Magiczny Kraków

10 mitów o wolontariacie, które mogą utrudniać rozwój organizacji

2026-11-03

Wokół wolontariatu od lat funkcjonuje wiele przekonań, które powtarzane są przez organizacje, instytucje, a czasem również przez samych wolontariuszy. Niektóre z nich wydają się oczywiste, inne wynikają z wieloletnich przyzwyczajeń. Problem pojawia się wtedy, gdy takie przekonania wpływają na sposób zarządzania wolontariuszami i prowadzą do błędnych decyzji.

W Krakowskim Centrum Wolontariatu podczas konsultacji i szkoleń regularnie spotykamy się z podobnymi opiniami. Dlatego przygotowaliśmy zestaw mitów, z którymi warto się zmierzyć.

Mit 1. Wolontariusz nic nie kosztuje

Wolontariusz nie otrzymuje wynagrodzenia, ale współpraca z nim wymaga czasu, zaangażowania i odpowiedniego przygotowania.

Organizacja powinna zadbać o rekrutację, wdrożenie, opiekę koordynatora, komunikację, bezpieczeństwo oraz stworzenie warunków do wykonywania powierzonych zadań.

Dobrze prowadzony wolontariat jest inwestycją, która zwraca się poprzez rozwój organizacji i większe zaangażowanie społeczności.

Mit 2. Im więcej wolontariuszy, tym lepiej

Duży zespół nie zawsze oznacza skuteczniejszy program wolontariatu.

Znacznie ważniejsze jest to, czy każda osoba ma jasno określone zadania, odpowiednie wsparcie oraz możliwość rozwoju.

Czasami dziesięciu dobrze przygotowanych wolontariuszy osiąga więcej niż pięćdziesięcioosobowa grupa działająca bez planu.

Mit 3. Wystarczy opublikować ogłoszenie i wolontariusze sami się zgłoszą

Ogłoszenie jest tylko początkiem.

Skuteczna rekrutacja wymaga budowania marki organizacji, obecności w lokalnym środowisku, współpracy z partnerami oraz szybkiego kontaktu z osobami zainteresowanymi wolontariatem.

Ludzie chętniej angażują się tam, gdzie widzą dobrze zorganizowaną i przyjazną organizację.

Magiczny Kraków

Mit 4. Wolontariusz zastąpi pracownika

Rolą wolontariusza nie jest wykonywanie obowiązków, które powinny należeć do etatowego pracownika.

Wolontariat ma charakter dobrowolny i powinien uzupełniać działalność organizacji, a nie zastępować zatrudnienia.

Prawidłowe określenie ról i odpowiedzialności jest jednym z fundamentów dobrze prowadzonego programu wolontariatu.

Mit 5. Młodzi ludzie nie chcą angażować się społecznie

Młodzi ludzie nadal chcą pomagać, jednak często oczekują większej elastyczności, możliwości rozwoju oraz poczucia wpływu na realizowane działania.

Coraz częściej wybierają krótkoterminowe projekty lub wolontariat kompetencyjny, ale ich motywacja do działania pozostaje bardzo wysoka.

To organizacje powinny dostosowywać formy współpracy do zmieniających się potrzeb kolejnych pokoleń.

Mit 6. Podziękowanie na zakończenie projektu wystarczy

Docenianie wolontariuszy nie powinno odbywać się wyłącznie po zakończeniu projektu.

Regularna informacja zwrotna, zauważanie zaangażowania oraz możliwość współdecydowania o działaniach organizacji mają znacznie większy wpływ na motywację niż jednorazowe podziękowanie.

Budowanie relacji jest procesem, który trwa przez cały okres współpracy.

Mit 7. Każdy nadaje się do każdego rodzaju wolontariatu

Każdy człowiek posiada inne doświadczenie, kompetencje i możliwości.

Dobry koordynator nie szuka osoby do wykonania zadania. Szuka zadania odpowiedniego dla konkretnej osoby.

Dopasowanie wolontariusza do roli zwiększa satysfakcję obu stron i znacząco wpływa na jakość współpracy.

Mit 8. Wolontariat kończy się wraz z ostatnim dniem

projektu

Wielu byłych wolontariuszy pozostaje ambasadorami organizacji, wraca przy kolejnych inicjatywach lub poleca działania swoim znajomym.

Dlatego warto utrzymywać relacje również po zakończeniu współpracy.

Społeczność organizacji buduje się przez lata, a nie tylko na czas jednego projektu.

Mit 9. Organizacja nie potrzebuje koordynatora wolontariatu

Nawet niewielki program wolontariatu wymaga osoby odpowiedzialnej za komunikację, organizację pracy oraz wsparcie wolontariuszy.

Brak wyznaczonego koordynatora jest jedną z najczęstszych przyczyn problemów organizacyjnych i rezygnacji wolontariuszy.

Koordynator nie musi zajmować się wyłącznie wolontariatem, ale ktoś powinien odpowiadać za ten obszar.

Mit 10. Wolontariat to tylko pomoc innym

Oczywiście wolontariat służy pomaganiu.

Jednak równie ważne jest to, że rozwija osoby zaangażowane społecznie.

Wolontariusze zdobywają doświadczenie, rozwijają kompetencje, poznają nowych ludzi, uczą się pracy zespołowej i często odkrywają nowe ścieżki zawodowe.

Dobrze prowadzony wolontariat przynosi korzyści wszystkim uczestnikom.

Z perspektywy KCW

Większość problemów związanych z wolontariatem nie wynika z braku zaangażowania ludzi.

Najczęściej są one konsekwencją błędnych przekonań i utrwalonych schematów działania.

Dlatego jednym z zadań Krakowskiego Centrum Wolontariatu jest nie tylko wspieranie organizacji i wolontariuszy, ale również popularyzowanie dobrych praktyk oraz budowanie nowoczesnego podejścia do zarządzania wolontariatem.

Im więcej organizacji świadomie rozwija swoje programy wolontariatu, tym silniejszy staje się cały

krakowski sektor społeczny.

Zadanie dla organizacji

Przeczytaj jeszcze raz wszystkie opisane mity i zastanów się, które z nich funkcjonują również w Twojej organizacji.

Porozmawiaj o nich z zespołem lub koordynatorem wolontariatu.

Czasami zmiana jednego przekonania może całkowicie odmienić sposób współpracy z wolontariuszami.

Wskazówka KCW

Najlepsze organizacje nie są tymi, które nigdy nie popełniają błędów.

Są nimi te, które potrafią uczyć się, wyciągać wnioski i rozwijać swoje programy wolontariatu w oparciu o doświadczenie, wiedzę i potrzeby ludzi.

Najczęstszy mit

„Wolontariat jest prosty – wystarczy znaleźć osoby chętne do pomocy.”

W rzeczywistości skuteczny wolontariat wymaga planowania, odpowiedzialnego zarządzania oraz budowania relacji. To właśnie te elementy decydują o tym, czy wolontariusze będą chcieli wracać i wspólnie rozwijać organizację.