

Korpus
Solidarności

Szkoła Dobrego Wolontariatu

PLAN ROZWOJU WOLONTARIATU

PLAN ROZWOJU WOLONTARIATU¹

W Stowarzyszeniu Katolickie Centrum Kultury w
Gdyni Małym Kacku

Nazwa organizacji

NA LATA 2023-2026

Nr wniosku	58625-2
Województwo	pomorskie
Czas realizacji projektu	1.09.2023-31.08.2026
Osoba do kontaktu w organizacji (imię, nazwisko, mail, telefon)	Magdalena Kozłowska 664318227 m.kozłowska@kackmalykack.pl
Imię i nazwisko mentora/ki	Małgorzata Misztela

Elementy planu – do zespołowego wypełnienia
Zanim przystąpicie do analizowania pytań – zespołowo!
– przeczytajcie materiały do zajęć
Przygotowane instrukcje ułatwią Wam przygotowanie Planu.

¹ Mówiąc o wolontariacie, który będzie wdrażany, rozwijany, mamy na myśli **wolontariat systematyczny zgodnie z definicją wolontariatu systematycznego w regulaminie programu WOW w NGO.**

KRÓTKA INFORMACJA O ORGANIZACJI

KIM JESTEŚMY

Krótki opis tematyki, którą zajmuje się organizacja (maks. 1000 znaków)

Stowarzyszenie Katolickie Centrum Kultury w Gdyni Małym Kacku tworzy i promuje tzw. Nową Kulturę wg myśli ks. Franciszka Blachnickiego. Przez swoje działania chcemy podkreślać wagę wartości leżących u podstaw kultury i wspólnoty narodów europejskich, a także podkreślać godność każdej istoty ludzkiej. Zamierzamy promować treści nawiązujące do kultury śródziemnomorskiej, oparte na wartościach chrześcijańskich, związane z historią i polską tradycją, a także podkreślające wagę patriotyzmu. Nasze działania kierujemy do wszystkich ludzi. Ponadto Stowarzyszenie służy pomocą również rodzinom, osobom niepełnosprawnym, nieporadnym życiowo.

Jaka jest **misja i wizja** naszej organizacji oraz kluczowe, ważne dla nas, **wartości**? (maks. 1000 znaków)

MISJA

Nasza misja to:

- promowanie sztuki poprzez różne formy produkcji dzieł i wydarzeń artystycznych (spektakli, wystaw, koncertów) organizację i wspieranie procesu tworzenia i eksponowania dzieł sztuki oraz i inne działania artystyczne oparte na wartościach.
- promowanie wśród ludzi ważnych, cennych wartości.
- realizacja programów edukacyjnych i warsztatów, które rozwijają umiejętności artystyczne (aktorskie, reżyserskie, plastyczne i techniczne) wśród członków stowarzyszenia i innych amatorów.
- działania angażujące lokalną społeczność do aktywnego uczestnictwa w kulturze.
- udzielanie wsparcia i platformy dla młodych talentów, umożliwiając im rozwój i eksplorację sztuki.
- kreowanie wrażliwości społecznej: wykorzystywanie teatru jako narzędzia do budowania wrażliwości społecznej i świadomości problemów społecznych
- udzielanie pomocy i wsparcia rodzinom, osobom niepełnosprawnym i w trudnej sytuacji życiowej

WIZJA

Stale dążymy do rozwoju artystycznego poprzez łączenie różnych form przekazu, kreujemy działania Stowarzyszenia jako punktu kulturalnego, który integruje różnorodne aspekty sztuki, kultury i edukacji.

Prowadzimy działania pobudzające do refleksji w kwestiach kulturowych, tożsamościowych, społecznych i politycznych oraz angażujące w dialog. Propagujemy aktywne uczestnictwo w kulturze szerokiego grona społecznego z przekazem ważnych wartości.

Dbamy o inspirującą rolę celów i ich zgodność misją oraz wartościami, jakimi kieruje się stowarzyszenie.



AUTODIAGNOZA WOLONTARIATU W ORGANIZACJI

DOŚWIADCZENIE

Czy dotychczas nasza organizacja współpracowała z wolontariuszami/kami?

Nie

Tak; jeśli tak, sprawdź, jak prowadzona dotychczas współpraca odnosi się do standardów wolontariatu systematycznego (certyfikacja planowana na 2024 rok):

<https://www.korpussolidarnosci.gov.pl/pl/page/top/korpus-solidarnosci/certyfikacja.html>

Jak **obecnie wygląda wolontariat** w naszej organizacji? Kluczowe kwestie wynikające z przeprowadzonej za pomocą narzędzia samodiagnozy.

Wolontariat w naszej organizacji to przede wszystkim wolontariat akcyjny, skupiający wolontariuszy wokół organizowanych wydarzeń.

ZASOBY

Analiza SWOT²

Mocne strony naszej organizacji w kontekście rozwoju wolontariatu systematycznego	Słabe strony naszej organizacji w kontekście rozwoju wolontariatu systematycznego
<ul style="list-style-type: none">- wolontariusze z lokalnych społeczności-wspólne wartości i zainteresowania wolontariuszy-duża aktywność i kreatywność wolontariuszy-cykliczność niektórych wydarzeń-różnicowana przynależność społeczna wolontariuszy (różne grupy wiekowe, środowiska)	<ul style="list-style-type: none">-zbyt mała liczba warsztatów rozwojowych/umiejętności miękkich-brak konkretnych struktur w organizacji, co może powodować brak wsparcia dla członków organizacji-brak regularnych spotkań wolontariuszy z innymi członkami stowarzyszenia co powoduje niezbyt mocno zaciśniętą więź

Szanse wprowadzenia/rozwoju wolontariatu systematycznego dla naszej organizacji	Zagrożenia dla naszej organizacji związane z wprowadzeniem/rozwojem wolontariatu systematycznego
<ul style="list-style-type: none">- otwarcie się na nowe środowiska, zwiększenie doświadczenia i stworzenie sieci współpracy,	<ul style="list-style-type: none">- brak ciągłej dostępności dużej grupy wolontariuszy,-niedostateczny przepływ informacji między różnymi grupami wolontariuszy,

² Aby wypełnić tabelę zrób ankietę w zespole, porozmawiaj z kluczowymi osobami, porozmawiaj z wolontariuszami/kami. Zbierz opinie na temat obecnie funkcjonującego wolontariatu.



-poszerzenie terytorialne i środowiskowe kręgu odbiorców,
 -poszerzenie kręgu współpracujących organizacji i instytucji,
 -zapewnienie różnorodnych form wolontariatu, w tym wolontariatu online ,
 promocja w Internecie

-bardzo zróżnicowane kompetencje wśród wolontariuszy
 -ryzyko wypalenia wolontariuszy
 -ryzyko utarty wolontariuszy w wyniku braku benefitów/pakietów lojalnościowych

Wnioski z analizy SWOT

Główne **wnioski** z analizy SWOT dla wdrażania i rozwoju wolontariatu systematycznego w naszej organizacji

– **Kluczowe** 3-5 wniosków, jaki będą miały wpływ na naszą pracę wokół wolontariatu, co możemy wykorzystać, a na co uważać:

1. Podnoszeniu kompetencji miękkich wolontariuszy, rozwój ich zainteresowań oraz dobrze funkcjonujący system motywacyjny stworzy szanse na tworzenie nowych i ciekawych i dobrze realizowanych projektów
2. Duża ilość kampanii promocyjnych (szczególnie online) oraz otwartość i doświadczenie dotychczasowych wolontariuszy może poszerzyć ilość aktywnych wolontariuszy i stworzyć dobre warunki do poszerzania współpracę z innymi organizacjami.
3. Organizacja regularnych spotkań integracyjnych i konsultacji zapewni wymianę doświadczeń , przekazywanie kompetencji, a w efekcie podniesie kwalifikacje wszystkich wolontariuszy, co zapewni wysoki poziom realizacji zadań.

– **Kluczowe zasoby** mogące być wykorzystane do rozwoju wolontariatu systematycznego:

1. Zasoby ludzkie – zróżnicowany i wysoki potencjał umożliwiający wieloraką i rozwiniętą działalność.
2. Narzędzia technologiczne usprawniające zarządzanie, organizację pracy i komunikację.
3. Rozwinięta sieć kontaktów, otwartość na współpracę z nowymi osobami/organizacjami.

POTRZEBY

Na jakie **potrzeby** ma odpowiedzieć wolontariat systematyczny w naszej organizacji?

Potrzeby społeczne:

- ożywienie kulturalne zwłaszcza środowisk oddalonych od dużych ośrodków i centrów miast,



- stworzenie warunków do prezentacji i rozwoju artystów amatorów,
- uaktywnienie środowisk lokalnych, w tym młodzieży,
- wsparcie osób niepełnosprawnych, wykluczonych i nieporadnych życiowo,

Potrzeby organizacji:

- sprawniejsza realizacji przyjętych zadań, większa mobilność i zastępowalność poszczególnych wolontariuszy
- zwiększenie profesjonalizmu wolontariuszy
- poszerzenie zakresu działalności stowarzyszenia

WIZJA WOLONTARIATU W NASZEJ ORGANIZACJI

Jaka jest nasza **wizja wolontariatu** prowadzonego przez naszą organizację w przyszłości (za około trzy lata)? Jak będzie wyglądał wolontariat w naszej organizacji?

Wolontariat stacjonarny (lokalny) zostanie poszerzony na inne lokalizacje dzięki wykorzystywaniu nowoczesnych technologii, która zwiększa dostępność wolontariuszy z różnych lokalizacji a także dzięki podnoszeniu kompetencji członków stowarzyszenia, Zostaną stworzone nowe przedsięwzięcia i realizowane w nowych lokalizacjach, wśród nowych odbiorców – tym samym będziemy służyć więcej i bardziej, i dalej.

Wizja naszego wolontariatu zakłada specjalizacje naszych wolontariuszy, która zminimalizuje ryzyko wypalenia i ludzkiego „zmęczenia materiału”

W naszej wizji po 3 latach realizowania projektu WOW Stowarzyszenie będzie dysponowało nie tylko profesjonalnie wyszkolonym koordynatorem, ale również chcemy wykreować liderów tzn. „pod koordynatorów” w poszczególnych grupach wolontariuszy, dalej działających w ramach porozumień wolontariackich, ale ułatwiających przepływ informacji i tworzących zarys struktury organizacyjnej

Jeśli prowadzimy już wolontariat, to:

Patrząc na obecny sposób prowadzenia wolontariatu w naszej organizacji – na czym ma polegać **główna zmiana**? Jaka jest nasza wizja zmiany, wizja wolontariatu/prowadzenia wolontariatu za około 3 lata?

Zakładamy następujące zmiany jakościowe:

- 1) usystematyzowanie,
- 2) podniesienie poziomu kompetencji poprzez dedykowany cykl szkoleń ,
- 3) zbudowanie wewnętrznej struktury gwarantujący sprawny przepływ informacji
- 4) zbudowanie systemu HR'owego ukierunkowanego na zbudowanie trwałej relacji z wolontariuszami
- 5) stworzenie systemu lojalnościowego dla wolontariuszy
- 6) wewnętrzny system benefitów(obok karty w systemie SOW)

CELE STRATEGICZNE DLA NASZEJ ORGANIZACJI WPROWADZENIA WOLONTARIATU SYSTEMATYCZNEGO

Jak wolontariat systematyczny **przyczyni się do realizacji naszej misji i wizji, wartości?**

Jakie **korzyści** przyniesie systematyczny wolontariat naszej organizacji (jej działaniom/świadczonym usługom) i odbiorcom/odbiorczyniom działań naszej organizacji?

Wolontariat systematyczny podniesie poziom wdrażania celów wynikających z misji stowarzyszenia, poszerzy zakres działań stowarzyszenia zarówno w sferze animacyjno-kulturowej, jak i pomocowej. Rozbuduje zasięg propagowanych wartości. Wzbogaci ofertę podejmowanych działań.

Wolontariat systematyczny w naturalny sposób wzmocni i odmłodzi zasoby ludzkie stowarzyszenia dzięki współpracy z większą ilością wolontariuszy, spośród których będą rekrutować się nowi członkowie stowarzyszenia i stali współpracownicy.

Jakie będą **rezultaty** wprowadzenia wolontariatu systematycznego dla naszej organizacji? Po czym poznamy, że udało nam się osiągnąć zakładane cele?

Rezultatami wprowadzenia wolontariatu systematycznego w naszej organizacji będą;

- wzrost liczby wydarzeń
- wzrost liczby osób korzystających z pomocy jaką oferuje Stowarzyszenie
- wzrost liczby wolontariuszy (mierzony liczbą porozumień wolontariackich)
- zwiększenie liczby odbiorców naszych wydarzeń (mierzalna liczba odsłon w Internecie, większa liczba gości na wydarzeniach)
- nowe obszary działalności pomocowej dzięki pozyskaniu specjalistów



Korpus
Solidarności

Szkoła Dobrego Wolontariatu

REALIZACJA

WOLONTARIAT W ORGANIZACJI – JAK TO ROBIĆ?³

Wolontariat a struktura organizacji i przygotowanie organizacji do pracy z wolontariuszami/kami

Jakich zmian warto dokonać w strukturze organizacji i przygotowaniu organizacji do pracy z wolontariuszami/kami, żeby móc wdrażać/rozвивać wolontariat systematyczny? (zaangażowanie kierownictwa, przygotowanie koordynatora/koordynatorki i zespołu, stanowiska pracy wolontariackiej – narzędzia, dokumentacja)

- 1) delegowanie członka zarządu do współpracy z Wolontariatem,
- 2) zatrudnienie koordynatora,
- 3) przygotowanie stanowiska i miejsca pracy ,
- 4) opracowanie dokumentacji i zasad jej obiegu,
- 5) wyłonienie liderów grup wśród wolontariuszy

Zakładane rezultaty	Wskaźniki realizacji rezultatu
Delegowanie członka zarządu	Porozumienie wolontariackie
1 zatrudniony koordynator	liczba umów o pracę
Przygotowanie stanowiska pracy	zakupione narzędzia do pracy i wyposażenie stanowiska pracy
Opracowanie dokumentacji	prawidłowe wzorce dokumentacji wolontariackiej
3 liderów grup	3 porozumienia wolontariackie na liderowanie

Zadania	Osoby odpowiedzialne w organizacji za realizację zadań i kluczowe osoby z organizacji włączone w ich realizację	Partnerzy (instytucje/organizacje) w realizacji zadań	Czas realizacji
Dla naszych wolontariuszy w ramach budowania lojalności przeprowadzimy :			

³ Określając rezultaty i wskaźniki zwróćcie uwagę na wskaźniki określone w WOW, które musicie osiągnąć.

Wyjazdy studyjne	prezes Stowarzyszenia koordynator	KSP, Katolik, Jezuici, Salezianie, Caritas	2024-2026
Identyfikacja wizualna wolontariuszy	Koordinator		Czas trwania projektu
Mini Granty	Koordinator		Czas trwania projektu
Stoisko reklamowe	prezes Stowarzyszenia koordynator	Manee Studio	2024-2025

Zarządzanie wolontariatem

Jakich zmian warto dokonać w zarządzaniu wolontariatem?

*(w rekrutacji wolontariuszy/ek: przygotowywanie ofert i promowanie ich, rozmowy rekrutacyjne;
we współpracy z wolontariuszami/kami: wprowadzenie wolontariusza/ki w organizację i specyfikę pracy,
szkolenia/instruktaż dotyczący pracy, wpływ wolontariusza/ki na jego/jej pracę, współpraca z zespołem i standardy
współpracy zespołu z wolontariuszami/kami, informacja zwrotna itd.;
w nagradzaniu i motywowaniu wolontariuszy/ek: możliwości rozwoju dla wolontariusza/ki, budowanie społeczności
wolontariackiej, motywowanie, nagradzanie wg jasnych zasad itd.)*

Rekrutacja

- opracowanie i promocja ofert w Internecie i podczas wydarzeń organizowanych przez stowarzyszenie
- spotkania rekrutacyjne prowadzone przez koordynatora i lidera grupy;

Przysposobienie wolontariusza pracy

- opracowanie zasad współpracy wolontariuszy, ankietowanie oceniające współpracę i organizację wydarzenia,
- spotkania integracyjne, instruktaże i szkolenia – pod kierunkiem liderów i koordynatora,

Aktywizacja i motywowanie

- ankietowanie oceniające współpracę i organizację wydarzenia,
- cykliczne spotkania integracyjne, połączone z nagradzaniem i motywowaniem
- przygotowanie oferty konkursowej na małe granty

Zakładane rezultaty	Wskaźniki realizacji rezultatu
<p>Opracowane zostaną posty zachęcające do nawiązania współpracy wolontariackiej i inne formy komunikacji przez Internet. Publikacja informacji dla wolontariuszy podczas wydarzeń kulturalnych organizowanych przez KACK.</p> <p>Opracowany zostanie regulamin opisujący zasady współpracy wolontariuszy.</p> <p>Opracowany zostanie system ewaluacji działań stowarzyszenia i pracy wolontariuszy</p> <p>Odbędą się 3 spotkania szkoleniowo-integracyjne w ciągu roku</p>	<p>Posty z Facebooka itp. plakaty z wpisem o wolontariacie</p> <p>Powstaną następujące dokumenty zatwierdzone przez Zarząd Stowarzyszenia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Treść porozumienia wolontariackiego 2) Ankiety ewaluacyjne 3) Wnioski z ankiet przyjęte przez Zarząd do realizacji. – wyciąg z protokołu. <p>Lista obecnych podczas spotkań Dokumentacja zdjęciowa</p>

Zadania	Osoby odpowiedzialne w organizacji za realizację zadań i kluczowe osoby z organizacji włączone w ich realizację	Partnerzy (instytucje/organizacje) w realizacji zadań	Czas realizacji
Promocja w mediach i podczas wydarzeń.	Koordynator, grupa medialna	Partnerzy medialni	Czas trwania projektu
Porozumienia wolontariackie	Koordynator	Kancelaria współpracująca ze stowarzyszeniem	2023-2026
Ankieta dot. organizacji wydarzenia	Koordynator i Członek zarządu		2024-2026

Ankieta dot. organizacji pracy wolontariuszy	Koordinator i Członek zarządu		2024-2026
Przeprowadzenie ankiet i opracowanie wniosków dla zarządu.	Liderzy grup		2026

Dokumentacja dotycząca współpracy z wolontariuszami/kami

Jakich zmian warto dokonać w obszarach formalno-prawnych współpracy z wolontariuszami/kami?
(m. in. porozumienia, zaświadczenia, bezpieczeństwo, koszty ponoszone przez wolontariuszy/ki, ubezpieczenie, RODO)

Wszystkie dokumenty w Stowarzyszeniu powstają i tworzone są od zera.

Zakładane rezultaty	Wskaźniki realizacji rezultatu
Przygotowanie dokumentacji dla wolontariuszy	Wzorcowa umowa
Pozyskanie wolontariuszy	16 wolontariuszy (3600 godzin rocznie)

Zadania	Osoby odpowiedzialne w organizacji za realizację zadań i kluczowe osoby z organizacji włączone w ich realizację	Partnerzy (instytucje/organizacje) w realizacji zadań	Czas realizacji
Stworzenie kompletu dokumentacji	Kancelaria współpracująca ze stowarzyszeniem		2024-2026
Pozyskanie Wolontariuszy	Koordinator		2024-2026

Promocja

Jakich zmian warto dokonać w promocji i informowaniu o wolontariacie? (jakie informacje, jak często, jakimi kanałami są umieszczane, materiały informacyjne i promujące wolontariat)

Jak inaczej możemy informować o wolontariacie w naszej organizacji?

Kampanie rekrutacyjne:

- Przygotowanie materiałów promocyjnych i informacyjnych.
- Organizacja wydarzeń rekrutacyjnych w parafiach i lokalnych społecznościach.

Komunikacja i promocja:

- Utworzenie regularnych kanałów komunikacji z wolontariuszami.
- Promocja osiągnięć wolontariatu w mediach społecznościowych i lokalnych mediach.

Zakładane rezultaty	Wskaźniki realizacji rezultatu
Zwiększenie odbiorców naszych działań	Liczba odsłon i zasięgi

Zadania	Osoby odpowiedzialne w organizacji za realizację zadań i kluczowe osoby z organizacji włączone w ich realizację	Partnerzy (instytucje/organizacje) w realizacji zadań	Czas realizacji
Przygotowanie strategii medialnej	Koordynator	Manee	2023-31.08.2026 (czas trwania projektu)

Monitoring pracy wolontariuszy/ek i ewaluacja

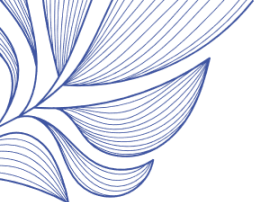
Jakich zmian warto dokonać w monitoringu i ewaluacji pracy wolontariuszek/szy?

(narzędzia monitoringu, obszary monitorowane, częstotliwość przeprowadzania ewaluacji, wykorzystywanie wyników)

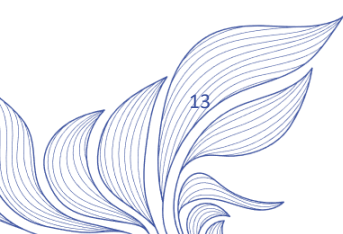
Ankiety tworzymy od początku

Zakładane rezultaty	Wskaźniki realizacji rezultatu
Przygotowanie ankiet ewaluacyjnych, które posłużą nam przebadaniu systematycznych wolontariuszy	Ankiety wypełni 80% procent wolontariuszy

Zadania	Osoby odpowiedzialne w organizacji za realizację zadań i kluczowe osoby z organizacji włączone w ich realizację	Partnerzy (instytucje/organizacje) w realizacji zadań	Czas realizacji
---------	---	---	-----------------



Ankieta ewaluacyjna	Koordinator i liderzy grup		2024-2026
---------------------	----------------------------	--	-----------



WDROŻENIE I MONITORING REALIZACJI PRW

Jak będzie wyglądać wdrażanie PRW w naszej organizacji? Kto będzie odpowiedzialny/a za całościową koordynację realizacji Planu, jak będziemy monitorowali realizację zadań, osiągnięcie wskaźników, jakie mogą się pojawić trudności i ryzyka i jak będą one rozwiązywane?

Odpowiedzialnym za wdrożenie PRW będzie członek zarządu dedykowany do obszaru wolontariatu. Zarząd zdecydował o regularnym sprawdzaniu postępów wdrażania PRW na cyklicznych spotkaniach Zarządu zgodnie z harmonogramem spotkań.

Zadania	Osoby odpowiedzialne za ich realizację	Czas realizacji
Wdrożenie PRW	DEDYKOWANY CZŁONEK ZARZĄDU	2024-2026

EWALUACJA PRW

Jak będzie wyglądać ewaluacja wdrażania PRW i realizacji celów? Jak będziemy korzystać z wyników ewaluacji itd.

Na comiesięcznych spotkaniach Zarządu omawiana będzie ewaluacja PRW i poziom jego realizacji aby na bieżąco reagować

Zadania	Osoby odpowiedzialne za ich realizację	Czas realizacji
Ewaluacja wdrażania PRW	Prezes Zarządu	2024-31.08.2026

FINANSOWANIE PRW⁴

Rodzaj wydatków potrzebny do realizacji PRW	Wysokość wydatku	Źródła finansowania	
		Obecne	Planowane
wewnętrzny system benefitów ankiety ewaluacyjne	5000 PLN	środki własne stowarzyszenia	

⁴ Można zamiast zaproponowanej tabeli zastosować format budżetowy: rodzaj wydatku/jednostka obliczeniowa/koszt jednostki/liczba jednostek/wartość kosztu/źródło finansowania.

