Magiczny Kraków

Czy wolontariuszy można motywować? Najpierw warto zrozumieć, dlaczego w ogóle pomagają.

2026-10-23

Jednym z najczęściej poruszanych tematów podczas spotkań z organizacjami pozarządowymi jest motywowanie wolontariuszy. Koordynatorzy zastanawiają się, jak sprawić, aby wolontariusze angażowali się częściej, zostawali w organizacji na dłużej i z takim samym zaangażowaniem uczestniczyli w kolejnych działaniach.

Warto jednak rozpocząć od innego pytania.

Czy organizacja rzeczywiście musi motywować wolontariuszy?

Większość osób zgłaszających się do wolontariatu posiada już wewnętrzną motywację. Chcą pomagać innym, zdobywać nowe doświadczenia, rozwijać swoje kompetencje, poznać nowych ludzi lub zrobić coś wartościowego dla swojej społeczności. Rolą organizacji nie jest więc tworzenie motywacji od podstaw, lecz stworzenie takich warunków, aby nie została ona utracona.

Każdy pomaga z innego powodu

Nie istnieje jeden model wolontariusza.

Student może szukać pierwszego doświadczenia zawodowego. Emeryt chce pozostać aktywny i dzielić się swoim doświadczeniem. Osoba pracująca zawodowo często traktuje wolontariat jako możliwość realizowania swoich wartości i oderwania się od codziennych obowiązków. Są również osoby, które chcą zdobyć nowe umiejętności, poznać ludzi o podobnych zainteresowaniach lub po prostu zrobić coś dobrego dla innych.

Dlatego już na początku współpracy warto zapytać:

- Co skłoniło Cię do zgłoszenia?
- Jak wyobrażasz sobie swoją rolę w organizacji?
- Jakie umiejętności chciałbyś rozwijać?
- Co sprawia Ci największą satysfakcję podczas działań społecznych?

Odpowiedzi na te pytania pomagają lepiej dopasować zadania do oczekiwań wolontariusza i zwiększają szansę na długotrwałą współpracę.

Dlaczego wolontariusze tracą motywację?

Motywacja nie znika z dnia na dzień. Najczęściej jest to proces, na który wpływa wiele drobnych doświadczeń.

Jednym z najczęstszych powodów jest brak poczucia sensu wykonywanych działań. Wolontariusz chce

wiedzieć, że jego czas i zaangażowanie przekładają się na realną zmianę. Jeżeli przez dłuższy czas wykonuje zadania, nie znając ich celu ani efektów, może zacząć zastanawiać się, czy jego obecność rzeczywiście ma znaczenie.

Drugim ważnym czynnikiem jest brak wpływu na działania organizacji. Osoby angażujące się społecznie często chcą nie tylko wykonywać powierzone zadania, ale również proponować rozwiązania, współtworzyć projekty i uczestniczyć w podejmowaniu decyzji. Jeżeli ich głos nigdy nie jest brany pod uwagę, zaangażowanie stopniowo maleje.

Motywację osłabia również brak rozwoju. Wielu wolontariuszy rozpoczyna działalność z myślą o zdobyciu nowych doświadczeń. Powierzanie przez wiele miesięcy tych samych obowiązków może prowadzić do znużenia i poczucia, że wolontariat przestał wnosić coś nowego.

Nie bez znaczenia pozostaje także komunikacja. Jeżeli jedyny kontakt z organizacją pojawia się wtedy, gdy potrzebna jest pomoc przy kolejnym wydarzeniu, trudno budować trwałą relację. Wolontariusze chcą wiedzieć, co dzieje się w organizacji, jakie są efekty wspólnych działań oraz że ich zaangażowanie zostało zauważone.

Warto również pamiętać, że życie każdego wolontariusza się zmienia. Studia, praca, obowiązki rodzinne czy przeprowadzka mogą ograniczyć możliwość zaangażowania. Nie zawsze oznacza to rezygnację z wolontariatu. Czasem wystarczy zaproponować inną rolę lub bardziej elastyczny sposób współpracy.

Motywacja to nie nagrody

Jednym z największych mitów dotyczących wolontariatu jest przekonanie, że motywację budują przede wszystkim nagrody.

Oczywiście dyplomy, drobne upominki czy wspólne spotkania integracyjne są wartościowym elementem współpracy. Nie one jednak sprawiają, że wolontariusze zostają z organizacją na lata.

Znacznie większe znaczenie mają codzienne doświadczenia:

- możliwość wyrażenia własnego zdania,
- zaufanie ze strony koordynatora,
- informacja zwrotna po zakończonych działaniach,
- możliwość uczenia się nowych rzeczy,
- dobra atmosfera w zespole,
- świadomość, że wykonywana praca ma realny wpływ na innych.

To właśnie te elementy budują trwałe zaangażowanie.

Twórz kulturę doceniania

Docenianie wolontariuszy nie powinno ograniczać się do Międzynarodowego Dnia Wolontariusza

obchodzonego 5 grudnia.

Coraz więcej organizacji tworzy własne tradycje i własne święta związane z historią swojej działalności.

Może to być rocznica powstania organizacji, zakończenia pierwszego projektu lub rozpoczęcia programu wolontariatu. Taki dzień może stać się corocznym świętem zespołu, podczas którego wspólnie podsumowuje się osiągnięcia, wręcza symboliczne wyróżnienia i dziękuje wszystkim osobom zaangażowanym w rozwój organizacji.

Nie chodzi o kosztowne wydarzenie.

Najważniejsze jest stworzenie tradycji, która będzie przypominała wolontariuszom, że są ważną częścią historii organizacji.

Dobrym pomysłem jest również przyznawanie symbolicznych wyróżnień, takich jak:

- **Lider Wolontariatu**,
- **Debiut Roku**,
- **Pomysł Roku**,
- **Dobry Duch Zespołu**,
- **Społecznik Roku**.

Nie są to nagrody za rywalizację, ale forma zauważenia różnych sposobów angażowania się w życie organizacji.

Buduj historię, do której ludzie będą chcieli wracać

Każda organizacja tworzy swoją historię.

Warto ją pokazywać.

Zdjęcia z wydarzeń, kronika działań, wspomnienia wolontariuszy, coroczne podsumowania czy historie osób, którym udało się pomóc, budują poczucie wspólnoty.

Nowi wolontariusze widzą, że dołączają do organizacji z tradycją i wartościami.

Ci, którzy działają od wielu lat, mają poczucie, że współtworzą coś trwałego.

To często silniejsza motywacja niż jakakolwiek nagroda rzeczowa.

Z perspektywy KCW

Podczas współpracy z organizacjami w Krakowie zauważamy, że najbardziej trwałe zespoły wolontariuszy powstają tam, gdzie buduje się relacje, daje przestrzeń do rozwoju i regularnie rozmawia z wolontariuszami o ich potrzebach.

Najbardziej zaangażowani wolontariusze nie zostają dlatego, że raz w roku otrzymali dyplom. Zostają dlatego, że przez cały rok czuli się potrzebni, mieli wpływ na działania organizacji i wiedzieli, że ich zaangażowanie ma znaczenie.

Zadanie dla organizacji

Odpowiedz na trzy pytania:

- Czy wiesz, co motywuje Twoich wolontariuszy?
- Czy Twoja organizacja posiada własną tradycję doceniania wolontariuszy?
- Czy nowy wolontariusz po roku współpracy będzie mógł powiedzieć, że rozwinął swoje kompetencje i miał realny wpływ na działania organizacji?

Jeżeli choć na jedno z tych pytań odpowiedź brzmi „nie”, warto potraktować to jako punkt wyjścia do rozmowy z zespołem i zaplanowania zmian.

Wskazówka KCW

Najlepszą motywacją dla wolontariusza jest poczucie, że jest potrzebny, rozwija się i współtworzy organizację. Zadaniem koordynatora nie jest motywowanie ludzi za wszelką cenę, ale stworzenie środowiska, w którym ich naturalna motywacja będzie mogła rozwijać się przez długi czas.