Magiczny Kraków

Dlaczego wolontariusze odchodzą? 7 błędów, których organizacja może uniknąć

2026-10-23

Pozyskanie nowych wolontariuszy jest ważnym etapem budowania programu wolontariatu, jednak jeszcze większym wyzwaniem okazuje się utrzymanie ich zaangażowania przez dłuższy czas. Wiele organizacji zadaje sobie pytanie, dlaczego osoby, które z dużym entuzjazmem rozpoczynały współpracę, po kilku tygodniach lub miesiącach przestają uczestniczyć w działaniach albo całkowicie rezygnują z wolontariatu.

Najczęściej pierwszą odpowiedzią jest stwierdzenie, że wolontariusz stracił motywację lub zabrakło mu czasu. Doświadczenie pokazuje jednak, że przyczyny są zazwyczaj bardziej złożone i często wynikają z organizacji współpracy, a nie z braku chęci po stronie wolontariusza.

Poniżej przedstawiamy siedem najczęstszych błędów, które mogą prowadzić do rezygnacji wolontariuszy oraz sposoby ich ograniczenia.

1. Brak jasno określonych zadań

Osoba rozpoczynająca wolontariat powinna od początku wiedzieć, czego organizacja od niej oczekuje. Nieprecyzyjny zakres obowiązków powoduje niepewność i sprawia, że wolontariusz nie ma pewności, czy wykonuje swoje zadania właściwie. W dłuższej perspektywie prowadzi to do frustracji oraz poczucia, że jego obecność nie wnosi realnej wartości.

Dlatego warto przygotować opis zadań jeszcze przed rozpoczęciem współpracy oraz omówić go podczas pierwszego spotkania.

2. Brak wsparcia ze strony koordynatora

Koordynator wolontariatu pełni znacznie szerszą rolę niż tylko planowanie harmonogramu działań. Jest osobą odpowiedzialną za komunikację, rozwiązywanie problemów oraz budowanie relacji z wolontariuszami.

Jeżeli kontakt z koordynatorem ogranicza się wyłącznie do przekazywania informacji organizacyjnych, wolontariusze mogą odnieść wrażenie, że ich zaangażowanie jest traktowane wyłącznie zadaniowo. Regularne rozmowy, zainteresowanie opinią wolontariuszy oraz gotowość do udzielenia wsparcia znacząco zwiększają poczucie bezpieczeństwa i przynależności do zespołu.

3. Brak informacji zwrotnej

Każdy człowiek chce wiedzieć, czy jego praca ma znaczenie. Dotyczy to również wolontariuszy, którzy poświęcają swój czas i kompetencje na rzecz innych.

Informacja zwrotna nie musi przybierać formy formalnej oceny. Często wystarczy krótka rozmowa po

zakończonym wydarzeniu, podziękowanie za zaangażowanie lub wskazanie efektów wspólnie wykonanej pracy. Takie działania pokazują, że organizacja dostrzega wkład wolontariuszy i docenia ich obecność.

4. Brak poczucia wpływu

Wolontariusze chcą mieć świadomość, że ich działania przynoszą konkretne rezultaty. Jeżeli wykonują powtarzalne zadania, ale nie wiedzą, jaki mają one wpływ na realizację misji organizacji, z czasem mogą utracić motywację.

Dobrym rozwiązaniem jest regularne informowanie o efektach prowadzonych działań, przedstawianie rezultatów projektów oraz pokazywanie historii osób, którym udało się pomóc dzięki wspólnemu zaangażowaniu.

5. Brak możliwości rozwoju

Wolontariat jest nie tylko formą pomocy innym, ale również okazją do zdobywania nowych doświadczeń i rozwijania kompetencji. Organizacja, która przez długi czas proponuje wolontariuszowi wyłącznie te same zadania, może nieświadomie ograniczać jego dalszy rozwój.

Warto umożliwiać wolontariuszom udział w szkoleniach, powierzanie bardziej odpowiedzialnych zadań oraz angażowanie ich w planowanie nowych inicjatyw. Takie działania budują poczucie odpowiedzialności i zwiększają identyfikację z organizacją.

6. Kontakt wyłącznie wtedy, gdy potrzebna jest pomoc

Relacja z wolontariuszem nie powinna ograniczać się do wiadomości z prośbą o udział w kolejnym wydarzeniu. Organizacja, która utrzymuje kontakt jedynie wtedy, gdy potrzebuje wsparcia, może sprawiać wrażenie, że traktuje wolontariuszy wyłącznie jako osoby wykonujące określone zadania.

Znacznie lepszym rozwiązaniem jest regularna komunikacja, informowanie o sukcesach organizacji, zapraszanie na spotkania integracyjne czy przekazywanie informacji o planowanych działaniach. Dzięki temu wolontariusze czują, że są częścią społeczności organizacji, a nie tylko wykonawcami powierzonych obowiązków.

7. Niedocenianie zaangażowania

Docenianie nie oznacza wyłącznie wręczania dyplomów czy organizowania uroczystych gali. Największą wartość często mają codzienne gesty – szczere podziękowanie, zauważenie inicjatywy czy zaproszenie do współdecydowania o działaniach organizacji.

Wolontariusze, którzy czują się potrzebni i mają poczucie, że ich głos jest ważny, znacznie częściej decydują się na długofalową współpracę.

Magiczny Kraków

Z perspektywy KCW

Podczas spotkań z organizacjami pozarządowymi w Krakowie często rozmawiamy o trudnościach związanych z utrzymaniem zaangażowania wolontariuszy. W wielu przypadkach okazuje się, że problem nie wynika z braku chęci do pomagania, lecz z niewystarczającej komunikacji, braku informacji zwrotnej lub niejasno określonych zasad współpracy. Wprowadzenie nawet niewielkich zmian w tych obszarach często przekłada się na większą satysfakcję wolontariuszy i dłuższą współpracę.

Warto pamiętać, że wolontariusze nie oczekują perfekcyjnie działającej organizacji. Oczekują natomiast jasnych zasad, dobrej komunikacji oraz poczucia, że ich zaangażowanie jest zauważane i ma realne znaczenie.

Zadanie dla organizacji

Przeanalizuj współpracę z ostatnimi wolontariuszami, którzy zakończyli działalność w Twojej organizacji. Zastanów się, czy znasz rzeczywiste powody ich rezygnacji. Jeżeli nie, rozważ przeprowadzenie krótkiej anonimowej ankiety lub rozmowy podsumowującej. Pozyskane informacje mogą stać się cenną wskazówką przy planowaniu kolejnych działań oraz pomóc stworzyć środowisko, do którego wolontariusze będą chcieli wracać.

Wskazówka KCW

Największym sukcesem organizacji nie jest pozyskanie kolejnych wolontariuszy, ale stworzenie miejsca, w którym ludzie chcą działać przez dłuższy czas, rozwijać swoje kompetencje i z przekonaniem polecać organizację innym.