

PORADNIK WOLONTARIUSZA

DOBRE PRAKTYKI

Wolontariat menedżerski - tworzymy przyszłą kadre
kierowniczą dla organizacji pozarządowych



Praca zbiorowa pod redakcją:

Krystyny Lewkowicz – prezesa Fundacji OP UTW

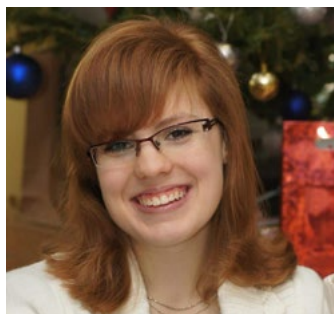


Warszawa 2023r

Spis treści

Wywiad z Koordynatorem Wolontariatu	1
Rozdział I. Geneza projektu	3
1. Geneza projektu	3
2. Doświadczenia w wolontariacie	3
3. Analiza zapotrzebowania na wolontariat projektu	4
Rozdział II Nowa jakość wolontariatu	5
Program Rozwoju Wolontariatu	5
Rozdział III Miniprojekty wolontariackie	6
Rozdział IV Wyróżnione miniprojekty wolontariackie	7
Miniprojekty 2023	8





Tworzenie systemowego wolontariatu senioralnego

z Panią Katarzyną Marczyk, Koordynatorem Wolontariatu Fundacji OP UTW
rozmawia Adam Dubczyński

Co sprawiło, że zdecydowała się Pani na karierę Koordynatora Wolontariatu?

Od wielu lat jestem wolontariuszem Fundacji „Ogólnopolskie Porozumienie Uniwersytetów Trzeciego Wieku” realizując różne aktywności na rzecz środowiska senioralnego, zarówno o charakterze menedżerskim jak i organizacyjnym i finansowym.

W życiu prywatnym jestem stałym opiekunem osoby starszej o szczególnych potrzebach.

Można więc powiedzieć, iż nabyłam spore kompetencje w tej dziedzinie zarówno od strony zarządzania organizacjami senioralnymi jak i osobiste doświadczenia praktyczne w pracy i opiece nad osobami niepełnosprawnymi.

Kiedy poznałam założenia projektu **Korpus Wolontariatu** zainicjowanego przez Narodowy Instytut Wolności, od razu pomyślałam, że jest to szansa na „zawodowe” zajęcie się tworzeniem i zarządzaniem wolontariatem.

Największa w Polsce organizacja przedstawicielska, jaką jest Fundacja OP UTW, zrzeszająca 200 krajowych i zagranicznych Uniwersytetów Trzeciego Wieku i będąca inicjatorem i organizatorem najważniejszych wydarzeń w polityce senioralnej jest do tego znakomitym polem do działania.

Realizuję więc klasyczną, stworzoną w tej organizacji „**ścieżkę kariery wolontariusza**”, od wykonawcy prostych prac administracyjnych i porządkowych, poprzez udział w coraz bardziej skomplikowanych zadaniach ogólnopolskich i samodzielnych mikroprojektach aż do funkcji menedżera wolontariatu.

Jak Pani ocenia zespół, którym ma Pani zarządzać.

Zgłaszający się do projektu kandydaci na wolontariuszy reprezentują bardzo zróżnicowany przekrój wiekowy, poziom doświadczeń i kompetencji.

Są wśród nich osoby młode, o nowoczesnym wykształceniu, kwalifikacjach menedżerskich, finansowych, informatycznych, które podobnie jak ja połączyła bakcyła wolontariatu, jak i osoby starsze, które od wielu lat zarządzają organizacjami senioralnymi i w swojej karierze wielokrotnie korzystały z pomocy wolontariuszy.

Te czują się niekiedy zagubione wobec natłoku nowych technologii informatycznych, które całkowicie opanowały wszelkie dziedziny życia, jak i czują się często zmęczone, wypalone zawodowo.

To połączenie nowoczesności z klasycznymi wartościami i doświadczeniem daje dobre efekty, ale jednym i drugim niezbędne są umiejętności zarządzania ryzykiem projektów, tj. szybkiego reagowania na pojawiające się trudności, przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu i wsparcie psychologiczne.

Aby nie zaprzepaścić ogromnego dorobku społecznego starszych liderów NGO, trzeba wspomagać ich na różne sposoby jak i inspirować do tworzenia kadry rezerwowej na stanowiska kierownicze w organizacjach pozarządowych.

Są też wśród wolontariuszy projektu emerytowani prawnicy, ekonomiści, lekarze, od których ja mogę się wiele nauczyć i skorzystać z ich doświadczeń zawodowych. Ci z kolei, oprócz wolontariatu, mogą być przy

okazji ekspertami, szkoleniowcami, mentorami nowych wolontariuszy.

Jakie metody i instrumenty współpracy z wolontariuszami chce Pani wykorzystać w swojej „zawodowej” karierze Koordynatora Wolontariatu

Mam w dużej mierze ułatwione zadanie, bowiem w toku dotychczasowej współpracy z OP UTW miałam okazję uczestniczyć, a zarazem testować różne formy działania, w organizowaniu imprez masowych, wizytach studyjnych, inicjatywach ustawodawczych, tworzeniu wydawnictw i wielu innych. Skoro się sprawdziły w praktyce to trzeba je jedynie umiejętnie kontynuować, ewentualnie udoskonalać, adekwatne do pojawiających się nowych zjawisk i problemów.

Są to targowiska pomysłów wolontariackich, wizyty w ośrodkach o rozwiniętym wolontariacie, tzw. śniadania czwartkowe, będące formą wymiany doświadczeń, a w szczególności bieżącego monitoringu przebiegu projektu oraz płaszczyzną wspólnego rozwiązywania pojawiających się problemów.

Zajęcia klubowe przy kawie i w miejscu przyjaznym seniorom są formą integracji, budowania zaufania w zespole.

Ponadto Wolontariusze projektu w czasie rozmów kwalifikacyjnych i kolejnych spotkań roboczych zaprezentowali niezwykłą kreatywność, ogrom pomysłów, które warto by zrealizować, a zarazem dać im szansę na sprawdzenie się w roli autorów i menedżerów tychże projektów.

Zaowocują one samodzielną realizacją miniprojektów, która jest doskonałą szkołą pisania i zarządzania projektami, operowania generatorami wniosków, zarządzania kadrami, pozyskiwania sponsorów i wielu innych umiejętności, które nabywa się jedynie drogą praktyki.

Czy w dotychczasowej pracy wolontariackiej ma Pani jakieś doświadczenia z których teraz można odcinać kupony.

Tak, swojego czasu współpracowałam nad koncepcją utworzenia i prowadzenia Centrum Dialogu i Integracji Społecznej.

Ideą i celem powołania Centrum była nauka dialogu jako formy komunikacji międzyludzkiej, wyrażania swoich poglądów, w tym także dostępnych prawem form wyrażania krytyki, protestu, poprzez promowanie dobrych wzorców współpracy z partnerami społecznymi, parlamentem, z rządem dla rozwiązywania problemów osób starszych oraz integracji środowiska senioralnego dla realizacji wspólnych spraw ważnych dla ich godnego życia.

Teraz Centrum znacznie rozwinęło katalog usług, pracuje pełną parą, jest doskonale wyposażone technicznie, m.in dzięki pozyskanym sponsorom, a także stało się teraz moim stałym miejscem pracy.

Centrum Dialogu i Integracji Społecznej w Międzyzlesiu przystąpi też do konkursu na „Miejsce Przyjazne Wolontariuszom”, bowiem zapewnia bywalcom zarówno szeroką ofertę programową, działalność klubową jak i komfortowe warunki lokalowe pozwalające na wyświetlanie filmów, prezentacji multimedialnych, spotkania towarzyskie, świąteczne itp.

Dodatkowym walorem Centrum jest możliwość korzystania z zaplecza konferencyjnego i przestrzeni wystawienniczej oraz gastronomicznej jak również z bardzo bogatej oferty kulturalnej Wawerskiego Centrum Kultury, które organizuje uroczystości rocznicowe, powszechnie dostępne koncerty, spotkania z ciekawymi ludźmi, konkursy dla seniorów i dzieci.

Wawerskie Centrum Kultury jest też siedzibą Wawerskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku, jednego z głównych partnerów wszelkich inicjatyw senioralnych podejmowanych przez Ogólnopolskie Porozumienie UTW.

Obsługiwałam też kontrole wewnętrzne i zewnętrzne, które pozostawiły nieocenione doświadczenia oraz procedury certyfikacji ISO 9001:2015 w UTW SGH.

Myślę, że dotychczasowe obowiązki dobrze przygotowały mnie do roli Koordynatora Wolontariatu, no a czeka mnie jeszcze obligatoryjne ukończenie Szkoły Dobrego Wolontariatu.

Dziękuję za rozmowę i życzę powodzenia w dalszej ścieżce kariery!

Rozdział I

1. Geneza projektu

Organizacje senioralne prowadzone są z reguły przez ofiarnych społeczników-wolontariuszy, jednak kiedy wieloletni lider organizacji z różnych względów odchodzi, organizacja przeżywa kryzys przywództwa, bowiem często nie posiada odpowiednio przygotowanych następców do kontynuacji dzieła poprzednika.

Oczekiwania kompetencyjne wobec lidera organizacji wciąż wzrastają bowiem muszą mierzyć się z nowymi wyzwaniami. Wiele aktywności przeniosło się do Internetu, w tym np. wszelkie kontakty z KRS-em, sprawy obywatelskie, szkolenia i kontakty on line itp.

Pozyskiwanie funduszy na działalność statutową NGO to odrębny pakiet i płaszczyzna koniecznych umiejętności wymagający nowych kompetencji informatycznych, a także odpowiedniego oprogramowania komputerowego i osprzętu jak kamery, mikrofony itp. **Krótko mówiąc, społecznikowskie zacięcie i poświęcony czas to dziś do prowadzenia nowoczesnej organizacji pozarządowej zdecydowanie za mało.**

Powszechnym niemal problemem organizacji senioralnych jest potrzeba odmłodzenia kadry zarządzającej, pozyskanie ludzi o szerokich kompetencjach, w tym prawnych, informatycznych, podczas gdy na zatrudnienie zawodowego menedżera organizacje nie posiadają środków.

Często występującym po okresie pandemii zjawiskiem jest też **wypalenie zawodowe i kryzysy osobowości**, a w wyniku tego zanik lub poważne wycofanie aktywności i kreatywności osób starszych.

Tym problemom wychodzi na przeciw program Narodowego Instytutu Wolności pod nazwą **KORPUS SOLIDARNOŚCI**.

2. Doświadczenia w wolontariacie

Dotychczas wolontariat Fundacji OP UTW organizowany był doraźnie, okazjonalnie i jedynie w odniesieniu do potrzeb konkretnego projektu, a poziom zatrudnienia wolontariatu był relatywnie niski i obejmował zagadnienia odzwierciedlające obowiązkowy wkład własny osobowy przewidziany w projekcie.

Realizowane były jednak od wielu lat autorskie, pilotażowe projekty wolontariuszy w postaci samodzielnych miniprojektów wolontariackich, które dały dobre efekty i doświadczenia i stały się inspiracją do powołania systemowego wolontariatu, działającego w sposób ciągły.

Powszechna informatyzacja codziennego życia, a także warunki funkcjonowania organizacji pozarządowych stwarzają nowe wymagania wobec osób zarządzających organizacjami, w tym głównie w zakresie kompetencji menedżerskich, umiejętności samodzielnego wnioskowania o dotacje, tworzenia i reorganizacji NGO, zarządzania ryzykiem projektu, współpracy z e- KRS itp.

Fundacja OP UTW od 15 lat realizuje projekty ukierunkowane na wzrost aktywności senioralnej, w tym pozyskanie kompetencji prawnych, cyfrowych i menedżerskich kształtujących przyszłych liderów organizacji. Ich formą są m.in. autorskie mikroprojekty, realizowane przez najbardziej kreatywnych wolontariuszy.

Reasumując, werbunek i szkolenie wolontariuszy były dotychczas działaniami o charakterze uzupełniającym, w wymiarze pokrywającym obligatoryjny wkład własny do innych projektów, natomiast dopiero niniejszy projekt daje szansę na stworzenie wolontariatu systemowego, który inspirował będzie jego rozwój, trwałość i profesjonalizm, wykorzystanie pozyskanych kompetencji menedżerskich i zarządczych w dalszej pracy.

Utworzony Korpus Solidarności będzie stałą kadrami wspomagającą Zarząd, zespół ekspertów organizacji i stanowił będzie kadrami mentorów dla kolejnych wolontariuszy.

Pozyskanie dotacji NIW umożliwi zatrudnienie na stałe Koordynatora wolontariatu, który w sposób systemowy będzie zajmował się szkoleniem i zarządzaniem potencjałem wolontariackim.

Głównymi celami Projektu jest:

1. utworzenie stałej wysoko kwalifikowanej kadry wolontariackiej, która będzie w stanie zarówno na bieżąco pomagać liderowi organizacji, jak i w przyszłości utworzyć własną organizację lub wejść w skład organów zarządzających,

2. rozwój nowoczesnych form realizacji wolontariatu charakteryzujących się wysoką efektywnością działania,
3. podniesienie rangi wolontariatu jako formy aktywności obywatelskiej i społecznej.

Zatrudnienie profesjonalnego, stałego Koordynatora, który stworzy warunki do rozwoju wolontariatu, pozwoli na realizację powyższych celów, a odbycie szkoleń specjalistycznych przez zwerbowanych wolontariuszy umożliwi stały charakter wolontariatu i działania ciągle, a także zapewni jego rozwój ilościowy i jakościowy.

3. Analiza zapotrzebowania na wolontariat projektu

Analiza potrzeb kadry wolontariackiej w projekcie wskazuje na potrzebę pozyskania min. 20 wolontariuszy pracujących w czasie całego okresu trwania projektu. Potrzeby te wynikają z założeń i zadań projektu, a mianowicie:

1. opracowanie 12 autorskich miniprojektów, których okres przygotowania trwa ok. 2 miesiące, a czas realizacji od 3 do 5 miesięcy;
2. organizacja wyjazdowych wizyt studyjnych, służących wymianie doświadczeń, dobrych praktyk, pozyskiwaniu nowych wolontariuszy;
3. szkolenia i praktyki podnoszące kompetencje wolontariuszy oraz wspomagające przygotowanie i realizację miniprojektów;
4. organizacja bieżącej komunikacji między wolontariuszami, ekspertami i kadrami zarządzającą oraz stworzenie systemu monitoringu w postaci „śniadań czwartkowych” wraz z opracowywaniem protokołów, notatek z podjętych ustaleń, wydawaniem decyzji, redagowaniem materiałów na szkolenia, przekazywaniem ich wolontariuszom, partnerom i podwykonawcom projektu;
5. opracowanie i wydanie drukiem „Poradnika wolontariusza – dobre praktyki wolontariackie” wymagające opracowania makiety i grafiki wydawnictwa, wielomiesięcznego zbierania materiałów, zdjęć, notatek, przygotowywania do druku, oprawy graficznej, współpracy z drukarnią, korekty polonistycznej i wydawniczej;
6. przygotowanie i udział w konkursie Miejsce Przyjacie Wolontariuszom,
7. promocja, reklama projektu, media społecznościowe, grafika dokumentów, materiałów promocyjnych, info na stronie www;
8. obsługa Targowiska Pomysłów Wolontariackich i praca Komisji Konkursowej, zatwierdzanie do realizacji miniprojektów,
9. obsługa punktu konsultacyjnego, praca mentorów dla nowych wolontariuszy potencjalnych realizatorów miniprojektów;
10. doradztwo prawne i merytoryczne w tworzeniu Programu Rozwoju Wolontariatu oraz jego wydanie jako długoterminowego dokumentu programowego;
11. pozyskiwanie sponsorów, darczyńców, przygotowywanie ofert, poszukiwanie partnerów w podmiotach społecznie odpowiedzialnego biznesu, prowadzenie negocjacji z potencjalnymi sponsorami i darczyńcami oraz zawieranie umów sponsoringowych;
12. rozliczenia finansowe, opis dokumentów oraz ich dekretowanie we współpracy z Koordynatorem i biurem rachunkowym, kwalifikowanie kosztów do odpowiednich pozycji budżetu, monitorowanie dyscypliny budżetowej całego projektu i montaż finansowy miniprojektów;
13. poszukiwanie dodatkowych źródeł finansowania potrzeb projektu w 2026 i dalszych latach;
14. pomoc dla osób o szczególnych potrzebach, asysta, transport specjalistyczny, usługi typu tłumaczenia migowe itp.
15. prace administracyjne, porządkowe, prowadzenie akredytacji na szkolenia i imprezy, przygotowanie cateringu, dokonywanie zakupów gospodarczych.

W/w rozległe zadania projektu, w tym realizacja miniprojektów, będą generowały również koszty materialne, finansowane z t.zw. wsparcia finansowego. W jego budżecie opiewającym na lata 2023-2026 łącznie na 150.000,00 zł, przewidziano finansowanie kosztów miniprojektów do kwoty 2000,00 zł na jeden projekt, czyli łącznie 24.000,00 zł.

Będą to usługi doradztwa eksperckiego, transportu, druku, cateringu, zakupu gadżetów i materiałów i innych świadczeń dla wolontariuszy niezbędnych do realizacji zadań projektu.

Co ważne, konstrukcja budżetu projektu nie przewiduje funduszu wsparcia w ostatnim roku realizacji tj. 2026, a ponadto wymaga wkładu własnego finansowego w fundusz wynagrodzeń Koordynatora Wolontariatu. Zakłada się więc, że podjęte działania w latach 2023-2025 wyzwolą mechanizmy finansowania projektu w kolejnych okresach z własnych źródeł lub innych projektów grantowych.

To trudne wyzwanie ale warto je podjąć dla kontynuowania Systemowego Wolontariatu Senioralnego o charakterze kompetencyjnym w kolejnych latach bowiem potrzeby w tym zakresie są zjawiskiem powtarzalnym.

Rozdział II

Program rozwoju - nowa jakość wolontariatu

Projekt „Korpus Solidarności” otwiera nowe możliwości i perspektywy dla rozwoju wolontariatu bowiem:

1. Umożliwia zatrudnienie osoby pracującej w sposób ciągły, odpowiedzialnej za całokształt pracy i rozwoju wolontariatu w organizacji w osobie Koordynatora Wolontariatu, na zatrudnienie której wcześniej nie było środków finansowych.

Jest to w dodatku osoba młoda, doskonale wykształcona, doświadczona w wolontariacie, a więc rokująca stabilność zatrudnienia.

Pełnoetatowy czas pracy oraz szerokie kwalifikacje merytoryczne owocować będą nowymi koncepcjami rozwojowymi i metodami zarządzania potencjałem ludzkim.

2. Powstanie **stała kadra** wysoko kwalifikowanych wolontariuszy zdolnych podjąć zadanie samodzielnego kreowania i realizowania większych projektów. Będą awansowali w swoich macierzystych organizacjach lub zakładali własne.

3. Stworzone będą dla najbardziej kreatywnych indywidualne ścieżki rozwoju kariery wolontariackiej, adekwatnie do ich ambicji i możliwości.

Zatrudnienie w organizacji pozarządowej przy kolejnych projektach to często stosowana i zarazem jedyna dostępna oferta pracy zarobkowej na emeryturze.

4. Korpus wolontariatu otrzyma **stałe miejsce i logistykę spotkań eksperckich i integracyjnych**, które owocować będą kreowaniem dalszych nowoczesnych form działania, stałym badaniem potrzeb i szybkim reagowaniem na kryzysy i nieprzewidywane problemy.

5. Realizowane będą szkolenia w zakresie **Zarządzania ryzykiem projektu oraz zajęcia psychologiczne w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu i kryzysowi przywództwa**.

Umiejętność definiowania zagrożeń, szacowania ryzyka decyzji oraz szybkie i skuteczne reagowanie na pojawiające się trudności, zdarzenia losowe i problemy przy jednoczesnych kompetencjach i doświadczeniach oraz wypracowanych wcześniej metodach ich rozwiązywania są podstawowym warunkiem sprawnego zarządzania każdą organizacją.

6. Organizowane będą cyklicznie **wizyty studyjne** w tym wyjazdowe, służące wymianie doświadczeń z centrami wolontariatu mającymi dobre doświadczenia i praktyki do naśladowania.

7. Wdrażane będą też formy „**urlopów wytchnieniowych**” i zajęć psychologicznych przeciwdziałające kryzysom osobowości i procesom wypalenia zawodowego.

8. Powstaną **miniprojekty** służące innym seniorom i wychodzące na przeciw ich oczekiwaniom i potrzebom, z reguły angażujące kolejnych wolontariuszy akcyjnych.

9. Fundacja OP UTW stawia do dyspozycji projektu doskonale wyposażoną komórkę klubowo-szkoleniową pod nazwą „**Centrum Dialogu i Integracji Społecznej**”, posiadającą biuro, zaplecze konferencyjne, socjalne i cateringowe, która stanie się **stałą siedzibą Korpusu Wolontariatu**, jego bieżącego działania, integracji i dalszego rozwoju.

Centrum Dialogu i Integracji Społecznej powstało z wcześniejszego pomysłu wolontariuszy, którym brakowało dobrych wzorców prowadzenia dialogu społecznego, miejsca szkoleń informatycznych, obywatelskich, konsultacji społecznych i badania opinii publicznej w ważnych senioralnych sprawach, projektach ustaw, bieżących spotkań z parlamentarzystami, działaczami samorządu, ludźmi kultury.

Pozyskano lokal z zasobów komunalnych miasta, bowiem jedynie taki gwarantował rozsądne opłaty czynszu, dostępne dla organizacji pozarządowych, stworzono dzięki pozyskanym sponsorom siedzibę organizacji o wszechstronnych walorach, w tym pełnej dostępności dla osób o szczególnych potrzebach. Doskonale skomunikowane komunikacją publiczną, z parkingami, widami, zapleczem sanitarnym przystosowanym dla osób niepełnosprawnych.

Centrum będzie główną bazą realizacji aktywności niniejszego projektu.

10. W Centrum utworzony będzie stały **Punkt konsultacyjny** - doradztwa informatycznego, prawnego oraz realizowane będą kursy i szkolenia adekwatnie do zdefiniowanych potrzeb wolontariuszy.

11. Centrum otworzy się też na stałą współpracę z **Dzielnicową Radą Seniorów Warszawa Wawer** i innymi komórkami Urzędu Dzielnicy Wawer. Strony wypracują program i logistykę współpracy oraz poszukiwać będą wspólnie środków na uaktywnienie się Rady w przestrzeni publicznej.

Centrum będzie też miejscem szkoleń i stałych dyżurów członków Rady.

12. Będzie kontynuowana dotychczasowa współpraca z **Krajowym Instytutem Gospodarki Senioralnej** zarówno w kreowaniu miniprojektów, wolontariatu pracowniczego oraz inicjowania nowych rozwiązań w srebrnej gospodarce oraz z innymi podmiotami gospodarczymi realizującymi idee społecznej odpowiedzialności biznesu jako potencjalnymi sponsorami i partnerami projektów.

13. Kontynuowana będzie wypracowana wcześniej logistyka bieżącego monitoringu i integracji kadry realizującej projekt w postaci **Śniadań czwartkowych** - tj. spotkań raz w miesiącu, w Centrum Dialogu i Integracji Społecznej. Jest to sprawdzona i bardzo efektywna forma komunikacji i integracji, pozwalająca jednocześnie na bieżący monitoring przebiegu i miejsce rozwiązywania problemów projektu.

W czasie śniadań czwartkowych prowadzone są też porady eksperckie poświęcone konsultacjom konkretnego miniprojektu lub rozwiązywaniu problemów ogólnych, prawnych, organizacyjnych i logistycznych.

Wolontariat senioralny ma też specyficzne cechy, np. konieczne przerwy na wyjazdy sanatoryjne lub leczenie szpitalne i rehabilitację, więc w czasie śniadań uzgadnia się zastępstwa, koryguje harmonogram pracy wolontariuszy lub uzgadnia okresowe przerwy w pracy.

14. Centrum, po przejściu procedury akredytacyjnej, stało się **Miejscem przyjaznym wolontariuszom**, gdzie będą mogli spotkać się w celach towarzyskich i rekreacyjnych, podyskutować o interesujących ich sprawach, a także uzyskać wsparcie w osobistych problemach, np. zdrowotnych, mieszkaniowych, majątkowych itp.

Takie działania integrujące i wspierające są dla wolontariuszy senioralnych niezwykle ważne, bowiem stwarzają silną więź z organizacją, dają poczucie przynależności do grupy, podnoszą poziom poczucia bezpieczeństwa, przeciwdziałają osamotnieniu, poprawiają własną samoocenę i poczucie przydatności społecznej. Tworzą pozytywny wizerunek osoby starszej jako samodzielnej, kreatywnej i przydatnej dla społeczeństwa.

15. Wdrożony będzie system motywacyjny, zachęt, nagród, satysfakcji i promocji wolontariatu.

16. W zespole wolontariackim mającym szeroką ofertę działalności, tworzą się też niezwykle cenne związki emocjonalne, **nieformalne grupy wsparcia**, owocujące wspólnym celebrowaniem świąt i wyjazdami rekreacyjnymi, odwiedzinami na działkach itp.

Centrum wolontariatu staje się dla niektórych wolontariuszy drugim domem oraz zastępuje brak rodziny i przyjaciół. Daje poczucie bezpieczeństwa i przekonanie, że jak się coś stanie np. wypadek losowy, nagła choroba itp. to znajdzie się ktoś, kto zaopiekuje się ukochanym kotem, podleje kwiaty w domu i odwiedzi w szpitalu.

Rozdział III

Miniprojekty wolontariackie

Wolontariusze projektu mają szansę nie tylko zdobycia nowych kompetencji menedżerskich, które będą przydatne w ich dalszej karierze w macierzystych organizacjach, ale też zweryfikowania swojej wiedzy w praktyce. Mogą zgłosić autorski pomysł na samodzielny projekt, który po poddaniu go weryfikacji i procesowi doskonalenia z udziałem przydzielonego eksperta jest przez autora samodzielnie realizowany.

Niezbędnym jego elementem jest też zarządzanie przydzielonym budżetem projektu, z którego autor musi się prawidłowo rozliczyć.

Na **Targowisku pomysłów** pomysłodawca omawia genezę projektu lub problem, jaki ma ten projekt rozwiązać, określa formy jego realizacji, grupę docelową uczestników oraz uzasadnia potrzeby budżetu.

Przy ocenie pomysłu Komisja konkursowa kieruje się oceną takich walorów jak:

1. oryginalność pomysłu i jego przydatność dla ogólnego dobrostanu seniorów,
2. udział możliwie dużej grupy bezpośrednich uczestników,

3. możliwość aktywizacji dalszych seniorów i zaszczerwanie ich ideą pracy wolontariackiej,
4. nawiązywanie kontaktów z otoczeniem, w tym lokalnym samorządem, społecznością sąsiedzką, przedsiębiorcami społecznie odpowiedzialnego biznesu, młodym pokoleniem itp.
5. racjonalność i efektywność finansowych nakładów na realizację projektu.

Komisja Konkursowa z udziałem ekspertów, autora i innych wolontariuszy debatuje nad pomysłem zgłaszając swoje uwagi, sugestie jego udoskonalenia.

Po serii spotkań, konsultacji oraz autopoprawek autora miniprojektu, Komisja konkursowa wydaje decyzję w spr. przyjęcia projektu do realizacji oraz przydziela stosowną dotację. Wynosi ona maksymalnie 2.000,00 zł, co przy założeniu, iż projekt jest realizowany głównie nakładem pracy wolontariuszy, pozwala na realizację niezbędnych kosztów materialnych, do których należy m.in. zakup materiałów, honoraria ekspertów, koszty wydawnicze, usługi transportowe, delegacje i inne niezbędne do prawidłowej realizacji projektu.

Na **śniadaniach czwartkowych** autor referuje postęp w realizacji projektu, omawia ewentualne problemy, uzyskuje pomoc ekspercką, rozlicza się z dokumentacji finansowej.

W wyniku dyskusji, podejmowane są ustalenia, co do metod naprawy nieprawidłowości lub rozwiązania proble-

mu, ocenia ryzyko, zaleca zmiany w metodach realizacji, akceptuje wnioskowane odchylenia w budżecie itp.

Miniprojekty to doskonała szkoła samodzielnego działania, w której wolontariusz uzyskuje pierwsze szlify menedżera, bowiem musi wykazać się różnorodnymi kompetencjami, częściowo nabytymi w toku szkoleń, umiejętnościami kierowania zespołem, pozyskiwania parterów, współpracy z lokalnym samorządem i wiele innych.

Miniprojekt angażuje też z reguły kolejnych wolontariuszy do prac organizacyjnych, doraźnych, a także stanowi dla nich przykład dobrej praktyki inspirujący do podejmowania samodzielnych wyzwań.

Publiczna prezentacja, zamieszczenie opisu projektu i sylwetki lub zdjęcia jego autora w **Poradniku dobrych praktyk** to wielka satysfakcja, zdobycie renomy i uznania środowiska.

Prezentujemy dalej wyróżnione miniprojekty, które uzyskały uznanie Komisji Konkursowej, jako przydatne, niosące przesłanie i naukę, aktywizujące intelektualnie i fizycznie ich uczestników.

Projekty te mają cechy trwałości i mogą stanowić gotowe pomysły na aktywność seniorów i pozyskiwanie kolejnych wolontariuszy, w tym także w innych organizacjach.

Rozdział IV

Wyróżnione miniprojekty wolontariackie, rok 2023

Spotkania integracyjne, Targowisko pomysłów wolontariackich oraz wizyty studyjne wzbudziły duże zainteresowanie mikrograntami dla wolontariuszy, chociaż potencjalni autorzy podnosili, iż nawet maksymalna kwota 2000 zł dofinansowania, przewidziana regulaminem, jest zbyt niska.

Niestety jej podwyższenie nie było możliwe, więc autorzy zmuszeni byli ograniczać formy realizacji miniprojektów, zmniejszać wydatki lub skracać czas realizacji projektu.

Komisja konkursowa zakwalifikowała do realizacji 4 miniprojekty prezentowane dalej.

Pamięć bohaterom - w 130 rocznicę urodzin Stefana Starzyńskiego”

Autor: Czesław Ochenduszka



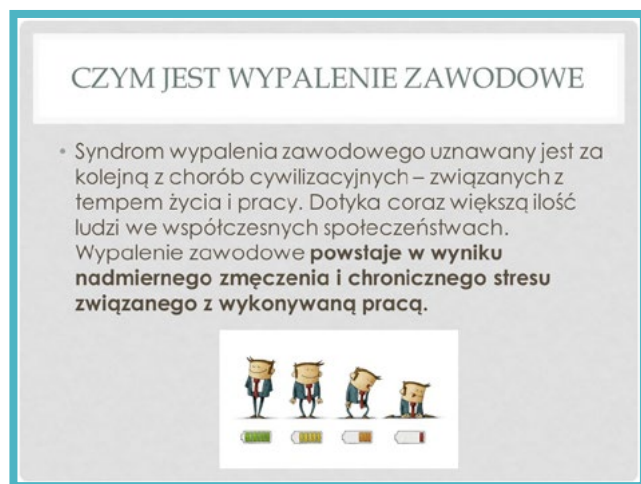
Czesław Ochenduszka, z zawodu dr socjologii, b. oficer Wojska Polskiego. jest wieloletnim współpracownikiem i wolontariuszem Fundacji OP UTW, m.in. prowadzi stronę internetową. Pełni funkcję Wiceprezesa UTW SGH i Przewodniczącego Komisji Rewizyjnej OPS. Jest Przewodniczącym Rady Seniorów Dzielnicy Warszawa Rembertów.

„Pamięć bohaterom”- w 130 rocznicę urodzin Stefana Starzyńskiego – to miniprojekt poświęcony pamięci wybitnego, bohaterskiego prezydenta Warszawy w okresie międzywojennym i czasach II wojny światowej. Obejmuje uroczystości eventowe, wykład dr Hanny Krajewskiej nt. życia i dokonań Stefana Starzyńskiego jako Prezydenta Warszawy, złożenie wieńca pod tablicą pamiątkową w gmachu SGH, w której St. Starzyński był studentem, a później wykładowcą.

Prezydent Stefan Starzyński kończył studia w SGH w 1914 r., gdy uczelnia nosiła nazwę Wyższych Kursów Handlowych. Z tamtych czasów w zasobach archiwalnych i bibliotecznych SGH przetrwała teczka personalna studenta Stefana Starzyńskiego, w tym dyplom ukończenia WKH opatrzony nr 80 oraz rękopis pracy dyplomowej przepisanej własnoręcznie przez Prezydenta m. st. Warszawy.

Rektor SGH prof. Piotr Wachowiak uroczystie przekazał na ręce władz Warszawy archiwalny dokument odręcznie napisanej pracy magisterskiej Stefana Starzyńskiego celem umieszczenia go w zbiorach muzealnych Warszawy.





MP-2. Wypalenie zawodowe chorobą XXI wieku

Autor: Ewa Zembrzycka-Wiater



Ewa Zembrzycka Wiater, emerytowany sędzia, Prezes stowarzyszenia „Z nami...”. Wolontariusz projektu Korpus Solidarności, współautorka badań i poradnika „Wypalenie zawodowe chorobą XXI wieku” zawierającego ankietę diagnostyczną i metody przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.

Obserwacje, rozmowy z wolontariuszami i liderami organizacji wskazują na negatywne skutki pandemii i innych traumatycznych wydarzeń w Europie, zmniejszenie ich aktywności, odwagi w podróżowaniu, kreatywności w działaniu i ogólne zjawisko zmęczenia i wypalenia zawodowego.

Zjawisko to jest kluczowe dla odbudowania populacji słuchaczy UTW, która po pandemii uległa zmniejszeniu nawet o 50% oraz powodzenia rozwoju wolontariatu systemowego i wymaga podjęcia stosownych działań.

Komisja konkursowa uznała zasadność dokonania diagnozy rozmiarów zjawiska, tj. badań ankietowego bezpośrednio na seniorach i podjęcia działań dla naprawy jego skutków jako ważnego w procesie kształtowania liderów organizacji, przeciwdziałania kryzysowi przywództwa, osowości i kreatywności osób zarządzających UTW.

Wolontariusze przy wsparciu eksperta opracowali poradnik jak diagnozować problem oraz ankietę badawczą do przeprowadzenia badania diagnozującego poziom zjawiska.

Badania wykazały, iż z 10 objawów znamionujących wypalenie zawodowe, co najmniej 4 objawy wykazują niemal wszyscy badani, a więc problem jest poważny i wymaga podejmowania działań, rozmów z wolontariuszami i organizowania zajęć przeciwdziałających temu zjawisku.



LECZNICZE DZIAŁANIE TĘŻNI



Po zdrowie do tężni solankowych



Powietrze wokół tężni nasycone jest niezwykle cennymi mikroelementami, m.in. potasem, sodem, żelazem, magnezem, bromem, a przede wszystkim jodem, które do organizmu człowieka dostają się poprzez błony śluzowe układu oddechowego oraz skórę.

ĆWICZENIA ODDECHOWE

Działanie lecznicze inhalacji korzystnie wpływa na układ nerwowy, układ gruczołów dokrewnych, a także działa stymulująco na pracę układu odpornościowego. Seanse oddechowe w tężni są także zalecane w chorobach tarczycy, schorzeniach alergicznych skóry i w leczeniu nadciśnienia tętniczego krwi.

EFEKTY REHABILITACJI

- Odnowa poprawa stanu zdrowia
- Wzrost odporności organizmu
- Zmniejszenie bólu płuc podczas oddychania
- Skuteczne oczyszczenie dróg oddechowych
- Zwiększenie objętości oddechowej

Ćwiczenia oddechowe – niewiele osób o nich wie. Tymczasem to prosta metoda na wzmocnienie siły mięśni oddechowych, a tym samym na poprawę wydolności organizmu. Nie są wyłącznie formą profilaktyki, szczególnie polecane są przy chorobach oddechowych. Ćwiczenia prowadzą do poprawy wydolności oraz służą oczyszczeniu drzewa oskrzelowego. To ważne podczas terapii lekami rozrzedzającymi wydzielinę i przy stosowaniu inhalacji.

Przykłady ćwiczeń oddechowych Zapraszamy na zajęcia



Ćwiczenia oddechowe: Metodą 3-3-6
Wznos kolan do góry powtórz 4 serie po 10 powtórzeń
Dopinanie Przepony 20 docisnięć
Wznos ramion bok na wdechu z powolnym opuszczeniem stojąc 4x10
Sklony siedząc oraz stojąc 3x10

Trener mgr Adrian Oleksiak

MP 3. Aktywność i edukacja zdrowotna w naturze

Autor: Adrian Oleksiak



Adrian Oleksiak, długoletni wolontariusz OP UTW, a obecnie Korpusu Solidarności, informatyk, trener personalny fitness. Prowadzi zajęcia z seniorami poprawiające ich kondycję fizyczną oraz udziela porad z zakresu cyberbezpieczeństwa seniorów w sieci, przeciwdziałania przestępstwom w internecie oraz posługiwania się nowoczesnymi urządzeniami telekomunikacyjnymi.

W ramach akcji Czysta Polska oraz promocji walki ze smogiem, w szeregu miastach z inicjatywy budżetów obywatelskich powstały niewielkie tężnie.

Nie zawsze są one w pełni wykorzystane, a bywalcy nie wiedzą jakie działania dla zdrowia mają tężnie i jak optymalnie z nich korzystać.

Miniprojekt polega na zlokalizowaniu tężni, ocenie stanu ich wykorzystania, pozyskaniu wiedzy o leczniczym działaniu tężni, popularyzacji korzystania z tężni w najbliższym otoczeniu, przygotowaniu informacji pisemnych dla uczestników zajęć w tym zakresie, nauce oddychania pod tężniami, zajęciach z instruktorem realizującym zestawy prostych aktywności fizycznych, (gimnastyka) wzmacniających lecznicze działania tężni.

Oddychamy odruchowo nie zastanawiając się nad tą czynnością. Tymczasem oddychanie może mieć ważne znaczenie terapeutyczne jeśli robimy to odpowiednio i kontrolujemy proces oddychania.

Właściwe oddychanie łagodzi ból, rozluźnia, odpręża, działa stymulująco na wiele organów. Zajęcia ruchowe oraz nauka prawidłowego oddychania rehabilitacyjnego wzmacniającego lecznicze działania tężni w plenerze łączy w sobie wiele walorów zdrowotnych rehabilitacyjnych i towarzyskich.



MP 4. Apteka Seniora - Ogród społecznościowy UTW w Starachowicach

Autor: Jerzy Krawczyk



Jerzy Krawczyk, prezes UTW w Starachowicach, wolontariusz Korpusu Solidarności, twórca nowego ogrodu społecznościowego dla seniorów ze Starachowicach, aktywizującego, integrującego, uczącego czerpania korzyści z naturalnych produktów z działki, a nie z apteki, własnoręcznego ich wyhodowania i przetwórstwa.

UTW w Starachowicach pozyskało nową działkę pracowniczą, na której zbierają się wolontariusze, wykonują prace ogrodnicze, sadzą zioła, kwiaty i warzywa o działaniach leczniczych, zbierają, suszą, robią przetwory, dzielą się wiedzą o właściwościach leczniczych roślin, kwiatów i ziół.

W zajęciach na działce biorą udział nie tylko słuchacze UTW, nie rejestrowani w Systemie Obsługi Wolontariatu ale także uczniowie miejscowej szkoły podstawowej.

Walorem miniprojektu jest aktywność ruchowa na świeżym powietrzu, pozyskiwanie nowej wiedzy i promocja zdrowego stylu życia i odżywiania opartego o produkty naturalne, hodowane w ekologicznych warunkach.

Projekt okazał się niezwykle pomocy w wyposażeniu ogrodu w drobne sprzęty ogrodnicze oraz sadzonki, cebulki, nasiona, odżywki i komponenty do przetworów itp.

Wspólne wykonywanie prac ogrodniczych, nasadzeń, realizacja żniw i robienie przetworów, dodatkowo integrują uczestników.

Na temat walorów miniprojektu ukazały się w prasie starachowickiej bardzo pozytywne recenzje i komentarze, a władcowcy, w dowód uznania dla pomysłu, zrezygnowali ze swoich honorariów, przeznaczając je na dodatkowe zakupy niezbędne do pielęgnacji ogrodu.



Dołącz do Korpusu Solidarności tworzonego przez Fundację OPUTW



w ramach projektu Narodowego Instytutu Wolności
i zrealizuj własną ścieżkę kariery wolontariackiej

W ramach projektu oferujemy:

- Udział w paradzie seniorów, pikniku kreatywności w ramach Warszawskich Dni Seniora
 - Możliwość pozyskania nowych kompetencji
 - Ciekawe spotkania, wizyty studyjne, śniadania czwartkowe
 - Wydarzenia kulturalne w Centrum Dialogu i Integracji Społecznej i innych miejscach
 - Minidotacje na realizację autorskiego projektu senioralnego