.
5. Centrum wolontariatu powinno również poinformować przyszłego wolontariusza o jego prawach i obowiązkach wynikających z przepisów prawa.
6. Jeżeli przyszły wolontariusz wybiera ofertę pracy, która wymaga jakichś umiejętności, których ta osoba nie ma, to w miarę posiadanych możliwości



centrum wolontariatu wspólnie z organizacją powinny dać możliwość ich zdobycia.

## Okres próbny

1. W przypadku wolontariuszy 50+ sprawdza się wprowadzanie okresu próbnego, który pozwala im zweryfikować wyobrażenia i oczekiwania związane z wolontariatem i z konkretnie wykonywaną pracą.
2. W ramach okresu próbnego organizacja/instytucja powinna oczywiście wprowadzić wolontariusza w specyfikę jego pracy, zapoznać z pracownikami, współpracownikami i korzystającymi ze wsparcia wolontariusza.
3. Instytucja/organizacja powinna wyznaczyć osobę, która będzie organizatorem pracy wolontariusza, będzie go także wspierać w jego działaniach i rozwiązywać problemy związane z jego pracą. Rolą centrum wolontariatu jest przygotowanie takiej osoby do współpracy z wolontariuszami 50+, czy to w formie indywidualnego spotkania, czy szkolenia.
4. Wolontariusz w trakcie okresu próbnego powinien otrzymywać wsparcie nie tylko z organizacji/instytucji, która go zatrudnia, ale także ze strony centrum wolontariatu. Ważna jest świadomość, że wolontariusz może zwrócić się do centrum z problemami, pytaniami, wątpliwościami. Centrum wolontariatu może udzielać takiego wsparcia w formule stałych dyżurów czy spotkań klubu wolontariusza, może także wyznaczyć opiekuna, „mistrza”, z którym będzie mógł w każdej chwili kontaktować się świeżo upieczony wolontariusz.
5. Okres próbny powinien zakończyć się wspólną oceną, dokonaną przez wolontariusza, przedstawiciela organizacji/instytucji i centrum wolontariatu. Wynikiem tej oceny powinno być podjęcie przez wolontariusza decyzji o kontynuowaniu wolontariatu.

## Wolontariat

1. Podjęcie stałej pracy wolontarystycznej nie zwalnia centrum wolontariatu ze wspierania wolontariusza 50+. Powinien on mieć przede wszystkim poczucie, że ma oparcie w centrum. Pomocne jest także utworzenie grupy wsparcia, złożonej z wolontariuszy. W razie potrzeby wolontariusz powinien mieć możliwość skorzystania ze wsparcia psychologa.
2. Centrum powinno także zapraszać wolontariusza na stałe spotkania, służące wymianie doświadczeń z innymi wolontariuszami, a także podnoszeniu wiedzy wolontariuszy. Znakomicie do tego nadaje się wspomniana już przy rekrutacji formuła klubu wolontariusza.
3. Centrum powinno także utrzymywać kontakt z organizacją korzystającą z pracy wolontariusza i reagować na jej sugestie i opinie dotyczące pracy wolontariusza.
4. Raz na pół roku lub raz na rok powinna być przeprowadzana okresowa ocena wolontariatu – dokonywana na podobnej zasadzie jak w okresie próbnym.

Załącznik 1

## POROZUMIENIE O WSPÓŁPRACY

W dniu..... w ....., pomiędzy ..... z siedzibą w ....., reprezentowaną przez ..... zwanym w dalszej części Korzystającym, a Panią/Panem ....., dowód osobisty nr ....., adres zamieszkania: ....., zwaną/ym w dalszej części Wolontariuszem, została zawarte porozumienie następującej treści:

1. Korzystający i Wolontariusz zawierają porozumienie o współpracy w zakresie ..... (np. rehabilitacji dzieci autystycznych, promocji organizacji, obsługi księgowej, pomocy w prowadzeniu biura)
2. Wolontariusz zobowiązuje się wykonać w ramach porozumienia następujące świadczenia:
  - a. ....
  - b. ....
3. Rozpoczęcie wykonania świadczeń strony ustalają na dzień....., a zakończenie do dnia.....
4. Strony zgodnie ustalają, że porozumienie niniejsze obejmuje świadczenie o charakterze wolontarystycznym, które ma charakter bezpłatny.
5. Korzystający zobowiązuje się do zwrotu wolontariuszowi wydatków, które ten poczynił w celu należytego wykonania świadczenia w tym koszty podróży służbowych i diet na zasadach wynikających z odrębnych przepisów.
6. Zwrot wydatków o których mowa w pkt. 5 nastąpi w terminie 7 dni po otrzymaniu od Wolontariusza stosownego rozliczenia wraz z dowodami poniesionych wydatków w następującym zakresie:
  - a. ....
  - b. ....
7. Korzystający poinformował wolontariusza o zasadach bezpiecznego i higienicznego wykonywania świadczeń oraz takie warunki zapewnia.
8. Wolontariuszowi przysługuje zaopatrzenie z tytułu wypadku przy wykonywaniu świadczenia wymienionych w pkt 2 Porozumienia, na zasadach wynikających z odrębnych przepisów.
9. Wolontariusz może powierzyć wykonanie zadania innej osobie, lecz w pełni odpowiada za wykonanie porozumienia.
10. Wolontariusz zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji w zakresie wykonywanego porozumienia, a zwłaszcza informacji związanych z sytuacją socjalną i zdrowotną osób, na rzecz których świadczy pomoc
11. W sprawach nie uregulowanych porozumieniem zastosowanie ma kodeks cywilny oraz Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.
12. Wolontariusz został poinformowany o przysługujących mu prawach i obowiązkach.
13. Porozumienie może być wypowiedziane przez każdą ze stron w terminie.....
14. Porozumienie sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

KORZYSTAJĄCY

WOLONTARIUSZ



## TWOJE NOTATKI

---





**Lokalna Grupa Działania**  
**"Warmiński Zakątek"**  
ul. Warszawska 7  
11-040 Dobre Miasto  
tel. 89 616 00 58  
adres email: [warminskizakatek@wp.pl](mailto:warminskizakatek@wp.pl)

AKTUALNOŚCI PROJEKTOWE, ZAPROSZENIA NA SZKOLENIA, HARMONOGRAMY WSPARCIA ANIMATORÓW I USŁUG DORADCZYCH DOSTĘPNE SĄ NA STRONIE INTERNETOWEJ :

[www.warminskizakatek.com.pl](http://www.warminskizakatek.com.pl)

**W ZAKŁADCE PROJEKTU: CENTRUM INICJATYW SPOŁECZNYCH**

**SERDECZNIE ZAPRASZAMY DO WSPÓŁPRACY!**

**Idea przewodnia planowanych działań: WOLONTARIAT SENIORÓW**

**Zachęcamy do rejestracji WASZEJ ORGANIZACJI**

w Bazie Organizacji Pozarządowych

[www.warminskizakatek.com.pl](http://www.warminskizakatek.com.pl)

(zakładka „baza organizacji pozarządowych”, funkcja „dodaj swoją organizację”)

**To z tych organizacji powstanie mapa aktywności społecznej, to te organizacje otrzymują wszystkie newsy bezpośrednio na skrzynki mailowe, to z tymi organizacjami współpracujemy bezpośrednio!!!**

**Lokalna Grupa Działania „Warmiński Zakątek”**  
ul. Warszawska 7  
11-040 Dobre Miasto  
tel.: 89 616 00 58  
adres email: [warminskizakatek@wp.pl](mailto:warminskizakatek@wp.pl)

[www.warminskizakatek.com.pl](http://www.warminskizakatek.com.pl)