

WOLONTARIAT - IDEA, ORGANIZACJA, DOŚWIADCZENIA

Streszczenie: W artykule przedstawiono genezę i ustalenia definicyjne wolontariatu. Jest to termin nowy o niewykryształizowanym jeszcze do końca zakresie znaczeniowym. Został wprowadzony do polskiej literatury na początku lat dziewięćdziesiątych XX w. wraz z rozwojem różnego rodzaju organizacji pozarządowych, które odgrywają coraz większą rolę w kształtowaniu życia społecznego. Do tego czasu cała sfera działalności społecznej realizowanej przez ochotników i działaczy społecznych nazywana była filantropią, dobroczynnością, działalnością charytatywną lub pracą społeczną. W opracowaniu opisano również funkcje wolontariatu w społeczeństwie obywatelskim, motywacje wolontariuszy, obszary działania, rekrutację i szkolenie adeptów oraz korzyści i koszty pracy wolontariackiej.

Słowa kluczowe: wolontariat, praca społeczna, filantropia, dobroczynność, działalność charytatywna, funkcje wolontariatu, motywacja, społeczeństwo obywatelskie.

Wolontariat – ustalenia pojęciowe

Wolontariat jest terminem nowym o niewykryształizowanym jeszcze do końca zakresie znaczeniowym. Został wprowadzony do literatury wraz z rozwojem różnego rodzaju organizacji społecznych, które odgrywają coraz większą rolę w kształtowaniu życia społecznego. Do tego czasu cała sfera działalności społecznej realizowanej przez ochotników nazywana była filantropią lub dobroczynnością.

Filantropia (od greckiego *philanthropos* – umiłowanie człowieka), wywodząca się z kultury starożytnej Grecji i Rzymu, oznacza usposobienie życzliwe, przyjazne ludziom, braterską miłość i współczucie oraz inspirowaną tymi uczuciami działalność na rzecz innych ludzi, nawet wymagającą poświęcenia czy heroizmu.¹ Idea ta nawiązywała do mitu prometejskiego wyrażającego bezgraniczne poświęcenie dla dobra ludzkości. **Dobroczynność** natomiast jest określeniem związanym z chrześcijańskim ideałem miłości bliźniego, który uosabia biblijna postać miłosiernego Samarytanina, i ewangeliczną cnotą miłosierdzia (łac. *charitativus, caritas*), która zobowiązuje do roztaczania opieki nad najsłabszymi członkami wspólnoty. Toteż

¹ K. Górniak, *Dobroczynność (indywidualna) Polaków w badaniach*, „Trzeci Sektor” 2010, nr 22, s. 27.

wszelkie przedsięwzięcia prowadzone przez Kościół nazywa się **działalnością charytatywną**².

Chociaż często pojęcia dobroczynności i filantropii używane są zamiennie, to pomiędzy nimi jest zasadnicza różnica. W judaizmie, chrześcijaństwie i islamie dobroczynność rozumiana jest jako nakaz religijny pomagania najuboższemu. Filantropia natomiast czerpie swoje inspiracje z myśli filozoficznej, ze świeckiej idei humanitaryzmu. Wszak filantropi to przyjaciele ludzi, świeccy społecznicy i reformatorzy, troszczący się o dobro innych. Filantropię wiąże się raczej z dążeniem do poprawy losu wszystkich ludzi przez stworzenie pewnego porządku społecznego, warunków i klimatu dla wprowadzenia reform, a także z finansowaniem działalności na rzecz potrzebujących lub z udzielaniem im pomocy materialnej, niż z bezpośrednią pomocą chorym, niezaradnym i będącym w potrzebie. Działalność filantropijna jest nastawiona nie tylko na problemy wynikające z niedostatku materialnego i braków moralnych, lecz także w znacznym stopniu na wspieranie oraz rozwój nauki, oświaty i kultury. Ale to, co łączy dobroczynność i filantropię, to podejmowanie aktywności, nastawionej na dobro wspólne.

Wolontariat jest pojęciem szerszym od dobroczynności, filantropii, działalności charytatywnej, gdyż te są skierowane bezpośrednio na człowieka i kojarzą się z działaniem doraźnym (czyli z obszarem pomocy społecznej), zaś wolontariat obejmuje niemal każdą dziedzinę życia społecznego i działania na rzecz środowiska naturalnego (na przykład na ochronę środowiska naturalnego, opiekę nad zwierzętami czy ochronę i pomnażanie różnych wartości i dóbr służących człowiekowi, zgodnie z ideą zrównoważonego rozwoju).

Później znane były pojęcia **praca ochotnicza**, **praca społeczna**. Termin „praca społeczna”, nawiązujący do amerykańskiego *social service*, zdaniem Heleny Radlińskiej znaczy, że działalność jest prowadzona siłami społecznymi i realizuje cele społeczne³, czyli jest ukierunkowana na osiągnięcie jakiegoś zbiektywizowanego dobra społecznego.

Praca społeczna to podstawa samoorganizacji społecznej, wyrastająca z gotowości członków społeczności do przekraczania własnej prywatności i podejmowania działań zorientowanych na osiągnięcie różnych społecznych celów poprzez wspólne działanie. Nie chodzi tu o zaangażowanie społeczne konkretnej jednostki, w pojedynkę, „na własną rękę”, ale o aktywność społeczną, zorganizowaną, prowadzoną w strukturach organizacji pozarządowych, głównie przez stowarzyszenia, czyli organizacje powoływane oddolnie (spontanicznie, nie inicjowane przez służby publiczne), na zasadzie współdziałania członków i wykorzystujące ich ochotnicze

² Szerzej na temat filantropii, dobroczynności i działalności charytatywnej: J. Radwan-Prąglowski, K. Frysztacki, *Miłosierdzie i praktyka. Społeczne dzieje pomocy człowiekowi*, Katowice 2009, passim.

³ H. Radlińska, *Pedagogika społeczna*, Wrocław - Warszawa - Kraków 1961, s. 378.

zaangażowanie. Praca społeczna prowadzona w stowarzyszeniach jest często działalnością wzajemnościową, czyli urzeczywistniającą ideę samopomocy.

Tradycje pracy społecznej odżyły po przemianach ustrojowych w 1989 r. i są rozwijane dzięki organizacjom pozarządowym, w których ogromną rolę pełnią wolontariusze. Rozrastały się one niepomierne szybko. Ale jednocześnie po 1989 r. media i opinia publiczna lansowały nowe dla Polski wzory kapitalizmu: zafascynowanie czy zatroskanie indywidualną walką o byt bądź karierę zawodową i zgromadzenie odpowiednich środków finansowych. Na tym tle działalność społeczna była postrzegana jako dziwactwo. Również obecnie w świadomości społecznej (szczególnie osób skoncentrowanych na pogoni za pieniędzmi) podejmowanie działań wzajemnościowych albo na rzecz innych to coś niezrozumiałego, nietypowego, osobliwego, śmiesznego, podejrzanego, pewien przejaw frajerstwa (naiwność, łatwo wierność), egzaltacja czy ekstrawagancja i określają społeczników mianem: „słodka idiotka”, „Matka Teresa z Kalkuty”, „Samarytanin”, „nawiedzeni”, „nieszkodliwi maniacy”⁴.

Restrykcyjna definicja **wolontariatu** (*sensu stricto*) jako bezpłatnego, dobrowolnego działania na rzecz innych osób niż powiązane z uczestnikami tej aktywności więziami rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskimi albo na rzecz jakiejś sprawy, społeczności lokalnej, środowiska naturalnego w ramach pozarządowych organizacji *non-profit* bądź innych zespołów zinstytucjonalizowanych, działających *pro publico bono* jest nie do utrzymania w świetle faktów i rozbieżnej praktyki. Może mieć ona, co najwyżej, znaczenie teoretyczne, przesiąknięte optymizmem myślenia życzeniowego, które wskazuje raczej pożądany stan rzeczy, niż opisuje rzeczywistość zastaną.

Istnieje potrzeba poszukiwania ujęć szerszych. Tak czyni Rada Unii Europejskiej w decyzji ustanawiającej rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską⁵, gdy w preambule tego dokumentu zaleca, aby w działaniach promocyjnych uwzględniać wszelkie formy wolontariatu biorąc pod uwagę specyfikę sytuacji w każdym z państw członkowskich. W dyrektywach kierunkowych wolontariat odnosi się do wszystkich rodzajów działań ochotniczych – formalnych, nieformalnych i spontanicznych – które jakaś osoba podejmuje z własnej woli, z własnego wyboru i własnych powodów bez zapłaty. Przynosi

⁴ Brak zrozumienia społeczników przez środowisko społeczne nie zawsze łączy się z pogardliwym wzruszeniem ramion i krytyką, niekiedy wręcz przeciwnie, okazywany jest podziw, za którym nie idzie jednak chęć naśladowania. Mają oni świadomość przynależności do marginesowej grupy „odmieńców”. Ten rodzaj działalności nie jest popularny. Brak atrakcyjności podejmowanych takich działań wpływa na organizację i charakter pracy tych, którzy się angażują. Praca spoczywa na barkach ciągle tej samej grupy osób, brak odpowiedniej liczby zaangażowanych działaczy, a gdy się zgłaszają to pojawiają się na krótko. Przychodzą na chwilę pociągnięci poszukiwaniem nowych wrażeń, lecz równie szybko odchodzą, gdy urok nowości przestaje działać.

⁵ Zob. Decyzja Rady z dnia 27 listopada 2009 r. w sprawie Europejskiego Roku Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską (rok 2011). Preambuła pkt 5. Źródło: http://erw2011.gov.pl/static/upload/decyzja_erw2011_final.pdf (2. 02. 2012) – tłumaczenie własne.

korzyści wolontariuszowi, konkretnym społecznościom i całemu społeczeństwu; jest narzędziem służącym osobom fizycznym i stowarzyszeniom do rozwiązywania problemów i zaspokajania potrzeb ludzkich, społecznych, międzypokoleniowych i środowiskowych; dochodzi do skutku w ramach organizacji niekomercyjnych lub w ramach inicjatyw określonej społeczności; nie zastępuje fachowej, wynagradzanej pracy, lecz stanowi dla społeczeństwa wartość dodaną.

Tak szerokie ujęcie jest w pełni zrozumiałe, zważywszy, że pojęcie wolontariatu budowane jest na zrębie oddolnych, okrzepłych inicjatyw, które dopiero później są gromadzone w możliwie jednorodny zbiór, podporządkowany na najwyższym poziomie idei dobra wspólnego, acz jak się okazuje na podstawie bardzo elastycznych kryteriów albo też, jak w tym wypadku, pod przewodnictwem gremiów cieszących się autorytetem, które wyznaczają wektory rozwoju tej formy aktywności obywatelskiej.

Pojęcie wolontariatu jest nadużywane, czasem staje się słowem wytrychem. Wolontariat często jest mylony z aktywnością o charakterze filantropijnym (np. darowizny na rzecz organizacji czy wysyłanie sms-a w akcji charytatywnej) lub z aktywnością związaną z członkostwem w jakiejś organizacji (np. udział w zespole ludowym, działalność w ramach partii politycznej, współpraca z rolnikami zrzeszonymi w kółku rolniczym) lub obowiązkami zawodowymi czy rodzinnymi (np. dyżury radnych, pomoc rodzinie). Również potoczne określanie mianem wolontariatu pracy za niską płacę nie jest właściwe.

Pojęcia „wolontariat” i „wolontariusz” nabierają nowego znaczenia. Wynika to, z jednej strony, z negatywnych skojarzeń związanych z pracą społeczną (bycie społecznikiem czy aktywistą), a ściślej – z czynami społecznymi, które nie zawsze miały znamiona dobrowolności i przynosiły jakiegokolwiek korzyści⁶. Termin „wolontariusz” był pierwowzorem obecnie stosowanego określenia pracy społecznej. Jest to powrót do polskich korzeni tradycji społecznikowskiej. Natomiast z drugiej strony pojęcia „wolontariat” i „wolontariusz” upowszechniają się wraz z rozwojem idei społeczeństwa obywatelskiego, zachodnimi wzorami działalności społecznej i dynamicznym rozwojem sektora organizacji pozarządowych (opartego w znacznej mierze na bezpłatnej pracy ludzi dobrej woli). Wolontariat można więc traktować jako element cywilizacyjnej transplantacji, część kolonizacji kulturowej, jedna z odmian inwazji globalizmu. Obecnie uczestniczymy w „światowych trendach mody” na wolontariat i twórczo adaptujemy tę modę do polskiej rzeczywistości i tradycji⁷.

W Polsce w 1993 r. rozpoczęto realizację projektu Centrum Wolontariatu przy Biurze Obsługi Ruchu Inicjatyw Społecznych BORIS. Organizacja ta rozpoczęła

⁶ Zdaniem Jana Jakuba Wygnańskiego, z tego powodu w środowisku organizacji pozarządowych używa się określenia wolontariusz, a nie społecznik. Zob.: J. J. Wygnański, *Aneks do wydania polskiego*, [w:] Gawroński S., *Ochotnicy miłości bliźniego. Przewodnik po wolontariacie*, Warszawa 1999, s. 225.

⁷ J. J. Wygnański, „*Robię to, bo Pan tego nie robi...*”, „Rocznik” 2001, nr 7, s. 99.

tworzenie nowego pojęcia poprzez proces nadania staremu słowu „wolontariusz” nowego znaczenia, bo jego pierwotne znaczenie było zupełnie inne, a mianowicie według „Słownika wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych” Władysława Kopalińskiego z 1983 r. „wolontariusz” to wojskowy, dawniej ochotnik, a także praktykant pracujący bez wynagrodzenia dla nauczania się zawodu⁸. Natomiast „Słownik języka polskiego” PWN podaje, że wolontariat to bezpłatna forma stażu w szpitalu lekarza zdobywającego praktykę⁹. Paweł Jordan – prezes Stowarzyszenia BORIS wspomina: „Mnie się wydaje, że właśnie z tradycją centrów wolontariatu wprowadziliśmy świadomie nowe słowo – jeszcze w latach 1992–1993, właściwie to słowo nie istniało”¹⁰. Tak więc w Centrum Wolontariatu w Warszawie wypracowano nową definicję wolontariatu jako bezpłatne, świadome, dobrowolne działanie na rzecz innych, wykraczające poza więzi rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie¹¹. Centrum brało też udział w konsultacjach podczas prac nad ustawą o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, która powstała w 2003 r., a jego doświadczenia znacznie wpłynęły na kształt zapisów dotyczących wolontariatu i zdefiniowania pojęcia „wolontariusz”. W świetle ustawy wolontariuszem jest osoba fizyczna, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na rzecz organizacji pozarządowych, podmiotów kościelnych/wyznaniowych, spółdzielni socjalnych, a także organów administracji publicznej lub podległych im jednostek¹². Zgodnie z nowelizacją ustawy z 2010 r. także członek stowarzyszenia może wykonywać zadania w ramach wolontariatu na rzecz stowarzyszenia, którego jest członkiem. Ustawa z 2003 r. sformalizowała zasady świadczenia wolontariatu: zasady zatrudniania wolontariuszy, porozumienie o współpracy, ubezpieczenie, zwrot kosztów delegacji, diet i innych niezbędnych wydatków przez niego ponoszonych, zakres uprawnień wynikających ze statusu wolontariusza.

Należy też pamiętać, że pojęcia „wolontariat” i „wolontariusz” są zbieżne z pojęciem „ochotnik”, które raczej jest kojarzone ze strażą pożarną czy służbą wojskową. Natomiast określenia „społecznik” i „altruista” nie są synonimami wolontariusza, bo to pierwsze sugeruje konieczność posiadania specjalnych predyspozycji pozwalających zostać wolontariuszem, a to drugie sugeruje całkowitą bezinteresowność. Mianem „społecznika” lub „działacza społecznego” nazywa się wybitne osobowości, które angażują się w działania na rzecz innych, przy czym dopuszczalna jest tu również formuła działalności odpłatnej.

⁸ W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1983, s. 455.

⁹ *Słownik języka polskiego*, t. III R-Ż, [red.] M. Szymczak, Warszawa 1989, s. 750.

¹⁰ *Wolontariat - spontaniczny odruch czy zorganizowane działanie? Debata radiowa*, „Rocznik” 2001, nr 7, s. 21.

¹¹ P. Jordan, *Przyjazny krąg*, [w:] *Wolontariat w ośrodkach pomocy społecznej*, [red.] M. Beldowska, Katowice 2009, s. 11.

¹² *Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie*, Dz. U. 2003 nr 96 poz. 873 z późn. zm., art. 2.

Wolontariuszem może być każdy, w każdej dziedzinie życia społeczno-kulturalnego, wszędzie tam, gdzie taka pomoc jest potrzebna, ale nie każdy wolontariusz jest odpowiedni dla każdego rodzaju pracy. Istotną kwestią jest umiejscowienie odpowiedniej osoby we właściwej organizacji. Kładzie się nacisk na znaczenie działań wolontariusza dla całościowego rozwiązania problemu.

Funkcje wolontariatu w społeczeństwie obywatelskim

Spotykane w literaturze podziały funkcji wolontariatu¹³ odnoszą się z reguły do organizacji wykonywanych przezeń zadań. Wyróżnia się wtedy intencjonalne (założone, zamierzone, planowane) i nieintencjonalne (niezałożone, niezamierzone, nieuświadomiane, rzeczywiste), jawne i ukryte, proste i złożone (ze względu na zmienność i zróżnicowanie w zależności od sytuacji, czasu, miejsca i warunków podejmowanych działań), bezpośrednie (świadczanie konkretnych usług) i pośrednie (prowadzenie akcji informacyjnych, tworzenie grupy lobbingowej, prace biurowe), wewnętrzne i zewnętrzne (ze względu na kierunek i zasięg działania)¹⁴. Jak widać, odnoszą się one do sposobów realizacji celu. Tu zaś chodzi o społeczne funkcje wolontariatu, czyli określenie jego wkładu i roli w funkcjonowanie globalnego systemu społecznego oraz rzeczywiste lub możliwe skutki tak ukierunkowanych zachowań prospołecznych dla innych sfer życia społecznego i dla osób w nie zaangażowanych. Wtedy daje się je podzielić na funkcje autokreacyjne i funkcje ogólnospołeczne.

Do funkcji autokreacyjnych należą:

- **Funkcja wychowawcza** związana jest z kształtowaniem osobowości danej osoby podczas wykonywania pracy wolontariackiej, z pomocą w wyrównywaniu braków w sferze psychofizycznej, warunkach życia oraz z tworzeniem optymalnych możliwości rozwoju osobistego i społecznego. Człowiek wychowując się w rodzinie i wspólnocie lokalnej uczy się zasad współżycia, wzrasta w system wierzeń, tradycję, kształtuje swój pogląd na świat, aspiracje, zdobywa ogólną wiedzę o sobie i świecie. Proces dalszego uspołeczniania odbywa się w grupach

¹³ Na temat funkcji organizacji pozarządowych i różnych inicjatyw społecznych zob.: *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim*, [red.] M. Załuska, W. Toczyński, E. Leś, J. Boczoń, Warszawa 1996, s. 35-43; A. Kamiński, *Funkcje pedagogiki społecznej. Praca socjalna i kulturalna*, Warszawa 198, s. 155-159; M. Winiarski, *Funkcje organizacji i stowarzyszeń społecznych w środowisku lokalnym*, [w:] *Pedagogika społeczna - człowiek w zmieniającym się świecie*, [red.] T. Pilch, I. Lepalczyk, Warszawa 1995, s. 195-213; M. Porowski, *Organizacje pozarządowe w instytucjonalnej strukturze państwa*, [w:] *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, [red.] T. Pilch, I. Lepalczyk, Warszawa 1995, s. 445-454; *Elementarz III sektora*, [red.] A. Gałązka, Warszawa 2005, s. 15-21; A. Naumiuk, *Edukacja i aktywizacja społeczna w organizacjach pozarządowych. Przykład ruchu United Way*, Warszawa 2003, s. 121-177; A. Naumiuk, *Uczestnictwo społeczne młodzieży. Możliwości działań - opinie i postawy*, Toruń 2007, s. 41-49.

¹⁴ A. Naumiuk, *Uczestnictwo społeczne młodzieży...*, s. 42; M. Winiarski, *Funkcje organizacji...*, s. 197.

rówieśniczych, w placówkach edukacyjnych, w organizacjach młodzieżowych, w rozmaitych kołach zainteresowań, a w okresie dorosłym, w zrzeszeniach samorządowych (stowarzyszenia, samorządy lokalne, partie). Podczas tego procesu wykształci się ostatecznie poczucie prawne i umiejętności pracy zespołowej, pełnienia ról społecznych i odpowiedzialnego współbycia. Owa wychowawcza funkcja stowarzyszeń – mówiąc słowami Michała Porowskiego – zawarta jest w regule wychowania do zbiorowości przez zbiorowość¹⁵. Tu bierze początek droga do społeczeństwa nowoczesnego. I choć we współczesnym świecie mamy do czynienia z dezintegracją społeczeństw wyrażającą się zanikiem więzi rodzinnych, koleżeńskich i sąsiedzkich oraz anonimowością życia społecznego i upowszechnianiem się egoistycznego stylu życia, to jednak należy żywić nadzieję, że autentyczny ruch stowarzyszeniowy oraz powstające społeczności lokalne przyczynią się do przełamania kryzysu tożsamości zbiorowej.

- **Funkcja afiliacyjna** wynika z naturalnej potrzeby przynależności człowieka do danej grupy społecznej, z którą się utożsamia. Ta potrzeba, tak jak potrzeba miłości, przyjaźni, kontaktów z innymi, zaliczana jest do społecznych potrzeb człowieka, które zapewniają pełnię równowagi psychicznej. Rodzina, społeczność lokalna, środowisko zawodowe, wspólnota wyznaniowa, różnego rodzaju organizacje stanowią naturalne miejsce zaspokajania tych potrzeb. Ta funkcja wyczerpuje się w dążeniu do związania się ze środowiskiem ludzi podobnie myślących i odczuwających.
- **Funkcja integracyjna** przejawia się w stymulacji solidarności społecznej obywateli oraz idei solidarności ludzkiej, spajaniu społeczności więziami zadaniowymi, pobudzaniu do działania społeczności lokalnej, aktywizowaniu, rozwijaniu optymalnego współdziałania wszystkich podmiotów środowiskowych, rozbudowaniu i usprawnianiu środowiskowej sieci różnorodnych placówek, wzmacnianiu wzajemnej odpowiedzialności jednostki, wspólnoty i państwa, przeciwdziałaniu skrajnemu indywidualizmowi, budowaniu więzi społecznych lub *antidotum* na kryzys więzi społecznych. Wolontariat spaja więc społeczeństwo, tworząc więzy zaufania i solidarności oraz budując w ten sposób kapitał społeczny. Funkcję tę spełniają także towarzystwa przyjaźni pomiędzy danymi narodami, stawiające sobie za główny cel poznanie i zbliżenie narodów, ich tradycji, kultury, języka. Tę funkcję pełni także działalność wzajemnościowa, która urzeczywistnia ideę samopomocy i współodpowiedzialności.
- **Funkcja aksjologiczno-normatywna** związana jest ze wskazywaniem na uznawane wartości w społeczeństwie, z przekształcaniem się systemu wartości oraz utrwalaniem fundamentalnych idei, takich jak: dobro, miłość, bezinteresowność, tolerancja czy podmiotowość, a także ukazywaniem obowiązków i powinności w stosunku do środowiska życia. Zaangażowanie wolontariackie może przyczynić się wszak do istotnej zmiany w hierarchii wartości, polegającej na przesunięciu

¹⁵ M. Porowski, *Organizacje pozarządowe...*, s. 462.

wartości materialnych na dalszy plan; zmiany stosunku do ludzi, która objawia się większą odpowiedzialnością za los „obcych” bliźnich oraz większą tolerancją dla przekonań i postaw innych ludzi; uświadomienia wielkiej różnorodności nędzy ludzkiego życia, cierpienia, samotności, strachu; zmiany umacniającej miękkie cechy charakteru (cierpliwość, pokora, wyrozumiałość, miłość bliźniego); zmiany stosunku do wiary i praktyk religijnych, polegającej na ich pogłębieniu.

- **Funkcja ekspresyjna** sprowadza się do tworzenia ludziom możliwości realizacji ich potrzeb wyższego rzędu (potrzeby samorealizacji, potrzeby szacunku i uznania oraz potrzeby miłości i przynależności). Odgrywa istotną rolę u tych osób, które odczuwają pragnienie rozwijania własnych aspiracji życiowych, zainteresowań, zamiłowań, a także zdobywania i pogłębiania wiedzy z interesujących ich dziedzin nauki, kultury czy sztuki. Ta funkcja pozwala na wyrażanie postaw i opinii w różnorodnych formach, upodobań, przeżyć, emocji, uczuć.

Pedagogiczną wartość tych funkcji można podsumować jakże trafnym określeniem Edwarda Abramowskiego, że mamy tu do czynienia ze świadomą przebudową życia społecznego i ukształtowaniem nowego sumienia człowieka, rozwinięciem braterstwa i solidarności ludzi, wyrobieniem samodzielności społeczeństwa, możliwymi do osiągnięcia w ramach dobrowolnych zrzeszeń. Wartości, na których opierają się one, kształtują wzór człowieka samodzielnego, indywidualisty, solidarnego i etycznego, odznaczającego się poszanowaniem godności ludzkiej i dobra ogółu. Taki człowiek przejawia szczególne możliwości kreatywne i poczucie odpowiedzialności społecznej. Dlatego istotna jest funkcja stowarzyszenia, uczy bowiem człowieka być wolnym twórcą życia i pozwala na wydobywanie jego utajonych możliwości¹⁶.

Do funkcji ogólnospołecznych należą:

- **Funkcja innowacyjna** (eksperymentalna) ukierunkowana jest na poszukiwanie, wprowadzanie i promowanie nowych, oryginalnych rozwiązań modelowych na małą skalę oraz przeprowadzenie w doświadczaniu działań postrzeganych jako ryzykowne, ale ważnych społecznie,
- **Funkcja pomocowa** polega na zaspokajaniu podstawowych potrzeb jednostek, w tym realizacji materialnych i pozamaterialnych świadczeń i usług społecznych. Obszarami, w których organizacje mogą wypełniać tę funkcję, są sfery ograniczonego oddziaływania instytucji publicznych albo nie są wystarczające lub nie ma ich tam wcale (m.in. osoby bezdomne, zakażone HIV, chore na AIDS). Często te placówki wykonują zadania społeczne finansowane przez władze publiczne lub z funduszy europejskich za ich pośrednictwem, co powoduje słabość i finansową zależność organizacji pozarządowych. Tę funkcję spełniają również kluby anonimowych alkoholików oferujące określone formy terapii, czy różne instytucje zajmujące się niepełnosprawnymi, chorymi, umierającymi, które wspomagają ich w niesprawności, w chorobie, zapewniają pomoc psychiczną i duchową. Wo-

¹⁶ E. Abramowski, *Wybór pism*, [w:] U. Dobrzycka, *Abramowski*, Warszawa 1991, s. 290.

lontariat nakierowany jest na pomoc ludziom zmarginalizowanym i wykluczonym oraz przeciwdziałania patologiom i zagrożeniom społecznym jednostek i grup. Ta funkcja jest najlepiej rozwinięta w Polsce, czasem kosztem pozostałych.

- **Funkcja ekonomiczna** przyczynia się do efektywności ekonomicznej świadczonych usług oraz polega na pozyskiwaniu dodatkowych środków i zasobów. Ekonomiczna wartość wolontariatu i jej udział w produkcie krajowym brutto (PKB) są znaczące i muszą zostać ujęte w rachunkach narodowych.
- **Funkcja normalizacyjna.** Aktywność wolontariacka pojawia się tam, gdzie występuje mniejsze zainteresowanie sektora publicznego, w dziedzinach, w których nie dostrzega on problemów, ignoruje je lub nie jest w stanie ich rozwiązać. Organizacje pozarządowe i różne inicjatywy społeczne uzupełniają niedostatki państwa. Poszerzając bazę świadczenia proponowanych usług dają osobom potrzebującym możliwość wyboru, a oferując coraz bardziej specjalistyczne formy wsparcia, pomocy i opieki otwierają się na autentyczne potrzeby beneficjentów. Stwarzają również konkurencję, wymuszając tym sposobem lepszą jakość świadczeń. W tym aspekcie organizacje pozarządowe pełnią funkcję normalizacyjną, stanowiąc płaszczyznę harmonizowania działalności społecznej z wymaganiami prawa.
- **Funkcja lobbingsowa** dotyczy obrony podstawowych wartości społeczeństwa demokratycznego (wolność, pluralizm, poszanowanie interesów wszystkich grup społecznych i dobra wspólnego), praw i interesów obywateli oraz ich godnego uczestnictwa w życiu. Ta funkcja stanowi platformę walki o nowe cele społeczne i ignorowane interesy grupowe. Polega na wyrażaniu ważnych kwestii dla danej grupy (np. mniejszości narodowe i seksualne, niepełnosprawni), wywieraniu presji na władze lokalne, rządy i parlamenty w celu ich rozwiązywania i przeciwdziałania negatywnym zjawiskom życia społecznego.
- **Funkcja rzecznictwa interesów obywateli** to występowanie w imieniu tych, którzy z różnych względów nie są w stanie tego skutecznie robić. Umożliwiają wyrażenie poglądów lub problemów grup, które nie są dość liczne, aby o ich względy jako wyborców zabiegali politycy, ani dość zamożne i wpływowe, aby zwrócić na siebie uwagę opinii publicznej. Organizacje sprzyjają politycznej i społecznej integracji tych grup mniejszości lub dyskryminowanych ze społeczeństwem. Niektóre organizacje reprezentują interesy swoich członków (np. związki zawodowe, koła kombatanckie), interesy mniejszości (np. etnicznych, seksualnych, politycznych czy wyznaniowych), a także „mniejszości statusu” (np. bezdomnych, osób starych czy kobiet). Z kolei inne wykraczają poza reprezentowanie interesów swoich członków (np. organizacje broniące praw człowieka, działające na rzecz osób niepełnosprawnych fizycznie czy chorych umysłowo). Dobrym przykładem rzecznictwa jest na przykład Stowarzyszenie Centrum Informacji Społecznej prowadzące Biuro Porad Obywatelskich w Warszawie, którego misją jest zapewnienie obywatelom dostępu do wiedzy o przysługujących im prawach,

tak, żeby potrafili w aktywny i skuteczny sposób rozwiązywać swoje problemy, a także przekonywanie do podejmowania działań na rzecz pożądaných społecznie zmian.

- **Funkcja kontrolna** polega na monitorowaniu działań władz publicznych, krytycznej ocenie systemu państwowego i podejmowaniu stosownych kroków w przypadku stwierdzenia błędów, uchybień czy zaniechań. Jednym z możliwych takich reakcji jest litygacja strategiczna, czyli szczególnego rodzaju działania prawne w interesie publicznym, sprawy związane z zamiarem uzyskania jak największego rozgłosu, wpływu na rozstrzygnięcie istotnej kwestii społecznej. Litygowanie ma m.in. na celu likwidację błędnych interpretacji przepisów lub ustaleń zawartych w odpowiednich aktach prawa. Jedną z ważniejszych cech litygacji jest to, że rozpatrywany temat musi mieć charakter społeczny i być w gestii zainteresowania większej grupy ludzi.

Funkcje te są wyrazem dążenia do uspołecznienia państwa w myśl zasady pomocniczości, związane z urzeczywistnieniem idei demokracji, przejmowaniem coraz większej ilości spraw w swoje ręce, poszerzaniem pola samopomocy i zakresu samorealizacji, zapobieganiem kryzysom społecznym i łagodzeniem napięć, niwelowaniem niekorzystnych skutków zmian społecznych. Stanowią one płaszczyznę dialogu i współpracy społeczeństwa z państwem, a miernikiem stopnia jego uspołecznienia i urzeczywistnienia idei społeczeństwa obywatelskiego jest stopień nasylenia życia publicznego działalnością stowarzyszeniową.

Motywy podjęcia pracy wolontariackiej

Świadczenie pomocy zalicza się do zachowań prospołecznych – nastawionych na realizację interesów społecznych, celów pozasobistych, w przeciwieństwie do zachowań ipsocentrycznych, ukierunkowanych na cele osobiste i własne korzyści. Dzieli się je na allocentryczne i socjocentryczne. Pierwsze skierowane są na rzecz drugiego człowieka, zaś drugie – na rzecz danej zbiorowości, instytucji, idei.

Zachowania prospołeczne łączyć można z pięcioma rodzajami motywacji: empatyczną, normatywną, egoistyczną, identyfikacyjną i zadaniową. Podaję tylko pięć motywacji, bo w każdej z nich dominuje jakaś cecha konstytutywna. Treść przeżyć zakwalifikowanych do poszczególnych motywacji oddają przypisane im podkategorie opisowe. Wśród tych motywacji nie wymieniam motywacji altruistycznej, bo wchłania ją, zdaje się, dość szeroko rozumiana tu motywacja empatyczna i normatywna, która gdy sięga szczytu ideałów aksjologicznych, łączy się z bezinteresownością. Wszak altruizm zakłada bezinteresowność, zaś pomoc nie musi się tym charakteryzować¹⁷.

¹⁷ Szczegółowo na temat motywacji: M. Górecki, *Podłoże motywacyjne pracy wolontariackiej*, [w:] *Pedagogika społeczna. Przestrzenie życia i edukacji. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi*

Oto pięć rodzajów motywacji:

- **Motywacja empatyczna** jest rezultatem umiejętności stawiania siebie na miejscu drugiej osoby i odbierania w podobny sposób zachodzących wydarzeń oraz naturalnej zdolności człowieka do współczucia dla ludzi bezradnych i cierpiących, zrozumienia innego człowieka, uczynienia jego problemów swoimi. Osoba pomaga komuś pod naciskiem emocji, które przeżywa na skutek swej wrażliwości empatycznej. Jednocześnie jednak podejmując takie działanie, dąży do pozbycia się tych emocji i przeżycia satysfakcji z racji niesienia pomocy. Kto kieruje się samą motywacją empatyczną, ten pomaga tylko, gdy wiadomość o czyjejs potrzebie dociera do niego we wzruszającej postaci, i pomaga póty, póki trwa ten stan.
- **Motywacja normatywna** pojawia się za sprawą wyuczonych w toku socjalizacji i wychowania norm (moralnych, obyczajowych, zawodowych, religijnych, ideologicznych, prawnych, estetycznych). Nie chodzi więc tu o normy, które funkcjonują w normatywnym systemie społecznym jako abstrakcyjnie ujęte powinności, ale o normy zinternalizowane, czyli takie, które akceptujemy, których przestrzegamy, a w sytuacjach ich naruszenia odczuwamy wyrzuty sumienia i podejmujemy działania naprawcze. Do podkategorii opisowych tej motywacji zalicza się: rodzinne wzory służby społecznej, potrzeba dopełnienia wartości własnego życia bezinteresowną pracą dla innych (ta potrzeba wynika ze światopoglądu), przeżycie religijne, zbliżenie się do tajemnicy śmierci w celu zgłębienia przeżyć egzystencjalnych oraz powinność pomagania innym (mam takie moralne, religijne lub polityczne przekonania).
- **Motywacja egoistyczna** wynika z wrodzonej skłonności człowieka do kierowania uwagi na siebie i swoich potrzebach. Egoizm – a w każdym razie egoizm umiarkowany i rozumny – bywa akceptowany dlatego, bo ufa się, iż może on prowadzić do czynów pomnażających dobro innych lub ogółu. Człowiek kieruje się rozmaitymi pobudkami egoistycznymi: potrzebą uznania, sympatii, bezpieczeństwa, dobrej samooceny, sprawdzenia się, dorównania innym, dążeniem do sławy, władzy, wyższości nad innymi i do perfekcji, chęcią podniesienia swego prestiżu w oczach otoczenia, pozyskaniem nowych umiejętności umożliwiających zdobycie płatnej pracy, niezadowoleniem z siebie podczas sprawowania opieki nad kimś bliskim (uwolnienie się od wyrzutów sumienia), nadzieją na materialną rekompensatę ze strony podopiecznych lub ich rodziny, lękiem przed dezaprobatą społeczną, bojaźnią przed karą czy innymi konsekwencjami w razie odmówienia komuś swej pomocy. Standardy zachowań obserwowane w życiu społecznym zyskują czasem rangę normy. I tak, niektórzy do motywacji normatywnej włączają orientację wzajemnościową, nazywaną normą wzajemności. Sprowadza się ona do łacińskiej sentencji: *Do, ut des* – Daję (tobie), abyś i ty dał (mnie). Ze względu na zawarte w niej oczekiwanie rewanżu, korzyści, łączy się raczej z motywacją

egoistyczną niż z motywacją normatywną, choć może w indywidualnych przypadkach dojść do jej zinternalizowania. Zobowiązanie wzajemności jest znane wszystkim społeczeństwom i przyczynia się do tworzenia sieci współzależności, która wiąże poszczególne osoby w wysoce skuteczne zespoły. Ale orientacja wzajemnościowa, choć rodzi uzasadnione oczekiwanie, to jednak nie rodzi prawa do żądania rewanżu, zwłaszcza takiego, który pociągałby za sobą naruszenie innych norm czy zasad.

- **Motywacja identyfikacyjna** sprowadza się do utożsamienia się pomagającego ze wspomaganym i koncentrowania się na podobieństwach pod względem wyglądu, zachowania, pochodzenia, postaw, doświadczeń życiowych, wyznawanych idei, przyjmowanych wartości, czyli tworzenie kategorii „my”; skłonność do większych starań dla podobnych sobie – tego wszystkiego, co jednozycy. Istotne znaczenie ma tu przynależność do określonej grupy, poszukiwanie kontaktów z innymi ludźmi czy środowiska osób podobnie myślących i odczuwających oraz potrzeba zależności, pomocy i przywiązania. A zatem podłożem motywacji identyfikacyjnej może być psychiczny mechanizm reakcji syntonicznych i afiliacyjnych. Wszak niekiedy podejmujemy działania pod wpływem wyobrażenia o tym, kim jesteśmy („ja” realne) i/lub kim chcielibyśmy być („ja idealne).
- **Motywacja zadaniowa** powstaje za sprawą, po pierwsze – losu, który stawia takie wyzwania, po drugie – wpisanej w rolę wolontariusza odpowiedzialności za los drugiego człowieka. Dominujące kategorie w tej grupie stanowią doświadczenie i powinność zawodowa, doświadczenia związane z pielęgnowaniem w chorobie kogoś bliskiego, neutralizowanie niedostatku i bezduszości służb publicznych, a także niemożność odmówienia – „jestem nieśmiały i to robię”, chęć zdobycia nowych doświadczeń życiowych i umiejętności, możliwość bycia między ludźmi, nawiązania kontaktów, pożytecznego wykorzystania czasu wolnego. I w końcu, pomagamy tym, którzy są zależni od nas, a to wynika z obowiązku udzielenia pomocy.

Poprzestając na tak wąskiej kategoryzacji motywacji, gdyż analiza cech je konstytuujących pozwala wyprowadzić **czynniki utrudniające i ułatwiające udzielenie pomocy**. Do czynników utrudniających zalicza się: brak wiedzy, jak pomagać, niejasność sytuacji (brak pewności, czy należy ją interpretować jako krytyczną), brak orientacji co do sposobu zachowania się zgodnie z przyjętymi wzorami (obce środowisko, inny krąg kulturowy), niepewność reakcji drugiej strony, liczba świadków (efekt „rozproszenia odpowiedzialności” – im więcej uczestników, tym mniejsze prawdopodobieństwo pomocy, bo każdy z nich zmniejsza swą odpowiedzialność za działanie poprzez przerwienie na pozostałych obserwatorów), liczba potrzebujących (wobec masy potrzebujących człowiek staje się bezradny; skoro nie można pomóc wszystkim, nie pomaga się nikomu), zamożność (oddala fizycznie i psychicznie od potrzebujących). Pewne ograniczenia narzucają również dystanse fizyczne i psychiczne: różnorodność kultur, obyczajów, sprzeczność interesów, poglądów,

które wyolbrzymiają różnice między rasami, wiarą, płciami i itp., a także zawężone horyzonty myślowe i uczuciowe (np. egotyzm).

Natomiast do czynników ułatwiających pomoc można wymienić: poczucie jedności (np. wspólnota biedy), doświadczenia (pomagają ci, którzy sami doznali klęski, przeżyli tragedię), najcięższe czasy (choć czasy wojny wyzwalają najgorsze cechy ludzkiej natury, to ujawniają się też jej najszlachetniejsze cechy, bo wtedy najsilniejsze bywają powiązania międzyludzkie, najdobitniej przejawia się lojalność i bohaterstwo), bliskość fizyczna i psychiczna (częściej ludzie pomagają sobie w małej grupie niż w dużej, bo w małej czują jedność i są bliżsi sobie – dawanie w nich następuje według możliwości, a branie według potrzeb).

Należy też zaznaczyć, że **wiele motywów ma charakter zmienny**. U jednych pierwotnym motywem jest potrzeba wypełnienia czasu wolnego, wzbogacenia zbyt ubogiego w doświadczenia i monotonnego życia, potrzeba robienia czegokolwiek, co wiąże się niekiedy z kryzysem w życiu osobistym, gdyż skupienie się na czymś nie związanym z własną osobą ma charakter terapeutyczny (motywacja egoistyczna). Natomiast u drugich – potrzeba poznania i wejścia w grono ludzi ciekawych, zaprzyjaźnionych, sobie bliskich, czyli potrzeba nawiązania kontaktów towarzyskich, przynależności do grupy, akceptacji, naśladownictwa znajomych, których się podziwia i którzy imponują (motywacja identyfikacyjna). Ale te dwa motywy nie wyjaśniają w istocie zaangażowania wolontariuszy, istnieje bowiem wiele sposobów na to, aby wypełnić czas, rozwiązać własne problemy, radzić sobie z kryzysami osobistymi, znaleźć odpowiednie środowisko towarzyskie. A przecież wybierają oni pracę wolontariacką i swemu zaangażowaniu, które na początku było odruchem chwili, pozostają wierni. Wolontariusze to tylko niektórzy, odczuwając braki, wybierają taką właśnie drogę, tak jak tylko niektórzy o społecznych tradycjach rodzinnych decydują się je kontynuować, niektórzy dawni harcerze przechodzą na wolontariat, niektórzy związani z Kościołem włączają się w organizacje działające na rzecz innych, niektórzy studenci kierunków społecznych postanawiają (nie tylko z racji interesu osobistego) zostać wolontariuszami.

Powstaje pytanie: co wyróżnia owych „niektórych”, czyli ludzi określonego typu i jaki jest niezbędny czynnik uzupełniający, by wybrać właśnie taką drogę? Skłonność do zachowań prospołecznych: wrażliwość na losy ludzi, potrzeba współlistnienia, afiliacyjnego zbliżenia z innymi, satysfakcja z niesienia realnej pomocy czy działań dla celów pozaosobistych. Wolontariusze więc rekrutują się spośród osób o psychologicznych dyspozycjach prospołecznych, dla których atrakcyjna staje się praca wolontariacka. Na tyle ciekawa, że nie tylko włączają się w nią, ale i z zaangażowaniem kontynuują, czerpiąc z tego różnorodne korzyści, przede wszystkim poczucie bycia potrzebnym innym, odnalezienie swego powołania, wzbogacenie refleksji nad życiem, hartowanie swego charakteru i pogłębienie formacji religijnej.

Podjęcie działań wolontariackich ma ogromne znaczenie w rozwoju osobowości, ukształtowaniu obrazu samego siebie jako osoby zaangażowanej w los drugiego człowieka, podnoszeniu samooceny i pełniejszym przeżywaniu własnego życia.

Prospołeczność nie jest kategorią wartościową, ale cechą opisową, wyrażającą zdolność człowieka do podejmowania celów wykraczających poza własną strukturę „ja” i grono osób mu bliskich. W literaturze przyjmuje się udowodnioną w wielu badaniach tezę, że **mechanizm zachowań prospołecznych jest polimotywacyjny** i dlatego mamy do czynienia nie z motywem pojedynczym, lecz z ich wielością, o której decydują struktura osobowości, środowisko społeczne, etap biografii i/lub sytuacja. O tym, do jakiego typu zachowania zalicza się dane postępowanie, decyduje przewaga sterujących nim motywów. Niekiedy wolontariusz nie zdaje sobie sprawy z rzeczywistej motywacji swego postępowania, gdyż na ogół skłonny jest przyznać się przede wszystkim do motywacji empatycznej lub normatywnej niż motywacji egoistycznej, w niektórych wypadkach nie chce ujawnić swoich prawdziwych motywów, niekiedy jest to decyzja chwili, a w jeszcze innych sytuacjach pobudki jego działania są nieuświadomiane.

Formy wolontariatu

Działalność wolontariacką można podzielić na szereg różnych sposobów. Dla naszych celów szczególnie użyteczne są cztery rodzaje klasyfikacji, w których uwzględnia się następujące kryteria:

- społeczna podstawa funkcjonowania wolontariatu,
- liczba osób zaangażowanych w tę pracę,
- zakres i intensywność realizowanych działań,
- zakres geograficzny (terytorium).

Pierwszym sposobem jest podział ze względu na społeczną podstawę funkcjonowania wolontariatu. Według tego kryterium dzielimy go na nieformalny i formalny. Wolontariat **nieformalny** to zaangażowanie społeczne bez pośrednictwa żadnych organizacji czy instytucji i przejawiające się np. w spontanicznych działaniach sąsiedzkich czy bezpośredniej pomocy osobom potrzebującym, zaś wolontariat **formalny** – zaangażowanie (na rzecz pojedynczych osób, szerszych grup lub różnorodnych idei) poprzez różnego rodzaju organizacje i instytucje (stowarzyszenia, fundacje, parafie, wspólnoty religijne, kościoły, urzędy miast czy gmin, szpitale, ośrodki pomocy społecznej, szkoły, biblioteki, muzea).

Drugi sposób podziału wynika z liczby osób, które są zaangażowane w działania wolontariackie. W tej sytuacji wyróżniamy wolontariat indywidualny i grupowy.

Wolontariat **indywidualny** to najczęściej praca danego wolontariusza na rzecz osób prywatnych w ich domach, u osób starych, niepełnosprawnych itp. Wolontariusz zazwyczaj nie jest związany z jakąkolwiek instytucją (przed którą jest odpowiedzialny za wykonanie zadania), a jego bezpośrednim przełożonym jest osoba potrzebująca pomocy bądź któryś z członków rodziny. Wyjątek stanowi, gdy to organizacja sprawuje opiekę nad chorym (np. ośrodek pomocy społecznej). Natomiast wolontariat **grupowy** (nazywany również zespołowym) to taki, w którym indywidualne osoby lub małe grupy z różnych środowisk pracują razem w ramach większej grupy mieszanej. Praca zespołowa umożliwia wzajemne uzupełnianie się i zastępowanie w toku bieżących obowiązków, daje poczucie bezpieczeństwa, stwarza warunki do rozładowania napięć, staje się źródłem wzmocnień pozytywnych (grupa wsparcia).

Trzecim sposobem jest podział według zakresu i intensywności podejmowanych działań. Wolontariat dzielimy wtedy na stały i okazjonalny. Wolontariat **stały** (nazywany również ciągłym, długotrwałym, długoterminowym, bezterminowym, regularnym, systematycznym, zorganizowanym) ma miejsce wtedy, gdy wolontariusz jest ściśle związany z daną organizacją i wykonuje na jej rzecz określone prace. Ochotnicy w sposób ciągły współpracują z tą organizacją czy instytucją, wykonują pracę regularnie, np. dwa razy w tygodniu, w ustalonych godzinach. Wolontariusze stali pracują w domach pomocy społecznej, hospicjach, świetlicach środowiskowych itp. Między wolontariuszem a organizacją podpisywane jest najczęściej porozumienie o wykonywaniu świadczeń wolontariackich. Dla wolontariuszy stale współpracujących z daną organizacją często organizowane są szkolenia i imprezy okolicznościowe. Natomiast wolontariat **okazjonalny** (nazywany również spontanicznym, akcyjnym, krótkotrwałym, krótkoterminowym, nieregularnym, niesystematycznym) to taki, w którym wykonywane są zadania jednorazowe (udzielenie pomocy osobie, która uległa wypadkowi, którego jesteśmy świadkiem; przebadanie dzieci w danej placówce opiekuńczo-wychowawczej przez lekarza ortopedę - wolontariusza) i okresowe (finały Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, zbiórki żywności prowadzone przed Świętami Wielkanocnymi i Świętami Bożego Narodzenia przez Fundację Bank Żywności SOS w Warszawie, pomoc ofiarom kataklizmów czy klęsk żywiołowych, udział w olimpiadach specjalnych). Ten rodzaj wolontariatu często wynika z odruchu serca, zapewnia „odżywcze” siły wzmacniające daną organizację i wzbogacające jej działania.

Czwarty sposób podziału jest ze względu na zakres geograficzny, czyli terytorium na którym pracują wolontariusze. Według tego kryterium wolontariat dzieli się na **krajowy** i **zagraniczny**. Wolontariat krajowy jest realizowany przede wszystkim poprzez działania na skalę ogólnokrajową (Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, Caritas, inicjatywy Polskiej Akcji Humanitarnej i Fundacji Anny Dymnej „Mimo wszystko”, działalność Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego, Wodnego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego i Ochotniczej Straży Pożarnej,

pomoc ofiarom klęsk żywiołowych), jak i na rzecz społeczności lokalnej (w najbliższym sąsiedztwie, osiedla, gminy, miejscowości).

Jedną z najszybciej rozwijających się gałęzi wolontariatu w obecnych czasach jest wolontariat **sportowy**. Coraz więcej organizacji, stowarzyszeń czy klubów poszukuje ludzi chcących wesprzeć ich działania i zaangażować się w ich rozwój. Pomoc, którą niosą wolontariusze, to praktycznie podstawa w organizacji udanej imprezy sportowej każdej rangi.

Ostatnio w Polsce popularny staje się wolontariat **pracowniczy** (*corporate volunteering*), zwany również wolontariatem biznesu. Jego koncepcja powstała w latach 90. ubiegłego wieku w Stanach Zjednoczonych. Natomiast w Polsce od 2002 r. jest realizowany przez Centrum Wolontariatu w Warszawie program Wolontariat Biznesu, który propaguje i wspiera ten rodzaj wolontariatu. Jego podstawowym założeniem jest tworzenie rzeczywistego poczucia zaangażowania pracowników w życie społeczności lokalnych (np. rozwiązywanie ich problemów), a dzięki temu – budowanie i umacnianie pozytywnego wizerunku firmy zarówno w środowisku zewnętrznym, jak też wśród jej pracowników. „Program ten umożliwi uczestnictwo w szeregu działań wolontariackich na rzecz organizacji społecznych, np. udostępnianie swoich zasobów wiedzy oraz osobiste zaangażowanie pracowników w wolontariat. Wolontariusze ze środowiska biznesu pracują wszędzie tam, gdzie ich pomoc jest szczególnie potrzebna. Jedni kontynuują to, co robią na co dzień – pomagają organizacji w realizacji zadań z zakresu PR, marketingu, informatyki oraz w tłumaczeniach, organizowaniu wydarzeń czy prowadzeniu szkoleń. Inni natomiast chcą się oderwać od codzienności i angażują się w pomoc, wykorzystując swoje predyspozycje i pasje – prowadzą zajęcia sportowe z dziećmi, pomagają im w nauce, remontują dom dziecka, noszą zakupy starszym osobom, odwiedzają chorych w szpitalu itp. Dzięki nim organizacje i osoby prywatne otrzymują pomoc przy rozwiązywaniu swoich problemów, pokonywaniu barier i realizowaniu działań prospołecznych”¹⁸. Działalność wolontariacka może być więc związana z profilem danego przedsiębiorstwa (np. prawnicy z kancelarii prawnej raz w miesiącu udzielają nieodpłatnych porad prawnych ubogim klientom) lub też nie (pracownicy Citibanku Handlowego nieodpłatnie pomagają ubogim klientom w budowie mieszkań, a pracownicy księgowości – niezamożnym osobom w wypełnianiu zeznań podatkowych). Z kolei firma oferuje pracownikom wsparcie w tych działaniach – może delegować pracownika do akcji wolontariatu w czasie pracy, dawać mu wolne godziny w czasie pracy, przekazuje pomoc rzeczową, finansową i logistyczną.

Wolontariat pracowniczy jest jednym z filarów realizacji idei społecznej odpowiedzialności biznesu (Corporate Social Responsibility – CSR), a także ze społecznym zaangażowaniem biznesu (Corporate Community Involvement, CCI) lub ze zrównoważonym rozwojem.

¹⁸ *Wolontariat – dobre praktyki wolontariackie na podstawie doświadczeń Centrów Wolontariatu*, [red.] M. Wieczorek, Warszawa 2008, s. 18.

Wszystkie strony tego programu odnoszą korzyści:

- firmy budują swój prestiż, tworzą wizerunek instytucji odpowiedzialnej i zaangażowanej społecznie, następuje wzmocnienie ich pozycji na rynku, wzrost motywacji w zespole, integracja pracowników różnych działów wokół wspólnego celu; podniesienie poziomu lojalności pracowników wobec pracodawcy; poprawa komunikacji wewnętrznej czy atmosfery wśród załogi,
- pracownicy mogą się rozwijać (nabycie nowych umiejętności i kompetencji); realizować swoje pasje, marzenia i plany zawodowe; mają możliwość samorealizacji oraz możliwość poznania siebie i swoich kolegów z pracy w innych sytuacjach,
- organizacje pozarządowe zdobywają „dodatkowe ręce” do działania na rzecz społeczności lokalnej.

Nie ulega jednak wątpliwości, że wolontariat pracowniczy przez wiele firm jest traktowany jako narzędzie *public relations*, które służy do budowania wizerunku firmy społecznie odpowiedzialnej, czyli dla punktów do broszury korporacyjnej.

W ostatnich latach – zwłaszcza w starzejących się demograficznie krajach rozwiniętych – dużego znaczenia nabiera **wolontariat seniorów**. Czymś powszechnym jest zjawisko wykonywania przez emerytów czynności zawodowych nieodpłatnie – na zasadzie wolontariatu (np. emerytowani nauczyciele udzielają korepetycji z prowadzonych przez nich wcześniej przedmiotów, księgowi na emeryturze prowadzą sprawy finansowe w danej organizacji pozarządowej). Seniorzy mogą wykonywać również pracę wolontariusza niezwiązaną z ich zawodem (np. urzędniczka czyta książki osobom niewidomym lub niedowidzącym, prawnik oprowadza wycieczki po muzeum regionalnym).

W Polsce coraz bardziej rozwija się także wolontariat **internetowy** (wirtualny, e-wolontariat) – zadania wolontariackie są wykonywane, w całości lub częściowo, poprzez Internet i komputer dostępny w domu, pracy lub w innym punkcie dostępu do sieci. Po darmowej rejestracji wolontariusz otrzymuje swoje konto i wtedy może przeglądać projekty, do realizacji których poszukiwani są chętni. Wirtualni wolontariusze w Polsce i na świecie zajmują się następującymi działaniami: prowadzenie blogów, administrowanie forami i stronami www, wykonywanie tłumaczeń i edycja tekstów, pozyskiwanie pieniędzy na cele charytatywne (*fundraising*), poszukiwanie materiałów w sieci, usługi prawne, poradnictwo i samopomoc, tworzenie materiałów graficznych i wideo, koordynowanie pracy innych wolontariuszy, nauczanie (np. języków lub z zakresu danych dziedzin naukowych) czy czynności promocyjne w Internecie (*viral marketing* – marketing wirusowy). Wykorzystanie Internetu w pracy wolontariusza stwarza nowe perspektywy: pozwala pokonywać bariery czasu i przestrzeni, otwiera na nowe obszary i formy współpracy, nadaje tej pracy wymiar globalny.

W wypadku e-wolontariatu istotne jest, aby starać się nie ograniczać do kontaktu wirtualnego, lecz włączać e-wolontariusza w działania w świecie realnym. Można w tym celu na przykład organizować okresowe spotkania wszystkich e-wo-

lontariuszy z pracownikami i zarządem organizacji, które stanowią okazję do podziękowania za ich pracę.

Pierwszy i największy w Polsce serwis poświęcony wolontariatowi wykonywanemu przez Internet to portal www.e-wolontariat.pl. Osoby, które chcą działać jako e-wolontariusze, mogą założyć swój profil w tym portalu. Podczas rejestracji prosi się o podanie swoich zainteresowań oraz określenie, jakiego typu działań chcielibyście się podejmować jako wirtualni wolontariusze. E-wolontariusze będą mailowo otrzymywać informacje o nowych ogłoszeniach zgodnych z ich preferencjami.

W ostatnich latach dynamicznie rozwija się **wolontariat transgraniczny**. W ramach tego wolontariatu przeprowadzane są międzynarodowe wymiany wolontariuszy. Określany jest też jako młodzieżowy, bo przeznaczony jest głównie dla osób młodych, w wieku 18–30 lat.

Ze względu na czas trwania wyróżnia się następujące formy wolontariatu międzynarodowego:

- workcampy (*workcamps*) - zazwyczaj od 2 do 3 tygodni,
- wolontariat średnioterminowy (*Mid-Term Volunteering, MTV*) - od 2 do 6 miesięcy,
- wolontariat długoterminowy (*Long-Term Volunteering, LTV*) - od 6 do 12 miesięcy.

Workcamp to krótkoterminowy wolontariat grupowy. Wolontariusze z różnych krajów pracują zwykle w 10-, 15-osobowej grupie nad konkretnym zadaniem użytecznym dla społeczności lokalnej (np. odnawianie zabytku, sadzenie lasów, pomoc na farmie ekologicznej). Wyjeżdża na nie wielu uczniów i studentów, najczęściej w wakacje. Tej pracy towarzyszy bogaty program kulturalny przygotowany przez lidera workcampu (*campleader*) - wolontariusza z kraju goszczącego. Obozy międzynarodowe bardzo mocno integrują ich uczestników, bo przez cały czas razem mieszkają i wspólnie organizują sobie czas wolny. Wolontariusze mają również szansę na sprawdzenie się w nowej sytuacji, pogłębienie wiedzy o świecie i rozwinięcie umiejętności pracy w grupie. Współpraca z przedstawicielami innych narodowości pomaga ludziom młodym w pozbyciu się uprzedzeń i stereotypów, budowaniu postawy tolerancji dla odmienności i szacunku dla różnorodności kulturowej. Workcampy umożliwiają nawiązywanie przyjaźni między osobami, które bez względu na narodowość, rasę, wiarę, pochodzenie czy status materialny akceptują tę formę aktywności społecznej.

Natomiast wolontariat średnio- i długoterminowy to praca w organizacji pozarządowej, placówce edukacyjnej lub innej instytucji o charakterze niekomercyjnej. Wymaga większego niż workcamp zaangażowania i odpowiedzialności. Istnieją projekty długoterminowe, przy których pracuje kilku czy kilkunastu wolontariuszy, ale możliwy jest też wolontariat indywidualny.

W ramach wolontariatu transgranicznego wyróżnia się wolontariat misyjny. Misjonarzami są zarówno osoby duchowne, jak i świeckie wysłane przez Kościół

w celu szerzenia wiary chrześcijańskiej. Pracują oni w prawie stu krajach na świecie, głównie w Afryce oraz w Ameryce Południowej i Łacińskiej. Wolontariat misyjny niejednokrotnie wiąże się z długimi przygotowaniem formacyjnymi.

Innym rodzajem pracy wolontariusza za granicą jest wolontariat na rzecz pokoju – praca dla osób, którym bliska jest idea pokoju, pojednania narodów, koncepcja zrównoważonego rozwoju i sprawiedliwości społecznej. Międzynarodowe projekty tego wolontariatu trwają 10–20 dni, a długoterminowe – 3 do 12 miesięcy.

Coraz bardziej popularną formą wolontariatu jest wolontariat turystyczny (*voluntourism*), określane też mianem „wolonturystyka”. Jest on połączeniem poznawania świata i dobrowolnej pomocy na rzecz odwiedzanej społeczności lokalnej, polegającej na walce z ubóstwem, pracy w różnego rodzaju placówkach pomocowo-opiekuńczych, pracy przy budowach szkół czy domów, nauczaniu języka angielskiego. Ten rodzaj wolontariatu często umożliwia zetknięcie się z inną kulturą – rzeczywistością życia codziennego, innym stylem bycia jej przedstawicieli i uznawanym przez nich systemem wartości. Odmianą wolontariatu turystycznego jest wolontariat ekologiczny, ekowolontariat (*ecovoluntarism*) – praca na rzecz ochrony środowiska naturalnego lub udział w badaniach naukowych.

Wolontariat w wymiarze międzynarodowym oparty jest na idei solidarności z innymi narodami. Polska będąca w dalszym ciągu krajem na dorobku, borykająca się z problemami życia codziennego, jest jednak w lepszej sytuacji, niż kraje biedne czy targane różnymi konfliktami, wojnami i katastrofami. Wspieranie innych krajów, odległych społeczności wynika również z chęci spłacenia zaciągniętego długu, bowiem w czasach socjalistycznych Polacy też otrzymywali ogromną pomoc humanitarną z zagranicy.

Wolontariat transgraniczny ma na celu umożliwienie wykorzystywania własnych umiejętności, rozwijania zainteresowań, zdobywania kompetencji, umiejętności, doświadczeń w nowych dziedzinach, poznawania innych kultur i języków obcych.

Obszary działania

Wolontariusze pracują niemal we wszystkich dziedzinach życia społecznego. Służą konkretnym osobom, grupom społecznym i całemu społeczeństwu. Starają się uwzględniać pojawiające się nowe potrzeby i je realizować, rozwiązywać różnorodne problemy społeczne i wspierać tych, którzy nie są w stanie samodzielnie egzystować.

Klasyfikacja działań społecznych zostanie przeprowadzona na podstawie podwójnego kryterium, które łączy w sobie formalno-prawne aspekty uczestnictwa społecznego i aspekty przedmiotowe, czyli obszary działania.

- a) **Organizacje tworzone na podstawie aktów ustawowych**, których zakres działania wynika z ustrojowych podstaw państwa. Są nastawione na udział w realizacji zadań ogólnospołecznych. Można byłoby je nazwać działaniem w sferze politycznej jako przejaw zaangażowania obywatelskiego. Określenie to jest o tyle uprawnione, że najczęściej akces do takiej działalności jest ustawowo uzależniony od spełnienia określonych warunków, wśród których wymagane jest posiadanie obywatelstwa polskiego. Cechą wyróżniającą te organizacje jest także to, że są one finansowane albo dotowane przez państwo, a uczestnicy tej działalności opłacani z budżetu państwowego, choć uzyskane przez nich z tego tytułu gratyfikacje nazywa się najczęściej dietami w przeciwieństwie do wynagrodzenia za pracę zawodową. Od strony przedmiotowej będą to więc partie i ugrupowania polityczne, związki zawodowe, organy samorządu terytorialnego, spółdzielczość gospodarcza jako konstytucyjna forma własności, samorzady i izby zawodowe, cechy, organizacje pracodawców, legitymowani ustawowo społeczni uczestnicy wymiaru sprawiedliwości – ławnicy i kuratorzy społeczni. Do tej kategorii należy zaliczyć także ruchy polityczne działające jako grupy pozaparlamentarnej opozycji, funkcjonujące jawnie lub w konspiracji, które działają poza prawem i są przez prawo ścigane. Zwykle są one wewnętrznie organizowane przynajmniej jeśli chodzi o sformułowanie celu i wymagań stawianych uczestnikom takiego ruchu. Czasem przybierają postać wysoko zorganizowanych i sformalizowanych organizacji o zasięgu międzynarodowym.
- b) **Organizacje o charakterze politycznym**, np. Instytut Studiów Strategicznych, który prowadzi działalność doradczą i szkoleniową w zakresie pozyskiwania funduszy europejskich oraz wydawniczą, czy Fundacja im. Stefana Batorego działająca na rzecz rozwoju demokracji i społeczeństwa obywatelskiego – społeczeństwa ludzi świadomych swoich praw i obowiązków, angażujących się w sprawy swojej społeczności lokalnej, swojego kraju i społeczności międzynarodowej, jest niezależną, niedochodową organizacją pozarządową o statusie organizacji pożytku publicznego.
- c) Dopuszczone do działania prawem o stowarzyszeniach i fundacjach różnego rodzaju **zrzeszenia**, które samowładnie określają w statutach cel swojego działania, ustrój, sposoby pozyskiwania środków finansowych. Są nadzorowane przez państwo pod względem legalności działania, mogą być dotowane przez państwo. W grupie tej mieszczą się, z grubsza biorąc, dwie różniące się od siebie kategorie. Jedną z nich stanowią organizacje, których przedmiotowy zakres działania łączy się ściśle z funkcjami państwa w ten sposób, że państwo wyzbywa się jakichś działań przesuując je w sferę inicjatyw społecznych (w teorii prawa określa się je jako „przekazane funkcje administracji”). Doniosłość tych zadań, ich ranga społeczna jest podkreślana przez nadawanie im miana stowarzyszeń wyższej użyteczności, z czym łączy się oczywiście szerszy zakres dotacji i wspomagania strony organizacyjnej. Drugą grupę stanowią działające na tej samej

podstawie i w tym samym kontekście formalno-prawnym wcześniej wymienione organizacje samopomocowe nastawione na realizację interesów wzajemnych i zorganizowane grupy nacisku nastawione na realizację interesów własnych. Typologicznie są to:

- organizacje nastawione na ochronę zdrowia, psychofizyczny dobrostan, rozwój człowieka i higienicznych warunków życia oraz organizacji społecznej kontroli nad wypełnianiem tych funkcji przez powołane ku temu podmioty (np. PCK, organizacje sportowe, Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Stowarzyszenie Pacjentów *Primum Non Nocere*),
- organizacje działające na rzecz ochrony środowiska naturalnego (Towarzystwo Przyjaciół Zwierząt, Liga Ochrony Przyrody),
- organizacje nastawione na rozwój oświaty, edukacji, wychowania, kultury i sztuki, w ogóle o sferę intelektualnego rozwoju człowieka i ochronę dziedzictwa kulturowego oraz rozwój twórczości artystycznej i naukowej (ogromna różnorodność form takiego uczestnictwa poczynając od samorządu szkolnego, poprzez Towarzystwo Uniwersytetów Ludowych aż do harcerstwa i stowarzyszeń naukowych, których celem są badania naukowe),
- organizacje na rzecz rozwoju rynku pracy, przedsiębiorczości, ochrony warunków pracy i praw pracowniczych oraz konsumentów, a także różnego rodzaju korporacje zawodowe (społeczny inspektor pracy, komisje pojednawcze, komisje trójstronne),
- sektor bezpieczeństwa publicznego (Ochotnicza Straż Pożarna, Górskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe, Wodne Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe itp.),
- organizacje działające na rzecz osób dotkniętych biedą oraz osób i środowisk zmarginalizowanych i wykluczonych z przyczyn społecznych (bezrobocie, bezdomność) lub na skutek samozawinięcia (narkomania, alkoholizm, przestępczość); materialne, psychiczne, edukacyjne wspieranie procesów ich społecznej reintegracji,
- organizacje nastawione na prawa człowieka, mniejszości narodowe, równouprawnienie płci i mniejszości seksualne (Mniejszość Niemiecka, uchodźcy, Liga Polskich Kobiet, Stowarzyszenie Lambda),
- organizacje działające na rzecz promowania ponadpaństwowych zmian cywilizacyjnych i kulturowych (Międzynarodowa Kampania na Rzecz Zakazu Min Przeciwpiechotnych - International Campaign to Ban Landmines, ICBL - organizacja międzynarodowa walcząca o wyeliminowanie min przeciwpiechotnych, koalicja ponad 1600 organizacji pozarządowych; Kampania Walki z Głodem; Międzynarodowa Unia dla Naukowych Badań nad Ludnością - International Union for the Scientific Study of Population, IUSSP),
- organizacje o charakterze hobbystycznym,

- organizacje nastawione na rozwój duchowych i religijnych potrzeb bądź propagandę światopoglądu, które są animowane i kontrolowane przez Kościoły i związki wyznaniowe (np. neokatechumenat itp.) albo też przybierają formę ruchów religijnych działających na podstawie prawa o stowarzyszeniach lub też sekt bez żadnej formuły legalnej (sataniści, sekta Moona, scjentolodzy). Nie należy tego mylić z Kościołami i związkami religijnymi, których status formalno-prawny jest określany ustawami krajowymi, umowami międzynarodowymi i wewnętrznym prawem kanonicznym. Są to instytucje w pełni zinstytucjonalizowane z wyraźnym ośrodkiem władzy i uprawnieniami jurysdykcyjnymi swoich członków i dlatego trudno byłoby je zaliczyć do organizacji społecznych, choć ich działalność może się łączyć z działalnością innych organizacji społecznych, zwłaszcza o charakterze charytatywnym.

- d) **Organizacje albo inicjatywy zawiązujące się w celu odpowiedzi na doraźne potrzeby.** Działalność ta ma zwykle charakter akcyjny, krótkotrwały, okazjonalny, czemu towarzyszy zwykle bardzo prosta organizacja i bardzo niski stopień sformalizowania, który sprowadza się do uzyskania zgody organów administracji państwowej na przeprowadzenie kwesty i ewentualną kontrolę spożytkowania środków pozyskanych w drodze dotacji państwowych bądź hojności ofiarodawców (kłęski żywiolowe). Tego typu działalności mamy do czynienia z inicjatywami organizatorów wywodzących się z innych organizacji o większym stopniu stabilności, a masowy udział społeczeństwa ma charakter uczestnictwa biernego.
- e) **Uczynność, czyli pomoc indywidualna** – są to osoby prywatne (małe grupy o luźnej organizacji), które poświęcają swoje siły dla dobra innych, a choć ich pomoc sama sobie wybiera adresata, odnosi się z reguły do indywidualnego przypadku, rządzi się racją serca, dostosowuje swój zakres do własnych możliwości i nie zawsze jest kontynuowana w zmienionej sytuacji, to jednak już przez wzgląd na wartość czynnego i możliwie trwałego zaangażowania w los bliźniego zyskuje wydzwięk społeczny.

Rodzaje prac wolontariackich

Wolontariusze podejmują następujące rodzaje prac (zajęć):

- zbieranie funduszy (np. kwestowanie),
- bezpośrednia pomoc osobom potrzebującym udzielana w ich domach i różnorodnych instytucjach społecznych (np. pomoc w załatwianiu spraw urzędowych, organizowanie czasu wolnego, dzieciom w wieku szkolnym pomoc w odrabianiu prac domowych i korepetycje z różnych przedmiotów),
- prace biurowo-administracyjne (np. wprowadzanie danych do komputera, utworzenie bazy danych, stworzenie i administrowanie strony internetowej organiza-

- cji, tłumaczenia, kserowanie, segregowanie dokumentów, tłumaczenie tekstów z języków obcych, prowadzenie księgowości, odpowiadanie na listy, koordynacja projektów, pisanie wniosków),
- udzielanie porad specjalistycznych (prawnych, księgowych, PR) jeśli mają odpowiednią wiedzę,
 - zapewnienie kontaktów o charakterze towarzyskim, tzw. *befriending* (składanie wizyt, wspólne spędzanie czasu, towarzyszenie, rozmowy, wysłuchanie, podtrzymywanie na duchu, czytanie książek czy prasy, wspieranie i motywowanie do aktywności, wyjścia na spacer czy do placówek kulturalno-oświatowych),
 - czuwanie przy telefonie zaufania lub dyżury w recepcji,
 - promowanie idei wolontariatu i jego działań (np. tworzenie ulotek, folderów i pomoc przy ich dystrybucji),
 - przygotowanie i udział w imprezach, spotkaniach czy kampaniach społecznych, zbieranie podpisów pod petycjami,
 - zasiadanie w komitetach, komisjach społecznych, co jest związane z działalnością na rzecz środowiska lokalnego,
 - pomoc w pracach porządkowych,
 - animacja czasu wolnego,
 - drobne prace organizacyjne (np. transport środków, sprzętu i medykamentów).

Właściwie to, co można robić w danej organizacji zależy od tego, co ona robi, w jakiej dziedzinie działa i od tego, w czym wolontariusz jest dobry, na czym się zna i jakie ma umiejętności.

Rekrutacja oraz wprowadzenie i szkolenie wolontariuszy

Organizacje wolontariackie pozyskują kadry do pracy wolontariackiej na dwa sposoby: **samodzielne** poszukiwanie do pracy oraz **przez pośredników**, czyli wyspecjalizowane agencje i organizacje (np. zgłaszanie zapotrzebowania na wolontariuszy do centrów wolontariatu). Przed przystąpieniem do podjęcia konkretnych działań trzeba szczegółowo określić: kogo szukać, do jakich zadań i prac oraz na jak długo. Od tego zależy będzie sposób rekrutacji. Wszak inaczej szuka się chętnych do sprawowania opieki nad chorym terminalnie, wprowadzania danych do komputera czy jednorazowego kolportażu ulotek¹⁹.

Najpierw poszukuje się odpowiednich kandydatów **w najbliższym otoczeniu** (środowisko zawodowe, przyjaciele, koledzy, znajomi, rodzina). Jeśli to się nie uda, wykorzystuje się **rekrutację „na zewnątrz”**: docierając do właściwych miejsc (wśród osób o podobnych zainteresowaniach, np. ochotników do prowadzenia hi-

¹⁹ Na temat rekrutacji i szkolenia wolontariuszy zob.: M. Ochman, P. Jordan, *Jak pracować z wolontariuszami*, Warszawa 2000, s. 41-47.

poterapii w szkołach i klubach jeździeckich), udzielając wywiadów, wywieszając plakaty, biorąc udział w spotkaniach wyselekcjonowanych grup.

Osoby, które odpowiedziały na apel, są zapraszane na **spotkanie ogólnoinformacyjne**, podczas którego zapoznaje się ich z danym problemem, przedstawia bliżej organizację, rodzaje prac i zachęca do podjęcia współpracy. Następnie zainteresowanym rozdaje się kwestionariusze. Pytania w nim zawarte dotyczą następujących zagadnień:

- motywy podjęcia pracy wolontariackiej,
- preferowany rodzaj prac, które chcieliby wykonywać,
- oczekiwania związane z pracą w tej organizacji,
- zainteresowania, hobby,
- wcześniejsze doświadczenia w pracy wolontariackiej,
- czas, jaki mogą poświęcić na tę pracę,
- gotowość do udziału w szkoleniu przygotowującym do pracy,
- wszelkie ograniczenia (np. psychofizyczne, transportowe, geograficzne),
- doświadczenie pomocne w wykonywaniu tej pracy,
- cechy demograficzno-społeczne: płeć, wiek, wykształcenie, zawód, miejsce zamieszkania oraz telefon kontaktowy.

Potem podawany jest termin odpowiedzi na ofertę. Gdy jest ona pozytywna, to koordynator umawia się z potencjalnymi wolontariuszami na **indywidualną rozmowę kwalifikacyjną**, podczas której poruszane są wszelkie kwestie dotyczące specyfiki danej organizacji, jej celów i wartości, charakteru pracy, norm, zasad i przepisów obowiązujących w danej organizacji, wzajemnych zobowiązań, oczekiwań, powodów i warunków rezygnacji i zwalniania z pracy. Nieco inaczej przeprowadza się rekrutację grupy wolontariuszy do zadań nie wymagających przygotowania, do zadań krótkoterminowych (rozdawanie ulotek, pilnowanie porządku podczas zawodów sportowych, zbieranie pieniędzy na określony cel). W tych sytuacjach wystarczy zorganizowanie spotkania np. z grupą harcerzy czy uczniów w szkole, gdzie przedstawia się daną organizację i konkretne prace do wykonania. W kwestiach szczegółowych osoba rekrutująca kontaktuje się z przedstawicielem danej grupy.

Niezwykle ważne jest odpowiednie wprowadzenie nowego wolontariusza do danej organizacji czy grupy – oprowadzenie po placówce i przedstawienie wszystkich pracowników. Potem przystępuje się do dokładnego objaśnienia charakteru pracy oraz zaplanowania szkolenia, doszkolenia lub douczenia nowej osoby, a także ustalenia **okresu próbnego**, po upływie którego obie strony podejmują decyzję co do dalszej współpracy lub rezygnacji z niej. W tym czasie obie strony będą miały okazję do bliższego poznania się. Wolontariusz może zapoznać się z charakterem pracy, specyfiką placówki, atmosferą i zwyczajami panującymi w danej organizacji, wymaganiami w stosunku do niego oraz sprawdzić się w działaniu. Natomiast personel organizacji może przekonać się, czy nowy wolontariusz jest odpowiedni, daje sobie radę z wykonaniem powierzonych mu zadań oraz wykazuje chęć współpracy

i przestrzegania wspólnie ustalonych zasad i norm. Szczególnie na początku, gdy wolontariusz nie czuje się pewnie w tym, co robi, konieczne staje się wsparcie i pomoc ze strony koordynatora, a także innych członków zespołu.

W Polsce dominuje wolontariat sporadyczny, więc organizacje pozarządowe coraz częściej rekrutują wolontariuszy tylko na czas trwania danej akcji oraz mają dokładnie określone wymagania co do umiejętności ochotników i stawiają im konkretne zadania do wykonania.

Wysokie kwalifikacje moralne, szczególne predyspozycje osobowościowe (dojrzałość psychiczna, spokój wewnętrzny, cierpliwość, otwartość, umiejętność współpracy, tolerancja, wytrwałość, dyskrecja, wrażliwość, wyrozumiałość, odpowiedzialność), jakich oczekuje się od kandydatów, stanowią jednocześnie kryteria ich selekcji. Starannie ocenia się także motywację w myśl reguły, że wolontariusze pomagają potrzebującym, a nie sobie i zaspokajają ich, a nie swoje potrzeby.

Współpracę z wolontariuszem można zakończyć na różnych etapach:

- w trakcie rozmowy rekrutacyjnej, jeśli osoba prowadząca tę rekrutację dojdzie do wniosku, że kandydat nie ma odpowiednich umiejętności i kwalifikacji do wykonywania wymaganych zadań,
- po okresie próbnym, gdy okaże się, że wolontariusz nie jest w stanie podolać swoim obowiązkom,
- w czasie stałej pracy, jeśli powstanie poważny konflikt z wolontariuszem w sytuacji niewykonywania przez niego powierzonych mu zadań czy nieprzestrzegania zasad, norm i reguł obowiązujących w danej organizacji.

Rozstając się z wolontariuszem ważna jest odpowiednia forma pożegnania się z nim. Należy również podziękować za jego dotychczasową pracę i starania.

Korzyści i koszty pracy wolontariackiej

Decyzja o udzieleniu pomocy zależy od wyniku określenia zysków (korzyści) i kosztów (strat), które może przynieść to działanie. Podejmowana praca przez wolontariuszy daje im przede wszystkim następujące **korzyści**:

- poczucie bycia potrzebnym innym (wzmocnienie sensu i wartości własnego życia),
- podwyższenie moralnej samooceny, dowartościowanie – wolontariusze, którzy mówią wprost lub pośrednio o tej kwestii, rzadziej podkreślają, iż odkryli w sobie zdolność bezinteresownego działania na rzecz innych, a częściej podkreślają, iż rozpoznali w sobie (sprawdzili czy wreszcie wyrobili) dwa walory, które określają jako szczególnie wartościowe i warte szacunku. Pierwszy z tych walorów to odpowiedzialność (bycie konsekwentnym w działaniu, gdy się czegoś człowiek podejmuje, to musi to wykonać; poczucie zobowiązania, imperatywu kategorycznego; branie odpowiedzialności za swoje czyny). Drugim walorem, który

wolontariusze uznają za moralną wartość, a jednocześnie oceniają, że cecha ta się w nich ukształtowała w pracy wolontariackiej, to tolerancja (wyrozumiałość i zrozumienie dla innych, nie osądzanie),

- pozytywna reakcja emocjonalna (np. radość, satysfakcja z odszukania własnego powołania, ze zrobienia czegoś wartościowego dla innych, docenienie, bycie zauważanym),
- pogłębienie refleksji nad celem i sensem życia (poznawanie i zrozumienie siebie i świata),
- rozwój emocjonalny, społeczny i kulturalny, czyli doskonalenie się (sprawdzenie siebie, pokonanie różnych swoich zahamowań, hartowanie charakteru, poradzenie sobie i zapanowanie nad sytuacją, otworzenie na innych, możliwość odkrycia w sobie ukrytych zasobów, potencjałów, zdolności, zweryfikowanie własnych zainteresowań, sposobność do rozszerzania granicy własnych możliwości i uświadomienia sobie własnych ograniczeń).
- cenne doświadczenie życiowe i zdobycie wiedzy (np. zmiana w sposobie patrzenia na świat, poznawanie siebie i innych w nowych, czasem skrajnych sytuacjach, poczucie bycia w pełni osobą kompetentną, uczenie się pokory, potwierdzenie swoich umiejętności, nabycie nowych umiejętności społecznych i zawodowych oraz wykreowanie nowych motywów i postaw),
- znalezienie pracy płatnej (w wypadku wolontariatu prozatrudnieniowego),
- możliwość podróżowania (w wypadku wolontariatu międzynarodowego), co pozwala na poznanie innej kultury, innego stylu bycia, uznawanych systemów wartości czy nauczenia się języka obcego,
- sensowne wypełnienie czasu wolnego,
- praktyka w organizacji i zarządzaniu projektem,
- umiejętności pracy z grupą i wystąpień publicznych,
- aprobata społeczna (np. podziękowania ze strony wspomaganego lub świadków zdarzenia),
- sposób na wykazanie się i możliwość sprawdzenia się w określonych sytuacjach (np. w opiece nad osobami umierającymi czy w pracy z dziećmi specjalnej troski), sprawdzenia swoich predyspozycji kierowniczych i cech przywódczych (np. w roli lidera grupy, animatora, dydaktyka),
- nowe kontakty społeczne,
- oderwanie od własnych problemów oraz porównanie siebie z innymi, którzy mają jeszcze poważniejsze problemy, co pozwala na spojrzenie na własne trudności z innej perspektywy,
- pozostawanie aktywnym społecznie po utracie zatrudnienia, przejściu na emeryturę lub na rentę,
- budowanie więzi i kapitału społecznego w społecznościach lokalnych,
- zbliżanie się do Boga – dla osób wierzących.

Wolontariusze ponoszą również pewne **koszty**. Oto najważniejsze z nich:

- wysiłek fizyczny, utrudzenie i wyczerpanie psychiczne,
- ograniczenia czasowe,
- utrata zasobów finansowych lub materialnych,
- zagrożenie fizyczne (np. narażenie się na niebezpieczeństwo lub ból fizyczny),
- negatywne reakcje emocjonalne (np. zniechęcenie, poczucie zagrożenia i niepokoju, niepewność, smutek, złość, wstręt).

Deficyt sił uniemożliwia zastępstwa i utrudnia wywiązywanie się z podstawowych obowiązków. Naruszenie zaś zasady dyspozycyjności pociąga za sobą przykre skutki zarówno dla beneficjentów, jak i wolontariuszy. Wszak podważa niezbędne w tej pracy zaufanie podopiecznych, a po stronie wolontariuszy zostawia po sobie poczucie winy.

Zakończenie

Wolontariat to nie tylko określona forma aktywności, ale i zespół wartości, czyli poczucie pełnienia misji. Na potrzebę tego poczucia zwraca się uwagę nawet w instytucjach komercyjnych, przyjmując, że dla stworzenia odpowiedniej motywacji u pracownika nie wystarczą bodźce finansowe. W szczególności poczucie misji musi towarzyszyć pracy w organizacjach nie nastawionych na zysk, w których płace są zazwyczaj stosunkowo niższe, a tym bardziej zaangażowanych w nich wolontariuszy.

U podstaw działania wolontariackiego leży szczerłość, dobrowolność i przekonanie, że jest ono skierowane do innych potrzebujących, że nie jest to manipulacja zakładająca wykorzystanie dobrych chęci i umiejętności ludzi w celu osiągnięcia korzyści przez elitę rządzącą, lecz stanowi faktyczną korzyść społeczną.

Wolontariat w zdecydowanej większości znacząco wpływa w ogóle na stosunek do życia. Zazwyczaj zwraca się uwagę na pięć zasadniczych kwestii:

- istotna zmiana w hierarchii wartości, polegająca na przesunięciu wartości materialnych na daleki plan,
- zmiana stosunku do ludzi, która objawia się większą odpowiedzialnością za los „obcych” bliźnich oraz większa tolerancja dla przekonań i postaw innych ludzi,
- uświadomienie wielkiej różnorodności nędzy ludzkiego życia, cierpienia, samotności, strachu,
- zmiany umacniające miękkie cechy charakteru (cierpliwość, pokora, wyrozumiałość, miłość bliźniego),
- zmiana stosunku do wiary i praktyk religijnych, polegające na ich pogłębieniu.

W sumie więc doświadczenia wolontariackie przynoszą skutki pozytywne. Tylko nieliczni mimo stałego kontaktu z drugim człowiekiem potrafią się od danych przeżyć tak dalece zdystansować, że w ogóle nie odnoszą tego wszystkiego do swego życia.

Działalność wolontariacka z punktu widzenia pedagogiki społecznej stanowi bardzo ważną sferę aktywności społecznej z czterech powodów. Po pierwsze, budzi, organizuje „siły społeczne” i wzmacnia więzi istniejące w danej społeczności, czyli wpływa na rozwój kapitału społecznego, oznaczający sieć kontaktów społecznych – robienie czegoś „z kimś” (robienie czegoś dobrego „dla innych”, jakkolwiek chwalebne, nie jest elementem definicji kapitału społecznego); po drugie, stanowi podstawę do tworzenia się świadomego społeczeństwa obywatelskiego; po trzecie, zapewnia możliwość nieformalnego kształcenia stając się istotnym elementem strategii kształcenia się przez całe życie (edukacja permanentna); a po czwarte, przyczynia się do budowania tożsamości i integracji różnych kulturowo społeczeństw na świecie.

Literatura

- Abramowski E., *Wybór pism*, [w:] U. Dobrzycka, *Abramowski*. Wiedza Powszechna, Warszawa 1991.
- Decyzja Rady z dnia 27 listopada 2009 r. w sprawie Europejskiego Roku Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską (rok 2011)*. Preambuła pkt 5. Źródło: http://erw2011.gov.pl/static/upload/decyzja_erw2011_final.pdf.
- Elementarz III sektora*, [red.] A. Gałązka, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2005.
- Gawroński S., *Ochotnicy miłości bliźniego. Przewodnik po wolontariacie*, [tłum.] B. Topolska, „Więź”, Warszawa 1999.
- Górecki M., *Podłoże motywacyjne pracy wolontariackiej*, [w:] *Pedagogika społeczna. Przestrzenie życia i edukacji. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Pilchowi*, [red.] M. Konopczyński, W. Theiss, M. Winiarski, „Pedagogium” Wyższa Szkoła Pedagogiki Resocjalizacyjnej, Warszawa 2010.
- Górniak K., *Dobroczynność (indywidualna) Polaków w badaniach*, „Trzeci Sektor” 2010, nr 22.
- Jordan P., *Przyjazny krąg*, [w:] *Wolontariat w ośrodkach pomocy społecznej*, [red.] M. Bełdowska, wyd. 2. Wydawnictwo Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, Katowice 2009.
- Kamiński A., *Funkcje pedagogiki społecznej. Praca socjalna i kulturalna*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1982.
- Kopaliński W., *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, wyd. 12, Wiedza Powszechna, Warszawa 1983.
- Naumiuk A., *Edukacja i aktywizacja społeczna w organizacjach pozarządowych. Przykład ruchu United Way*, Wydawnictwo Edukacyjne „Orthos”, Warszawa 2003.
- Naumiuk A., *Uczestnictwo społeczne młodzieży. Możliwości działań – opinie i postawy*, Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”, Toruń 2007.
- Ochman M., Jordan P., *Jak pracować z wolontariuszami*. Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Samopomocowych – BORIS, Centrum Wolontariatu w Warszawie, Warszawa 2000.
- Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim*, [red.] M. Załuska, W. Toczyński, E. Leś, J. Boczoń, Wydawnictwo „Interart”, Warszawa 1996.
- Porowski M., *Organizacje pozarządowe*, [w:] *Pedagogika społeczna – człowiek w zmieniającym się świecie*, [red.] T. Pilch, I. Lepalczyk, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1995.
- Radlińska H., *Pedagogika społeczna*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo, Wrocław – Warszawa – Kraków 1961.
- Radwan-Pragłowski J., Frysztacki K., *Miłosierdzie i praktyka. Społeczne dzieje pomocy człowiekowi*, „Śląsk” Sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe, Katowice 2009.

- Słownik języka polskiego*, t. III R-Ż, [red.] M. Szymczak, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1989.
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, Dz. U. 2003 nr 96 poz. 873 z późn. zm.
- Winiarski M., *Funkcje organizacji i stowarzyszeń społecznych w środowisku lokalnym*, [w:] *Pedagogika społeczna - człowiek w zmieniającym się świecie*, [red.] T. Pilch, I. Lepalczyk, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1995.
- Wolontariat - dobre praktyki wolontariackie na podstawie doświadczeń Centrów Wolontariatu*, [red.] M. Wieczorek, Wydawnictwo Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, Warszawa 2008.
- Wolontariat - spontaniczny odruch czy zorganizowane działanie?*, *Debata radiowa. „Rocznik” 2001*, nr 7.
- Wygnański J. J., „*Robię to, bo Pan tego nie robi...*”. „Rocznik” 2001, nr 7.

Voluntary Work: Its Concepts, Organizational Network and Practical Experience

Summary: The following paper presents the genesis and definitional determination of voluntary work. Being in itself a comparatively recent concept it still lacks a concisely circumscribed ultimate definition. It first appeared in Polish literature in the early years of the second decade of the twentieth century concurrently with the development of various non-government organizations which assumed an ever increasing importance in the formation of social life. Up to then the complete range of social involvement accomplished by volunteers and social activists was comprised by the terms of philanthropy, welfare, charity or social work. This article reveals the role of voluntary work in civil society, the volunteers' motive force, the range of activities, the recruitment and training of new members as well as the benefits and costs of voluntary work.

Key words: voluntary work, social work, philanthropy, welfare, charity, range of activities, motivation force, civil society.

