



WOLONTARIAT
NAPĘDZA NAS DOŚWIADCZENIE

WOLONTARIAT PRACOWNICZY OSÓB 55 PLUS

WYZWANIA, OBAWY, KORZYŚCI.

Publikacja powstała w ramach realizacji projektu „Lokomotywa zmian. Senioralne działania środowiskowe” współfinansowanego z Funduszy EOG w ramach programu Obywatele dla Demokracji, lider: Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, partnerzy: Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę”, Centrum Wolontariatu w Tysvaer (Norwegia).

Uczestnicy projektu - pracodawcy:

Anna Pulnar, Bank Millennium
Bartosz Mielecki, Fundacja LOTTO Milion Marzeń
Monika Strogulska – Dwojak, Fundacja LOTTO Milion Marzeń
Agnieszka Kazimierska, Fundacja PZU
Magdalena Pyrz, Fundacja PZU
Magdalena Bednarz, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
Marta Bondel, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
Jarosław Lepka, NUTRICIA
Marta Dermańska, Urząd Miasta Stołecznego Warszawy
Karolina Dudek – Rączka, Urząd Miasta Stołecznego Warszawy

Autorzy wypowiedzi:

Anna Pulnar, Bank Millennium
Piotr Onikki – Górski, Business Centre Club
Monika Strogulska – Dwojak, Fundacja LOTTO Milion Marzeń
Agnieszka Kazimierska, Fundacja PZU
Dr Mariola Raclaw, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski
Irena Wolińska, Prezes Stowarzyszenia na Rzecz Rozwoju Rynku Pracy S-TO-S
Marcin Wojdat, Sekretarz m.st. Warszawy
Dariusz Pietrowski, Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu
Grażyna Petrus, Totalizator Sportowy
Dorota Pabel, Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę”
Janina Dembińska, Urząd Miasta Stołecznego Warszawy
dr Aneta Chybicka, właścicielka firmy szkoleniowo-doradczej Instytut Miasta

SPIS TREŚCI

/2

Wstęp

/18

Opinia pracodawców

/8

Oczami ekspertów

/21

Refleksje wolontariuszy

/14

Model wolontariatu
pracowniczego osób 55 plus

/25

Realizatorzy projektu

/16

Wyzwania





/wstęp

Nowe oblicze wolontariatu pracowniczego.

Wolontariat pracowniczy na trwałe wpisał się w arsenał działań społecznych organizowanych przez pracodawców w programach CSR. Obecny jest w sektorze biznesu, ale coraz częściej działania takie podejmuje także sektor publiczny. Organizatorzy stale dążą do uatrakcyjnienia jego form. Realizowane są m.in. konkursy grantowe dla pracowników-

wolontariuszy, rozwijany jest wolontariat kompetencji, organizowane są wyjazdy integracyjne połączone z działaniami społecznymi. Jak pokazują badania, w inicjatywach tych biorą udział przede wszystkim osoby w wieku 25-40 lat. Wyzwaniem, a zarazem okazją do uatrakcyjnienia organizowanych działań jest zwrócenie uwagi na włączanie w **wolontariat pracowniczy osób dojrzałych – 55 plus**.

Wiek ten jest granicą umowną. Działania adresowane są bowiem do pracowników, którzy w niedalekiej przyszłości kończyć będą swoją aktywność zawodową. Dlaczego zatem pracodawcy powinno zależeć na zwróceniu szczególnej uwagi właśnie na tę grupę wiekową? Czy powinni uwzględniać w strategiach HR zmiany demograficzne, które powoli stają się wyzwaniem dla rynku pracy i czy warto w ich formułowaniu włączyć wolontariat pracowniczy osób powyżej 55 roku życia? Projektu „Lokomotywa zmian – środowiskowe działania senioralne” podsuwa pracodawcom i pracownikom rozwiązanie tego problemu, wskazuje korzyści oraz zwraca uwagę na specyfikę tego zjawiska. Dla pracodawcy podjęcie tych działań to wyraz troski o dojrzałych pracowników, świadczy o wysokiej kulturze organizacyjnej, pozwala na budowanie intermentoringu – procesu dzielenia się wiedzą i doświadczeniem pracowników dojrzałych z młodymi. Wreszcie daje pracodawcy unikalną szansę na przygotowanie pracowników do przejścia na emeryturę i wskazanie im wolon-

tariatu, który może być atrakcyjną formą aktywności społecznej, dającą olbrzymią satysfakcję i poczucie przydatności po zakończeniu pracy zawodowej. W kontekście zmian demograficznych, w tym zmian na rynku pracy (wydłużenie życia, mniejsza liczba urodzin, starzenie się społeczeństwa), zatrzymanie dojrzałych pracowników w firmie, poprzez zapewnienie im atrakcyjnych pozamaterialnych form wynagrodzenia, procentować będzie w utrzymaniu właściwej struktury zatrudnienia oraz zachowania wysokich kompetencji wśród pracowników. Jest to wizja może dosyć odległa, ale już dziś warto ją mieć i szukać dla niej najlepszych rozwiązań. Pracownik podejmujący wolontariat zdobywa nowe umiejętności, podnosi swoje kompetencje (szczególnie miękkie), rozwija swoje pasje, a także uczy się pewnego stylu życia. Styl ten pozwoli mu po przejściu na emeryturę na rozwijanie i pielęgnowanie aktywności społecznej, która może stanowić dla niego źródło satysfakcji i wzmacniać realne poczucie przydatności społecznej. Czy jest

zatem coś charakterystycznego w organizacji tego typu wolontariatu? Doświadczenia zdobyte w projekcie wskazują, że pracodawca organizujący wolontariat pracowniczy osób dojrzałych powinien m.in. uwzględniać ich obawy i wątpliwości, wynikające często z braku doświadczeń w działalności wolontariackiej, zwracać uwagę na różnorodność proponowanych form aktywności, a przed wszystkim stosować odpowiednie zasady i narzędzia komunikacji z osobami dojrzałymi – tak aby zachęcić ich do wolontariatu. Projekt „Lokomotywa zmian” dał organizatorom i uczestniczącym w nim pracodawcom oraz ich pracownikom-wolontariuszom okazję do bodajże po raz pierwszy w Polsce zmierzenia się z tym zjawiskiem. Wskazał na ograniczenia, ale także pozwolił wypracować rozwiązania, które mogą być już od zaraz wdrażane przez pracodawców. Zachęcam zatem do lektury niniejszego opracowania oraz do kontaktu z realizatorami projektu. Broszura powstała aby zainteresować pracodawców, którzy chcą już dzisiaj przygotować się do

wyzwań, jakie stają przed rynkiem pracy, a także chcą wzbogacić zakres działań realizowanych w ramach wolontariatu pracowniczego. Zamieściliśmy w niej zarówno wypowiedzi ekspertów, którzy na co dzień zajmują się tematyką zarządzania wiekiem, pomagają pracodawcom w budowaniu zespołów pracowniczych jak i opinie praktyków – koordynatorów wolontariatu pracowniczego. Nie zabrakło refleksji wolontariuszy, dla których uczestnictwo w programie było często pierwszą okazją do udziału w tak zorganizowanej formie działań społecznych. Przedstawiamy w niej wreszcie „model wolontariatu pracowniczego 55 plus” – ukazujący etapy wdrażania programu i uwzględniający w tym procesie specyfikę współpracy z osobami dojrzałymi.

Dariusz Pietrowski
Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu

Zaangażowanie osób 55 plus w działania społeczne.

Wolontariat pracowniczy i działania CSR-owe w firmach i instytucjach rozwijają się bardzo dynamicznie. To ważne, aby umożliwić pracownikom dostęp do wiedzy eksperckiej z zakresu działań społecznych i tworzyć przestrzeń do refleksji i wymiany doświadczeń wokół wolontariatu. Od lat zajmujemy się wspieraniem ludzi w realizacji własnych działań. Do programu wolontariatu pracowniczego wnosimy nasze doświadczenia w zakresie inkubowania projektów społecznych i autorskie metody pracy z ludźmi. Jako jedna z pierwszych organizacji zaczęliśmy pracować z seniorami jako animatorami – liderami, traktując osoby starsze jako twórców działań społeczno-kulturalnych. Wiemy, jak partnersko z nimi pracować, jak wspierać ich kreatywność i wzmacniać ich wiarę we własny potencjał. Wie-

rzymy, że współpraca w różnych dziedzinach może przyczynić się do powstania wielu inspirujących narzędzi i rozwiązań, które na stałe można będzie wdrożyć w organizacjach. Grupa 55 plus w zdecydowanie mniejszym stopniu uczestniczy w programach wolontariatu pracowniczego i w działaniach społecznych. Tymczasem zaangażowanie społeczne wpływa na motywację do pracy, pozycję w zespole i przyjemność z życia. Dajemy ludziom możliwość zdobycia nowych kompetencji i zrozumienie znaczenia działań społecznych. Wierzymy, że zostanie to z nimi na długo po zakończeniu projektu „Lokomotywa zmian”.

Beata Tokarz-Kamińska, Zuza Sikorska-Borowska
Towarzystwo Inicjatyw Twórczych 'e'

Korzyści, wyzwania i niebezpieczeństwa związane z wolontariatem pracowniczym osób 55 plus.

Podczas inauguracji kolejnej edycji konkursu PNSA (Polish National Sales Awards) w siedzibie Business Centre Club w Warszawie Nikolay Kirov z Akademii Leona Koźmińskiego omówił model Instytutu Gallupa (badania nad talentami oraz zaangażowaniem ich w pracę, przeprowadzone w 2014 r.): „Instytut Gallupa bada talenty człowieka (w tym również jego kompetencje i umiejętności) oraz poziom zaangażowania w wykonywaną pracę. W badaniach określono dwa poziomy referencyjne reprezentowane przez zatrudnione osoby: bazowy oraz ponadprzeciętny. **Okazało się, że pracownicy o ponadprzeciętnym poziomie dostarczają organizacji średnio aż**

o 23,5 proc. więcej wartości niż ci na poziomie bazowym. Oczywiście czasem jest to nawet 100 czy 1000 proc. więcej, jeśli mówimy o jednostkach. Jednak te wartości mogą być również ujemne! Jeśli pracownik ma mało umiejętności potrzebnych dla danego stanowiska, ale duże zaangażowanie, to robi często zbytnią lub szkodliwą dla organizacji pracę, czyli dostarcza ujemnej wartości. (...) W związku z tym optymalne zarządzanie talentami, które posiadamy w organizacji staje się kluczowe dla prawidłowego funkcjonowania firmy i generowania jak największych zysków.”*

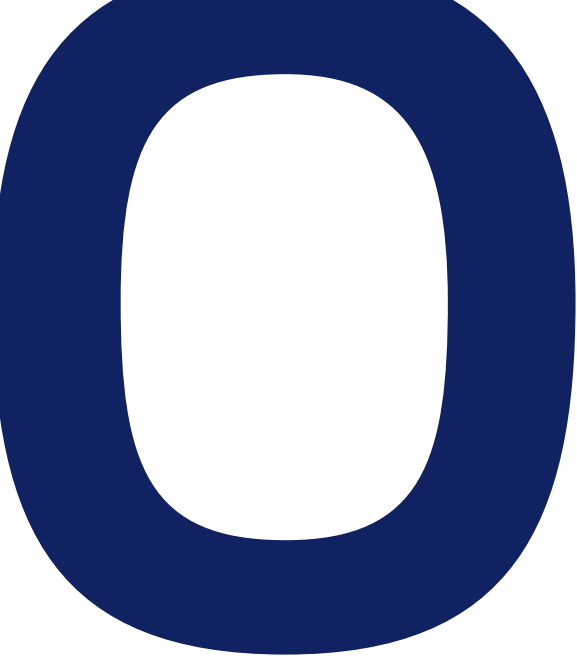
Patrząc na powyższy model Instytutu Gallupa z perspektywy

korzyści, wyzwań i niebezpieczeństw wynikających z zaangażowania w wolontariat pracowniczy osób powyżej 55 roku życia, z miejsca widzimy pozytywny wpływ, jaki ma naturalnie przysługujący tej grupie wiekowej zakres kompetencji i umiejętności. Jeżeli dodamy do tego zaangażowanie wynikające z mniejszych zobowiązań rodzinnych i większej ilości wolnego czasu, możemy stworzyć obraz optymalnego wolontariusza, przynoszącego korzyści zarówno przedmiotowi swoich działań społecznych, jak i samej firmie, np. poprzez budowanie jej dobrego wizerunku czy zaangażowanie oraz integrację innych pracowników. Gallup mówi, że taki wolontariusz przynosi 23,5 proc. więcej korzyści. Ja bardziej skłaniam się ku liczbom przywołanym przez Nikolaya Kirova.

Piotr Onikki-Górski

* cytat za portalem <http://pnsa.pl>

Okazało się, że pracownicy o ponadprzeciętnym poziomie dostarczają organizacji średnio aż o 23,5 proc. więcej wartości niż ci na poziomie bazowym.



/oczami
ekspertów

Starzenie się społeczeństwa jako wyzwanie dla pracodawców: konieczność akceptacji faktów i adaptacji do zmian.

Proces starzenia się populacji nie jest zjawiskiem nowym – rozpoczął się w krajach Europy około 100-150 lat temu (początkowo w krajach Europy Północnej i Zachodniej, następnie Południowej i Wschodniej) wraz z przejściem demograficznym, tj. zmianą reprodukcji ludności z ro-

zrzutnej (wysoka stopa zgonów i wysoka stopa urodzeń) na oszczędną (niska stopa zgonów i niska stopa urodzeń). Obecnie dynamika tego procesu powiązana jest przede wszystkim ze spadkiem liczby urodzeń w rozwiniętych krajach Europy (tzw. starzenie się populacji od dołu piramidy

wieku), w mniejszym zaś stopniu – z wydłużaniem przeciętnej długości życia (tzw. starzenie od góry). Starzenie się ludności jest zatem historycznym dziedzictwem Europy i jej wielkim wyzwaniem w obliczu sprzeczności instytucji społecznych (ukształtowanych po II wojnie światowej) oraz rezultatów przejścia demograficznego. Wyzwaniem są społeczno-gospodarcze skutki postarzenia się populacji, w tym konsekwencje wzrostu liczby i odsetka osób najstarszych (po 80 roku życia). Ta grupa wymaga bowiem odmiennych działań ze strony publicznych i niepublicznych organizacji niż „młodszy starsi” (po 60 roku życia). Obecnie brakuje skutecznych narzędzi politycznych, aby wyhamować proces starzenia się ludności (o ile takie w ogóle istnieją). **Działania pronatalistyczne dążące do zwiększenia liczby urodzeń są bardzo kosztowne, a ich efekty mogą być widoczne dopiero w odległej perspektywie czasu. Tzw. migracja zastępcza (zastępowanie ubytków ludności i zasobów pracy imigrantami) również jest wątpliwym instrumentem w obecnej sytuacji politycznej. Analizy ONZ**

wyraźnie wskazują, że napływ cudzoziemców musiałby być ogromny, aby kompensować zmiany w strukturze ludności Europy. Odrzucając katastroficzne interpretacje rozwoju demograficznego naszego kontynentu, pozostaje twórcza adaptacja instytucji społecznych do zaistniałych przeobrażeń ludnościowych. Adaptacja ta oznacza poszukiwanie mechanizmów ponownego dopasowania reżimu demograficznego i ładu instytucjonalnego. Innymi słowy: zjawisk i procesów ludnościowych oraz tworzonych instytucji. Efekty starzenia się ludności widoczne będą na każdym poziomie społecznym – mikro, mezo i makro. Na poziomie mezo – czyli społeczności lokalnych – oznacza to konieczność otwarcia lokalnych rynków (pracy, towarów, usług) na potrzeby i oczekiwania osób starszych. Rynek pracy jest szczególnie ważny – w obliczu zmniejszania się liczby młodych pracowników należy sięgać po zasoby realnie istniejące, a więc utrzymywać w zatrudnieniu starszych pracowników (tj. w niemobilnym wieku produkcyjnym) i przedłużać

kontrakt tym, którzy nabyli prawo do świadczeń emerytalnych. Na niedoskonałym rynku pracy działania innowacyjne firm – przy kompensacyjnym (niepełnosprawność, deficyty zdrowia) i aktywizującym (zwrot ku zatrudnieniu) wsparciu państwa – mogą okazać się kluczem do sukcesu przedsiębiorstwa, pokonującego stereotypy (starszy pracownik jako mało wydajny i bez inicjatywy) w oparciu o odpowiednio prowadzoną politykę personalną („zarządzanie różnorodnością” w firmie). Przygotowanie na zmiany demograficzne to akceptująca antycypacja, czyli przewidywanie faktów: starsi pracownicy, a także pracownicy z deficytami zdrowia i sprawności, będą (z demograficznej konieczności) coraz częściej obecni na lokalnym rynku pracy. Takie ujęcie otwiera nas na konieczność przyjęcia ryzyka starości, choroby i obniżonej sprawności jako zdarzeń losowych o dużym stopniu prawdopodobieństwa, zarówno w przebiegu życia jednostki, jak i w skali zbiorowości. Warto zatem tworzyć dobre praktyki, modyfikować działania własne i zatrudnionych

w organizacji pracowników, by nie zostać w tyle za konkurencją; warto też przygotować zmiany w polityce personalnej już dziś, aby jutro samemu z nich skorzystać.

dr Mariola Raclaw,
ISNS UW

Blisko 10 lat temu szef działu kadr dużego przedsiębiorstwa został zaproszony do udziału w dyskusji na temat zarządzania wiekiem w kontekście starzenia się społeczeństwa. Zgodził się, zaciekawiony dość „ekscentrycznym”, jak mu się zdawało, tematem. Przygotowując się do dyskusji, zaczął analizować strukturę wieku załogi i poszczególnych zespołów przedsiębiorstwa i nagle uświadomił sobie, że w ciągu kilku lat firmę może czekać katastrofa: z niektórych zespołów na emeryturę odejdzie blisko 40 proc. pracowników! Zrozumiał, że jeśli nie podejmie działań zachęcających starszych

pracowników do opóźnienia decyzji o odejściu na emerytury, to zakład straci pozycję na rynku. Wprowadził więc szereg zmian: stworzył międzypokoleniowe zespoły, w których młodzi pracownicy – energiczni, nieźle wykształceni, ale niemający doświadczenia – będą zdobywać doświadczenie od starszych, jednocześnie inspirując ich do korzystania z nowoczesnych technologii. Zadbął także o zachęcanie pracowników do badań profilaktycznych, stworzył możliwość zmiany stanowiska pracy w sytuacji zagrożenia wypaleniem zawodowym lub niedostosowaniem do bieżących zdolności psychofizycznych. Starszym pracownikom zapewnił możliwość skrócenia czasu pracy i elastycznego dysponowania nim. To tylko kilka przykładów zarządzania wiekiem, pozwalającego na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku. Takie podejście przyczynia się do zwiększenia produktywności, poprawia relacje w

zespole, a przy tym starszym klientom sprawia głęboką satysfakcję z obsługi.

Irena Wolińska
Prezes Stowarzyszenia
na Rzecz Rozwoju Rynku Pracy S-TO-S

Zrozumiał, że jeśli nie podejmie działań zachęcających starszych pracowników do opóźnienia decyzji o odejściu na emerytury, to zakład straci pozycję na rynku.

Wolontariat 55 plus – korzyści dla pracownika i pracodawcy.

Wolontariat często wykorzystywany jest przez pracodawców jako sposób na nabycie przez pracownika nowych umiejętności. Nauka odbywa się tanim kosztem, a dodatkowo w bezpiecznych dla pracodawcy warunkach. Jako że nauka ma miejsce na zewnątrz firmy korzystającej z pomocy wolontariusza, nie ma ryzyka dla macierzystej firmy, że wykonuje on coś, czego dobrze nie potrafi robić. Stąd rzadko pracodawcy proponują wolontariat wieloletnim pracownikom, osobom doświadczonym, z dobrze wykształconymi umiejętnościami zawodowymi. A niesłusznie, ponieważ osoby reprezentujące pokolenie X (pokolenie ludzi urodzonych w drugiej połowie XX w., zagubionych

w świecie) także mogą wiele nauczyć się dzięki wolontariatowi, np. w sytuacji zmiany zadań zawodowych, wynikającej z potrzeby pracownika czy z konieczności rynkowej. W szczególności gdy pracownik odczuwa potrzebę rozwoju czy zmiany czegoś w swojej pracy, wolontariat jest dla zwierzchnika gotowym do zastosowania, skutecznym motywatorem pozafinansowym, utrzymującym zaangażowanie podwładnego na wysokim poziomie. Istnieje jednak ważniejsza przyczyna, dla której warto proponować wolontariat osobom 55 plus. Tacy pracownicy często znajdują się na takim etapie, kiedy swoje poczucie szczęścia i zadowolenia

z życia budują nie na tym, co dostaną z zewnątrz, co wyniosą z danej sytuacji, ale na tym, co mogą dać, czym mogą obdarować. Taka postawa to życie sensowne, zwane inaczej życiem pełnym znaczenia. Na tym etapie dochodzi się do zrozumienia, że człowiek jest częścią większej sieci, że to, co robimy wobec innych, w pewnym sensie robimy dla samych siebie. Wtedy motywacja do działania, w tym do wolontariatu, wypływa z tego, co dajemy, a nie z tego, co dostajemy. Taka postawa jest najważniejszym źródłem poczucia szczęścia i zadowolenia z życia, a także poczucia sensu swojej pracy. Jednocześnie służy miejscu, w którym pracownik ma możliwość taką postawę realizować. Zadowolenie i poczucie szczęścia jest źródłem sukcesów pracowników i realizacji celów, a nie – jak zwykliśmy sądzić – odwrotnie. Zadowoleni z życia sprzedawcy mają lepsze wyniki od tych niezadowolonych o 37 proc., lekarze są o 18 proc. trafniejsi w swoich diagnozach. Szczęśliwy pracownik to czysty zysk dla pracodawcy. Jednym słowem

wolontariat 55 plus to obustronna korzyść dla wszystkich biorących udział w tym procesie.

dr Aneta Chybicka –
właścicielka firmy szkoleniowo-doradczej Instytut Miasta,
psycholog, coach biznesu

Na tym etapie dochodzi się do zrozumienia, że człowiek jest częścią większej sieci, że to, co robimy wobec innych, w pewnym sensie robimy dla samych siebie.

/model

/3

Zespół koordynujący

/2

Cele programu

/1

Diagnoza

/ Model
organ
wolon
praco
osób w
55 plu

/1 Diagnoza (oczekiwań i zasobów pracodawcy, potrzeb i oczekiwań pracowników)

Odpowiednie zdefiniowanie potrzeb, obaw oraz oczekiwań pracodawcy i pracowników pozwoli dobrać właściwsze narzędzia zasoby do realizacji programu wolontariatu pracowniczego osób w wieku 55 plus. Prowadząc analizę, należy wziąć pod uwagę dokumenty i strategie firmy/instytucji, które mogą mieć wpływ na realizację, finansowanie i rozwój programu.

Należy znaleźć odpowiedzi na pytania:

Dlaczego pracodawca chce wspierać rozwój wolontariatu pracowników 55 plus? Jaki to może mieć wpływ na tę grupę, na resztę pracowników, na całą organizację i jej wizerunek? Jakie zasoby (rzeczowe, kadrowe, finansowe, usługowe, know-how) pracodawca może i chce przeznaczyć na wsparcie programu?

Warto też wziąć pod uwagę następujące kwestie:

- Analiza doświadczeń wolontariackich i potrze-

gania wolontariatu przez osoby 55 plus.

- Oczekiwania osób 55 plus co do zakresu form i obszarów działań społecznych.
- Obawy pracowników przed zaangażowaniem się w wolontariat.

/2 Cele programu

Określenie celów to przełożenie diagnozy na mierzalne korzyści, jakie pracodawca chce osiągnąć, w tym jaki chciałby mieć zwrot z „inwestycji w wolontariat”? Czy, a jeśli tak, to jaką funkcję ma pełnić program w procesie zarządzania personelem? Odpowiednie sformułowanie celów pozwoli zainteresowanym pracownikom zrozumieć intencję pracodawcy i przygotować się do udziału w programie.

/3 Zespół koordynujący

Osoby odpowiedzialne za program rozumieją specyfikę pracy osób 55 plus, są otwarte na współpracę z osobami dojrzałymi, komunikatywne, mają pozytywne nastawienie do wolontariatu. Ich atutem będzie doświadczenie w działaniach społecznych.

Zespół koordynujący posiada zasoby niezbędne do realizacji programu (m.in. dedykowany czas na zarządzanie wolontariatem, przeznaczony na to budżet, współpraca z osobami odpowiedzialnymi za komunikację wewnętrzną).

/4 Przygotowanie i realizacja

Na ten etap składa się określenie zasad udziału w programie, przygotowanie odpowiedniej dokumentacji (np. regulaminy, umowy wolontariackie), organizacja warsztatów przygotowujących do wolontariatu oraz opracowanie narzędzi promocji i form komunikacji. **W pracy z osobami 55 plus szczególną uwagę należy zwrócić na dobór odpowiednich narzędzi komunikacji:**

- wysyłając wiadomość e-mail, warto adresować ją do konkretnej osoby, lepiej unikać zbiorowych e-maili „do wszystkich”, czyli tak

naprawdę „do nikogo”,
- bezpośrednia rozmowa z pracownikiem bardziej ośmieli go do włączenia się w wolontariat,
- organizowanie dedykowanych spotkań informacyjnych dla osób 55 plus pozwoli tym osobom czuć się swobodniej, pewniej, uwierzyć w swoje kompetencje, łatwiej zdecydować się na wolontariat,
- należy unikać w komunikacji młodzieżowego slangu, korporacyjnej nowomowy czy modnych sformułowań. Wzmocnieniem komunikacji powinien być ambasador wolontariatu, „rówieśnik”, osoba z doświadczeniem wolontariackim, która wesprze, podpowie, poradzi i swoim przykładem zachęci do działania.

/5 Formy wolontariatu

Organizując wolontariat dla osób starszych, warto dysponować szerokim wachlarzem możliwości. Zadbajmy o możliwość wyboru między wolontariatem indywidualnym i zespołowym, przedstawmy propozycję działań akcyjnych i długoterminowych w różnych obszarach i środowiskach. Dostosujmy formy wolontariatu do predyspozycji osób

starszych, np. czas trwania, możliwość zaangażowania rodziny. Dajmy im możliwość realizacji własnych pomysłów na działania społeczne lub wyboru wolontariatu spośród naszych propozycji. **Unikajmy stygmatyzacji i szufladkowania osób starszych, tworząc specjalnie dla nich programy „seniorskie”.** Raczej zachęcajmy do współpracy z młodszymi pracownikami, co sprzyja integracji i rozwojowi mentoringu w zespole.

/6 Monitoring i ewaluacja

Monitoring pracy powinien przybrać formę stałego partnerskiego kontaktu i wsparcia koordynatora. Zalecane formy to: kontakt osobisty, rozmowa, spotkania w grupie i analiza podjętych działań. Pokazywanie efektów ewaluacji działań wolontariackich tworzy pozytywną energię wśród wolontariuszy i dodatkowo ich motywuje. Należy przy tym pamiętać, że nie każdy wolontariusz

chce być bohaterem materiałów promocyjnych. Dlatego komunikacja musi być wyważona. W procesie monitoringu warto skorzystać z doświadczeń ambasadorów, którzy w czasie realizacji programu pomogą uniknąć błędów, wskażą właściwe sposoby działania, służąc będą doświadczeniem.

/4

Przygotowanie i realizacja

el
izacji
ntariatu
wniczego
w wieku
IS

/5

Formy wolontariatu

/6

Monitoring i ewaluacja



/wyzwania

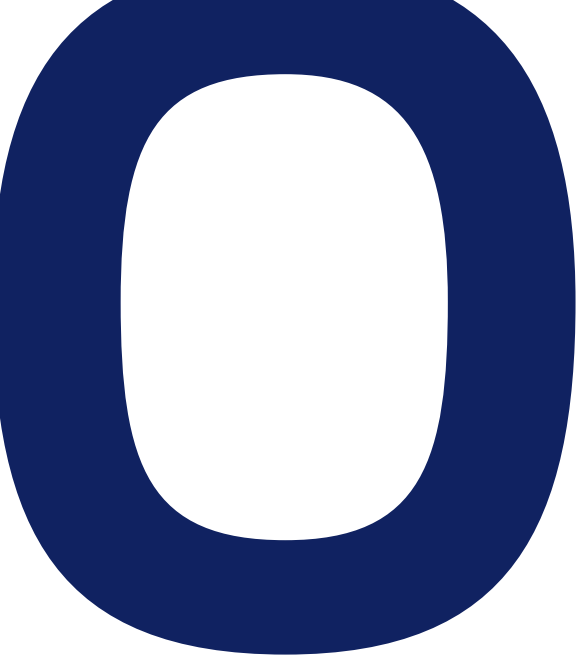
Z rozmów przeprowadzonych z pracownikami, pracodawcami oraz organizatorami programów wolontariatu pracowniczego wynika, że osoby starsze w dużo mniejszym stopniu niż młodszy współpracownicy angażują się w działalność społeczną. Do najczęściej wymienianych przez pracowników powodów zalicza się bariery psycholog

iczne, takie jak obawa przed brakiem odpowiednich kompetencji, zajęciem pozycji lidera czy poniesieniem porażki. Ponadto wskazywali na brak czasu, pomysłu, przed przystąpieniem do działania, byli pełni obaw, które jak później przyznali okazały się płonne. Ekspertki wskazują na wyzwanie, jakim dla pracodawców jest świadome

przygotowanie starszych pracowników do aktywnego życia na emeryturze. Podkreślają także brak profesjonalnej wiedzy z zakresu działań społecznych. Tymczasem, jak przekonuje Dagmara Gortych z Towarzystwa Inicjatyw Twórczych "ę": „Wolontariat pracowniczy jest szansą na zbudowanie w firmie długofalowych relacji międzypokoleniowych, sprzyjających wymianie doświadczeń. Wolontariat jest doskonałą formą do spotkania się, wymiany praktycznej wiedzy i docenienia różnorodności kompetencji. Poprzez takie programy możemy budować zaufanie i zrozumienie między pracownikami w różnym wieku.”

Dorota Pabel
Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę”

Wolontariat pracowniczy jest szansą na zbudowanie w firmie długofalowych relacji międzypokoleniowych, sprzyjających wymianie doświadczeń.



/opinia pracodawców

„Lokomotywa zmian” to pionierski projekt rozwojowy, wspierający aktywność społeczną pracowników w wieku 55 plus, a więc osób dojrzałych, z dużym doświadczeniem. Dla nas, jako organizacji prowadzącej program wolontariatu pracowniczego w Totalizatorze Sportowym, była to szansa na wymianę

doświadczeń z innymi instytucjami

Mieliśmy okazję wspólnie wypracowywać najbardziej skuteczne sposoby komunikacji i angażowania w działania pracowników w wieku 55 plus.

i firmami promującymi wolontariat. Była to dla nas bardzo cenna lekcja, która zaowocuje większą uważnością we wspieraniu pracowników w wieku przedemerytalnym. Organizowanie dedykowanych tylko im spotkań, docenianie ich zaangażowania i inicjatyw, ośmielanie ich do realizacji własnych pomysłów – to tylko niektóre rozwiązania, do których zainspirowała nas „Lokomotywa zmian”.

Monika Strogulska – Dwojak
Fundacja LOTTO Milion Marzeń

Udział w projekcie „Lokomotywa zmian” umożliwił naszym wolontariuszom zdobycie nowych umiejętności, sprawdzenia się w nowych sytuacjach, podzielenia się swoim doświadczeniem oraz – co najważniejsze – dał im poczucie samorealizacji w działaniach na rzecz innych ludzi. Uczestnicy projektu ocenili również, że udział w nim pomógł im uwierzyć w siebie, pokazał wiele możliwości zaangażowania się na rzecz

innych, ułatwił nawiązanie ciekawych znajomości, pozwolił poczuć przypływ energii i nowych pomysłów.

Anna Pulnar
Bank Millennium

Program wolontariatu pracowniczego w PZU powierzony został w maju 2012 roku Fundacji PZU. Od tego czasu do końca roku 2015 zrealizowano ponad 500 projektów wolontariackich z udziałem pracowników PZU.

Wolontariusze 55 plus to osoby z ogromnym doświadczeniem zarówno zawodowym, jak i życiowym, którym chętnie dzielą się z innymi podczas działań wolontariackich.

Dla wielu młodych pracowników są inspiracją i dowodem na to, że zaangażowanie w pomaganie innym,

pozwała zachować dobrą kondycję życiową. Z punktu widzenia pracodawcy wolontariat to szansa na wzajemne poznanie się pracowników, co w przypadku tak dużej firmy, jaką jest PZU, staje się bardzo ważne. Jest dla nich także wspaniałą okazją do wzmocnienia swoich kompetencji oraz nabycia nowych.

Agnieszka Kazimińska
Fundacja PZU

Udział Urzędu m.st. Warszawy w projekcie „Lokomotywa zmian” to bardzo cenne doświadczenie zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawcy.

Dzięki zaangażowaniu w projekt mieliśmy okazję dostrzeżenia potrzeb i potencjału osób w wieku 55 plus.

Zidentyfikowaliśmy także potrzeby pracodawcy i określiliśmy korzyści

z rozwoju pracowników. Zebrane doświadczenia planujemy wykorzystać podczas wdrażania programu wolontariatu pracowniczego w Urzędzie m.st. Warszawy. W opinii naszych pracowników udział w projekcie dał im okazję do integracji wewnętrznej i międzybiurowej, wspólnego i pożytecznego spędzania wolnego czasu oraz aktywności społecznej. Podejmowane działania wpłynęły także na ich rozwój osobisty, a przez niektórych uczestników były traktowane jako atrakcyjna i niestandardowa forma szkoleń oraz jako możliwość podnoszenia kompetencji. Chciałbym zachęcić innych pracodawców do podjęcia próby analizy własnych zasobów i możliwości aktywizowania pracowników, szczególnie tych w wieku 55 plus. Pilotażowe akcje mogą być inspiracją do dalszych działań. Warto patrzeć na aktywność pracowników jako formę stałego doskonalenia oraz budowania zespołu w naszych instytucjach czy firmach.

Marcin Wojdat
Sekretarz m.st. Warszawy



/refleksje wolontariuszy

Udział w „Lokomotywie zmian” zaproponował mi przed rokiem mój pracodawca. Trochę się wahałam, nie wiedziałam, czy znajdę na to czas. W końcu jednak, zachęcona przez koleżankę z naszej korporacyjnej Fundacji LOTTO Milion Marzeń – zdecydowałam się. I po roku mogę z pełną odpowiedzialnością powiedzieć,

że nie żałuję. Dlaczego? Bo poznałam nowych ludzi, wyszłam poza krąg moich dotychczasowych spraw i zainteresowań, mocno już dotkniętych życiową rutyną. I nagle w tę moją małą stabilizację wtargnęli młodzi entuzjaści, wciągając mnie w wir swoich społecznych działań. Podczas merytorycznych szkoleń, wizyt studyjnych,

spotkań i osobistych konsultacji poznałam wolontariat we wszystkich możliwych aspektach – od strony beneficjenta, ale przede wszystkim od strony wolontariusza.

Słuchałam, patrzyłam, obserwowałam, porównywałam i nawet nie spostrzegłam, jak znalazłam się w roli lidera projektu wolontariackiego, z własnym zespołem i harmonogramem działań.

W mój projekt zaangażowałam męża i kilku przyjaciół kochających zwierzęta. Wkrótce rozpoczynamy prace w Fundacji Koci Świat, będziemy też pomagać w budowaniu wybiegów dla azylowych psów. A to poczucie, że robię coś dobrego – bezcenne!

Grażyna Petrus
Totalizator Sportowy

Informacja o możliwości przystąpienia do projektu „Lokomotywa zmian” była dla mnie bardzo ważna. Jestem w wieku 55 plus i myślę o jak najlepszym wykorzystaniu w przyszłości, już na emeryturze, swojego życiowego doświadczenia, talentów, a także empatii i potrzeby pomagania innym ludziom – słabszym, zagubionym, potrzebującym wsparcia. Chciałabym ofiarować im to, czego los im poskąpił albo nie dał w wystarczającej ilości – serdeczną pomoc starszym i chorym, sąsiedzkie wsparcie samotnym. Pragnę wskazać tym osobom, że warto walczyć

Osobom w trudnej sytuacji życiowej i materialnej chciałabym pokazać inne życie – takie, jakiego środowisko, z którego się wywodzą i w którym żyją, nie może im zapewnić.

z przeciwnościami w dążeniu do lepszego życia i realizować marzenia. Projekt „Lokomotywa zmian” okazał się doskonałą do tego okazją – umożliwił mi podjęcie pracy wolontariackiej

i zarazem realizację własnego projektu społecznego. Postanowiłam wykorzystać tę szansę w pełnym zakresie. Podjęłam współpracę z Fundacją Big Brothers Big Sisters of Poland i jestem mentorką dla 10-letniej dziewczynki. Spędzamy wspólnie weekendy. W minionym czasie obejrzałyśmy wystawy dla dzieci w Muzeum Narodowym w Warszawie i w Narodowej Galerii Sztuki „Zachęta”. Odbywałyśmy długie spacery, przyglądając się ludziom i omawiając toczące się życie. Zimą chodziłyśmy na lodowisko. **Z radością obserwuję rozwój mojej „małej siostrzyczki”.** Przygotowałam i realizuję – przy pomocy Towarzystwa Inicjatyw Twórczych „ę” – własny projekt społeczny pod hasłem „Weź książkę dla sąsiada”. Celem tego projektu jest włączenie do grona czytelników bibliotek skupionych w URSYNOTECE (na terenie Ursynowa w Warszawie) także osób starszych i niepełnosprawnych, które nie mogą osobiście korzystać z księgozbiorów bibliotecznych. Chodzi o to, aby czytelnicy korzystający z biblioteki wypożyczali książki

również zaprzyjaźnionym sąsiadom lub znajomym, a także by poznali nowych, potrzebujących takiej pomocy sąsiadów, wzmacniając w ten sposób sąsiedzkie kręgi znajomych. W ramach projektu – przy ogromnym zaangażowaniu animatorki kultury – przygotowano plakaty i zakładki do książek jako materiały promocyjne. Wykorzystuję te materiały, odwiedzając kolejne wypożyczalnie URSYNOTEKI. Podczas dwugodzinnego dyżuru, przychodzącym w tym czasie czytelnikom, przedstawiam założenia projektu, nakłaniając ich jednocześnie do uczestnictwa, a właściwie do zainteresowania się ludźmi oczekującymi takiej drobnej pomocy.

Pomimo iż projekt „Lokomotywa zmian” zbliża się do końca, dla mnie jeszcze jest wiele zadań do wykonania.

Przede wszystkim chcę znaleźć w moim bliskim sąsiedztwie osobę, dla której będę wypożyczała książki. Może też nawiążemy bliższy kontakt

i będziemy spędzać więcej czasu, a moja pomoc będzie miała szerszy wymiar? Po drugie, będę w dalszym ciągu promowała projekt w kolejnych wypożyczalniach URSYNOTEKI. Po trzecie, będę szukała grup wsparcia w celu intensyfikacji działań promocyjnych tego projektu i także w celu poszerzenia kręgu potencjalnych jego uczestników-realizatorów. Na koniec chciałbym podziękować wszystkim osobom ze Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu i Towarzystwa Inicjatyw Twórczych „ę”, które przyczyniły się do mojego rozwoju, do ukierunkowania różnorodnych pomysłów działań społecznych i do ich realizacji. Z dumą mogę powiedzieć, że jestem wolontariuszem – i że warto nim być. Czas emerytury, który jest przede mną, będę starała się wykorzystać pożytecznie, poświęcając czas innym, dając im nadzieję i wiarę w ludzi.

Janina Dembińska

Z dumą mogę powiedzieć, że jestem wolontariuszem – i że warto nim być.

/realizatorzy projektu



Centrum Wolontariatu w Warszawie rozpoczęło działalność w 1993 roku. Zajmuje się promocją wolontariatu, pozyskiwaniem wolontariuszy i współpracą z nimi. Jest również ośrodkiem wsparcia dla organizacji pozarządowych i instytucji publicznych w zakresie organizowania wolontariatu, prowadzenia szkoleń, poradnictwa prawnego, a także układania i wdrażania strategii rozwoju wolontariatu w środowiskach lokalnych. Ostatnie lata to okres wzmożonych działań promocyjnych oraz prac nad kierunkami rozwoju wolontariatu w Polsce. Centrum Wolontariatu bierze też stale udział w pracach zespołów przygotowujących i opiniujących nowe rozwiązania prawne oraz organizacyjne w zakresie wolontariatu.

www.wolontariat.org.pl
www.wolontariatpracowniczy.org.pl



Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „ę” od dwunastu lat wspiera uruchamianie przez mieszkańców własnych działań społecznych w oparciu o autorskie metody generowania pomysłów. Największym programem „ę” jest konkurs dotacyjny „Seniorzy w akcji”, realizowany od 2008 roku dzięki wsparciu Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności. Organizacja blisko współpracuje ze środowiskiem ponad czterystu uniwersytetów Trzeciego Wieku. W roku 2012 Towarzystwo „ę” dzięki współpracy z firmą ArcellorMittal przeprowadziło pilotaż kursu przygotowania do emerytury, który był adresowany do osób 50 plus, jeszcze aktywnych zawodowo, szukających dla siebie inspiracji i nowych form aktywności. Zebrane wówczas doświadczenia zostały wykorzystane do uruchomienia kursu edukacyjnego „Archipelag Pokoleń”, nastawionego na angażowanie osób 50 plus w życie kulturalne miasta i wolontariat.

www.e.org.pl



Centrum Wolontariatu w Tysver (Norwegia) jest ośrodkiem, który animuje wolontariat, szkoli i wspiera ochotników. Dominujący obszar aktywności Centrum stanowi realizacja programów adresowanych do seniorów. Ośrodek posiada doświadczenie we włączaniu w działania ochotnicze osób aktywnych zawodowo, ale zbliżających się do emerytury. Współpracuje z odpowiednikiem polskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Sveio. Ułatwia angażowanie wolontariuszy 55 plus w działalność lokalnych muzeów, ośrodków wsparcia dla seniorów i osób przewlekle chorych, świetlic dla dzieci oraz społeczności uchodźców w rejonie Haugesund.

www.tysvaer.frivilligsentral.no
www.bymisjon.no/haugesund



Program „Obywatele dla Demokracji” Celem programu jest wsparcie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego i zwiększenie udziału organizacji pozarządowych w budowaniu sprawiedliwości społecznej, demokracji i zrównoważonego rozwoju. Dotacje udzielane w ramach programu mają na celu zwiększenie udziału obywateli w życiu publicznym, upowszechnianie wartości demokratycznych i praw człowieka, rozwój działalności rzeczniczej i kontroli obywatelskiej, wspieranie grup narażonych na wykluczenie, wzmocnienie kondycji organizacji pozarządowych i tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi trzeciego sektora. Program przywiązuje dużą wagę do takich kwestii, jak zwalczanie mowy nienawiści, przestępstw z nienawiści i ekstremizmów, przeciwdziałanie rasizmowi, ksenofobii, homofobii i anty-semityzmowi, molestowaniu seksualnemu, przemocy wobec kobiet

i handlowi kobietami oraz problemom mniejszości romskiej. Wspiera przy tym promocję tolerancji i porozumienie między kulturami. Program wdrażany jest w Polsce przez Fundację im. Stefana Batorego w partnerstwie z Polską Fundacją Dzieci i Młodzieży.

www.ngofund.org.pl

Redakcja: Marian Maciuła, Dariusz Pietrowski

Korekta: Beata Żmichowska

Grafika i skład: Joanna Szumacher

Druk: Drukarnia J.J. Maciejewscy

Współpraca: Marta Walkowska - Lipko

Koordynator projektu: Ewa Bogusz

Wydawca:

Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu

ul. Nowolipki 9b

00-151 Warszawa

Tel. +48 22 635 27 73

www.wolontariapracownicy.org.pl

Warszawa, kwiecień 2016r



WWW.WOLONTARIATPRACOWNICZY.ORG.PL