



Agnieszka Jeran

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Anita Basińska

Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa w Poznaniu

NOWY WOLONTARIAT W POLU ZRÓŻNICOWAŃ – POSZUKIWANIE MODELU

ABSTRACT

We can observe changes in the volunteering approach, defining of volunteering, and reasons for involving in volunteering in literature, mass media, and social research as well. These changes were important reasons for consideration of the image of volunteering in Poland. The main aim of this text is to make an introductory presentation of the characteristics of new volunteering in Poland and to propose a model of coexistence of new and old (classic) volunteering using their characteristics to explore its boundaries. This model of characteristics of new and classic volunteering is based on two concepts: (1) a frame of goals and (2) social functions of volunteering. In this way we create a new model – volunteering diversity field. This theoretical model was illustrated by episodic volunteers' statements (opinions) gathered during social research in three Polish cities in 2010 and 2011.

Key words:

classic volunteering, “new” volunteering, social functions of volunteering, episodic volunteering

1. Wprowadzenie

Można zauważyć wzrastające zainteresowanie wolontariatem jako formą aktywności społecznej w Polsce, choć wciąż poziom tej aktywności nie jest wysoki. W prowadzonych dotychczas polskich badaniach oraz rozważaniach teoretycznych wolontariat traktowany jest przede wszystkim jako aktywność altruistyczna, a ewentualne odniesienia do zmian zachodzących w wolontariacie były raczej „efektem ubocznym” tych analiz. Tymczasem w światowej nauce, przynajmniej od połowy dekady, została zauważona zmiana interpretacji wolontariatu¹. Wydaje się zatem słuszne podjęcie rozważań teoretycznych, a następnie empiryczna diagnoza zmian zachodzących w polskim wolontariacie. Celem artykułu jest wstępne scharakteryzowanie nowego wolontariatu w Polsce i zaproponowanie modelu umożliwiającego analizę jego współwystępowania z wolontariatem „klasycznym”. Dominującą perspektywę wyznaczy przy tym spojrzenie na motywacje i znaczenia przypisywane wolontariatowi przez samych wolontariuszy, mniej zaś formalny charakter relacji czy typ organizacji. Autorski model wolontariatu zestawia dwa typy wolontariatu (nowy i klasyczny) w oparciu o dwie koncepcje: ramy celów i społecznych funkcji wolontariatu, z których zderzenia wyłoniła się matryca – pole zróżnicowań wolontariatu. Zilustrowaniem zarówno tego autorskiego modelu, jak i ogólniej różnic pomiędzy „klasycznym” a „nowym” wolontariatem są wypowiedzi wolontariuszy zaangażowanych przy wielkich imprezach, uzyskane podczas badań nad wolontariatem akcyjnym w 2010 i 2011 roku.

2. Definiowanie wolontariatu – praktyki badawcze

Europejski Rok Wolontariatu (2011) oraz Mistrzostwa Piłki Nożnej UEFA EURO 2012 można uznać za dwa główne wydarzenia ostatnich lat rozbudzające zainteresowanie wolontariatem w Polsce. Niemniej należy podkreślić, że wydarzeń i działań opierających się na aktywności wolontariuszy realizowanych jest i było wiele. Mają one różny zasięg, czas trwania, tematykę czy zakres prac wolontariuszy i są ważną składową aktywności prospołecznej Polaków. Część z nich jest nagłośniona medialnie (jak doroczna Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy), część z nich wpisuje się

¹ Por. m.in.: C. Rochester, *Making Sense of Volunteering. A Literature Review*, London 2006; W. Rehberg, *Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland*, „Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations” 2005, Vol. 16, No. 2; L. Bridges-Karr, *A Framing Approach to Understanding Volunteer's Motivation*, „Vrijwillige Inzet Onderzocht” 2004, No. 6.

w profil działalności stabilnych i rozpoznawalnych organizacji (jak „biała służba” harcerzy), ale wiele ma charakter okazjonalny lub spontaniczny. Dwa fakty wymagają w tym kontekście wskazania – z jednej strony problem Polaków z definiowaniem wolontariatu, z drugiej – problem z rozpoznawaniem własnej aktywności właśnie jako wolontariackiej i realizacja dużej części tej aktywności poza osadzeniem instytucjonalnym, a wszystko to przy wskazywaniu niskiego ogólnego poziomu aktywności obywatelskiej (w tym – wolontariackiej) wśród Polaków. Kwestie te uświadamia sięgnięcie po wyniki CBOS z ostatnich lat. Z jednej strony poziom aktywności wolontariackiej jest wśród Polaków dosyć niski – według badań CBOS z 2011 roku 30% Polaków pracowało społecznie². Jednocześnie jednak znacząco większy jest udział osób deklarujących podejmowanie działań wyczerpujących definicję wolontariatu niż określających się mianem wolontariuszy: wg badania CBOS z 2011 roku 11% respondentów zadeklarowało, że pracowało jako wolontariusz, ale 16% poświęciło swój wolny czas na dobrowolną i nieodpłatną pracę na rzecz organizacji pozarządowej (62% z nich nie uważało się za wolontariuszy), 21% na rzecz społeczności, środowiska naturalnego czy miejscowości (68% z nich uważało jednocześnie, że nigdy nie pracowało jako wolontariusz), a 36% na rzecz osoby lub osób nieznanymi (i 74% z nich nie uważało się za wolontariusza)³. Z kolei zapytanie o to, czy dane działanie o charakterze prospołecznym jest lub nie jest wolontariatem pozwala stwierdzić, że Polacy uważają za wolontariat (odpowiedzi wielokrotne) szereg działań o charakterze prospołecznym, które nie mieszczą się w definicji wolontariatu⁴. Poniżej zestawiono opisy działalności, odsetek wskazań respondentów, że dana czynność w ich opinii jest wolontariatem oraz wskazanie, czy mieści się ona w definicji wolontariatu.

Tabela 1. Działania uznawane przez respondentów za wolontariat i odniesienie do definicji wolontariatu

| Opis czynności | Odsetek wskazań | Zgodność z definicją wolontariatu |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------|
| Dobrowolna, nieodpłatna praca na rzecz instytucji publicznych (szpitali, ośrodków pomocy społecznej, przychodni itp.) | 62% | Tak |
| Dobrowolna, nieodpłatna praca na rzecz organizacji społecznych (fundacji, stowarzyszeń, parafii, wspólnot religijnych, kościołów) | 54% | Tak |

² CBOS, *Aktywność społeczna Polaków – poziom zaangażowania i motywacje* (BS/62/2011), Warszawa 2011.

³ CBOS, *Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza* (BS/63/2011), Warszawa 2011, s. 4.

⁴ Ibidem, s. 5–6.

Tabela 1. cd.

| Opis czynności | Odsetek wskazań | Zgodność z definicją wolontariatu |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------|
| Udział w zbiórce pieniędzy lub wpłata na konto organizacji realizującej jakiś cel społeczny (WOŚP, pomagającej bezdomnym, zwierzętom itp.) | 49% | Nie |
| Spółeczne, ochotnicze i nieodpłatne zaangażowanie się w działalność skierowaną na rzecz innych osób w ramach takiej instytucji, jak: Ochotnicza Straż Pożarna, Wodne Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe czy Tatrzańskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe | 38% | Tak |
| Dobrowolna, nieodpłatna praca na rzecz sąsiadów, wspólnoty mieszkaniowej, spółdzielni | 29% | Tak |
| Wysłanie SMS wspierającego jakiś cel społeczny (np. pomoc chorym dzieciom) | 26% | Nie |
| Dobrowolna, nieodpłatna pomoc członkom swojej rodziny lub najbliższym przyjaciołom | 24% | Nie |
| Nieodpłatna praca w charakterze stażysty lub praktykanta z nadzieją na przyszłe zatrudnienie | 16% | Nie |
| Dobrowolna, nieodpłatna praca na rzecz partii politycznych, komitetów wyborczych | 13% | Tak |
| Członkostwo w szkolnej lub przedszkolnej radzie rodziców | 11% | Tak |
| Praca za darmo po godzinach w miejscu pracy | 11% | Nie |

Źródło: CBOS, *Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza* (BS/63/2011), Warszawa 2011, s. 5–6.

Tymczasem wolontariat w Polsce zdefiniowany jest dosyć jednoznacznie. Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie jednoznacznie określa wolontariusza jako osobę, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie. Zatem w oparciu o ustawę: wolontariat to ochotnicze i nieodpłatne wykonywanie świadczeń na rzecz określonych podmiotów: organizacji pozarządowych, osób prawnych i jednostek organizacyjnych działających na podstawie przepisów o stosunku państwa do Kościoła katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku państwa do innych Kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego, stowarzyszeń jednostek samorządu terytorialnego, organów administracji publicznej, jednostek organizacyjnych podległych organom administracji publicznej lub nadzorowanych przez te organy, z wyłączeniem prowadzonej przez te jednostki działalności gospodarczej. Zgodnie z ustawą wolontariusze mogą pracować na rzecz dwóch sektorów – pozarządowego oraz publicznego, zaś

sam wolontariat określony jest poprzez trzy cechy: dobrowolność, nieodpłatność i wykonywanie świadczeń⁵. Obok tak rozumianego wolontariatu, określanego często jako wolontariat pośredni, wskazuje się na znaczący udział wolontariatu bezpośredniego, w którym zamiast relacji wolontariusz–organizacja występuje relacja wolontariusz–odbiorca, tzn. nie występuje jako pośrednik, organizator czy odbiorca pracy wolontariusza organizacja pozarządowa, osoba prawna czy podmiot publiczny. W efekcie wskazania poziomu aktywności wolontariackiej Polaków nieco się zmieniają – podział pomiędzy aktywność związaną z zaangażowaniem w działania organizacji z jednej strony i całkowicie niezinstytucjonalizowaną z drugiej wskazuje, że „jakąkolwiek działalność prospołeczną deklaruje nieco ponad cztery piąte badanych (81%), w tym ponad połowa (54%) udziela się tylko na płaszczyźnie niezinstytucjonalizowanej, więcej niż jedna czwarta (26%) łączy aktywność indywidualną z pracą w organizacjach, a jedynie nieliczni (1%) deklarują działalność wyłącznie na rzecz instytucji”⁶. Z kolei badania GUS (w I kwartale 2011 roku, na reprezentatywnej próbie 13 tys. Polaków w wieku powyżej 15 lat) pozwoliły oszacować, że 85% czasu pracy niezarobkowej odnosi się do pracy świadczonej indywidualnie, poza organizacjami. Tak wysoki udział pracy wolontariackiej poza organizacjami stanowi jedną z przesłanek skierowania uwagi na nowy wolontariat, prowadzi też do przededefiniowania wolontariatu w badaniach – GUS zaczął chociażby posługiwać się definicją szerszą niż ustawowa, a wypracowaną w Centrum Studiów nad Społeczeństwem Obywatelskim Uniwersytetu Johna Hopkinsa, uzgodnioną także z Międzynarodową Organizacją Pracy, która obejmuje jako wolontariat nieodpłatną, dobrowolną pracę, która jest świadczona na rzecz osób nieznanymi (spoza rodziny lub najbliższego grona przyjaciół, sąsiadów), środowiska naturalnego, społeczeństwa lub społeczności lokalnej oraz jest podejmowana indywidualnie lub w ramach organizacji lub instytucji publicznej⁷.

3. Kryteria definiowania nowego i klasycznego wolontariatu

W literaturze światowej, a stopniowo coraz wyraźniej także w polskiej wskazuje się na wielość perspektyw i tym samym – różnorodność społecznych funkcji wolontariatu, na multimotywowalność i na zmiany wzorów realizacji wolontariatu,

⁵ D. Moroń, *Wolontariat w trzecim sektorze: prawo i praktyka*, Wrocław 2009, s. 38.

⁶ CBOS, *Aktywność społeczna Polaków...*, op.cit., Warszawa 2011, s. 9.

⁷ GUS, *Praca niezarobkowa poza gospodarstwem domowym w Polsce. Wstępne wyniki pierwszego badania „pracy wolontariackiej” przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny*, Warszawa 2011.

określane jako nowy wolontariat⁸. Pojęcie „nowy wolontariat” używane jest jako przeciwieństwo klasycznego, starego wolontariatu, bowiem okazuje się on aktywnością o odmiennym profilu – jak to zaprezentowano w tabeli 2 – chociaż co do istoty pozostaje wolontariatem⁹.

Tabela 2. Klasyczny i nowy wolontariat

| | Klasyczny wolontariat | Nowy wolontariat |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| kultura | identyfikowany z tradycyjnymi normami kulturowymi | indywidualizacja |
| wybór organizacji | opiera się na: <ul style="list-style-type: none"> – tradycyjnych tożsamościach kulturowych – ogromnej lojalności – delegowanym przywództwie – trwałej strukturze | opiera się na: <ul style="list-style-type: none"> – osobistych zainteresowaniach – słabych więziach – zdecentralizowanej strukturze – luźnych sieciach |
| wybór pola działania | opiera się na: <ul style="list-style-type: none"> – tradycyjnych tożsamościach kulturowych – inkluzji i wykluczeniu | opiera się na: <ul style="list-style-type: none"> – postrzeganiu nowych podobieństw biograficznych – dialogu pomiędzy lokalnym a globalnym |
| wybór aktywności | opiera się na: <ul style="list-style-type: none"> – tradycyjnych tożsamościach kulturowych – potrzebach organizacji – idealizmie | opiera się na: <ul style="list-style-type: none"> – równowadze pomiędzy preferencjami osobistymi a potrzebami organizacji – analizie kosztów i korzyści – pragmatyzmie |
| długość i intensywność zaangażowania | <ul style="list-style-type: none"> – długoterminowe (nieograniczone w czasie) – regularne/systematyczne – bezwarunkowy | <ul style="list-style-type: none"> – krótkoterminowe (jasno określone w czasie) – nieregularne – warunkowy |
| relacje z beneficjentami | jednostronne altruistyczne, bezinteresowne | wzajemne/ obopólne |

Źródło: C. Rochester, *Making sense of volunteering. A literature review*, London 2006, s. 8.

⁸ C. Rochester, *Making sense...*, op.cit.; U. Haefliger, S. Hug, *Mean Well to Do Good? Volunteer Motivation Re-Examined*, Paper prepared for presentation at the Midwest Political Science Association Annual Meeting 2009, Chicago, April 2-5; J. Wilson, M. Musick, *Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work*, „American Sociological Review” 1997, Vol. 62; m.in.: M. Randle, S. Dolnicar *Does Cultural Background Affect Volunteering Behavior?*, *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing* 2009, Vol. 21; P. Govekar, M. Govekar, *Volunteer Recruitment, Retention, Development* [w:] *The Routledge Companion to Nonprofit Marketing*, A. Sargeant, W. Wymer (red.), London–New York 2008; W. Rehberg, *Altruistic Individualists...*, op.cit.; A. Basińska, A. Jeran, *Co można zyskać, będąc wolontariuszem na wielkich imprezach? O korzyściach z wolontariatu akcyjnego w świetle badań jakościowych w trzech wybranych miastach Polski*, „Kultura i Edukacja” 2011, nr 4; G. Chiemiak, *How Individualists Make Solidarity Work*, Warszawa 2006.

⁹ C. Rochester, *Making sense...*, op.cit.; L. Bridges-Karr, *A Framing Approach...*, op.cit.

Przede wszystkim nowy wolontariat definiowany jest jako aktywność różniąca się od wolontariatu klasycznego w zakresie wyborów, jakich dokonuje wolontariusz podejmując się swoich zadań. Rochester wskazuje na odmienność motywów wyboru organizacji, zakresu akcji i aktywności wolontariusza, czasu zaangażowania się wolontariusza oraz relacji z odbiorcą pomocy¹⁰. O ile w klasycznym wolontariacie można mówić o altruizmie, aktywności długoterminowej i realizowanej w ramach organizacji o stabilnej strukturze i silnych więziach, o tyle nowy wolontariat ma miejsce w organizacjach sieciowych, opiera się na słabych więziach, indywidualizmie, konstruowaniu własnej tożsamości przez wolontariusza oraz bilansowaniu się w jego aktywności korzyści organizacji, odbiorców i samego wolontariusza. Nowy wolontariat jest więc podejmowany bardziej ze względu na interesy samego wolontariusza niż potrzebujących czy społeczeństwa. O wyłanianiu się takiego podejścia i jednocześnie jego akceptacji, świadczą chociażby analizy przekazów kierowanych do kandydatów na wolontariuszy i osób już aktywnych wolontaryjnie – można tu chociażby wymienić inicjatywę Centrum Wolontariatu określoną jako „Portfolio wolontariusza”, którą zaproponowano jako podręcznik samokształcenia, zwracając uwagę wolontariuszy i potencjalnych wolontariuszy z jednej strony na wagę dopasowania ich osobistych zainteresowań, preferencji czy stylu działania do wybieranej pracy wolontariackiej (zaproponowano m.in. testy orientacji zawodowej czy analizy silnych i słabych stron), z drugiej – na znaczenie pracy wolontariusza dla jego sytuacji na rynku pracy. Autorzy „Portfolio...” piszą we wprowadzeniu: „Jeśli myślisz o wejściu lub powrocie na rynek pracy bądź też o zmianie zawodu, wolontariat może być ważnym etapem w zdobyciu doświadczenia, umiejętności i referencji. Jako jedna z form edukacji nieformalnej daje możliwość wypróbowania sił w różnych dziedzinach, pozwala na zbadanie nowych obszarów pracy”, zaś kończą rozdziałem „Zamiast podsumowania – 12 cech idealnego kandydata do pracy”, który otwierają słowa: „Jeśli wypełniłeś już Portfolio, jesteś gotowy do rozmowy z przyszłym pracodawcą o Twojej aktywności wolontariackiej¹¹. Pamiętaj, że nie wystarczy zreferować zadania czy czynności, które wykonywałaś jako wolontariusz. Warto, byś podkreślał, jakie umiejętności i kwalifikacje zdobyłeś poprzez te działania. Przekonaj rozmówcę, że Twoje doświadczenie wolontariackie może być przydatne w pracy zawodowej”¹². Dostrzec

¹⁰ C. Rochester, *Making Sense...*, op.cit.

¹¹ Zespół Centrum Wolontariatu w Warszawie, *Portfolio – indeks umiejętności wolontariackich*, Warszawa 2012, s. 3.

¹² Ibidem, s. 40.

można zatem pewne przewartościowania wolontariatu w kierunku oderwania od potocznie z nim wiążanego altruizmu w stronę pragmatyzacji i podejścia inwestycyjnego. Podobnie wypowiada się Galia Chimiak, która podkreśla, że: „Wśród młodych osób, które właśnie skończyły studia i uczestniczyły w różnych praktykach, np. w wolontariacie międzynarodowym, istnieje przekonanie, że oprócz tego, że robi się coś dla innych, to człowiek sam się rozwija, uczy języków, inwestuje w siebie. (...) tym się różni współczesna praca wolontarystyczna od dawnej idei społecznikostwa. (...) możemy przyciągnąć więcej ludzi do tego, uważanego za właściwy, wolontariatu – altruistycznego, lecz warto uświadamiać społeczeństwu, że wolontariat jest korzystny także dla wolontariusza”¹³.

4. Wolontariat w polu zróżnicowania wolontariatu – propozycja modelu

Nie ograniczając się do samej koncepcji nowego wolontariatu, a jednocześnie dążąc do możliwie kompletnego, niezamykającego się na poziomie opisu odmienności motywacji, jego scharakteryzowania, można skonstruować matrycę odnoszącą odmiany wolontariatu do jego funkcji ujętych ze społecznej perspektywy i jego celów tak, jak postrzegają je wolontariusze. Ujęcie to analitycznie przedstawiono w tabeli 3. Prezentuje ona autorskie zestawienie dwóch głównych typologii podejść w przywołanych perspektywach: (1) perspektyw analiz wolontariatu (zebrane przez Rochester), które ująć można jako społeczne funkcje wolontariatu oraz (2) ram celów¹⁴. Typologie te potraktować można jako wyznaczające z jednej strony – pole zróżnicowania wolontariatu, odnoszące się do celów tak, jak je postrzegają wolontariusze, z drugiej zaś – społecznych funkcji wolontariatu, przypisywanych mu przez kulturę, organizatorów i media. W ujęciu tym uzewnętrznia się jednocześnie humanistyczne w istocie podejście do analiz wolontariatu – wypływające wprost z postulatów analizowania zjawień danego zjawiska (działalności) takich, jakie nadawane są im przez samych uczestników.

¹³ G. Chimiak, *Oblicza wolontariatu*, „Sprawy Nauki”, 28 lutego 2011, http://www.sprawynauki.edu.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1787&Itemid=30, [dostęp: 10.10.2013].

¹⁴ C. Rochester, *Making Sense...*, op.cit., s. 3–5; L. Bridges-Karr, *A Framing Approach...*, op.cit.

Tabela 3. Pole zróżnicowań wolontariatu

| Ramy celów | Perspektywy analiz wolontariatu – społeczne funkcje wolontariatu | | |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | niepłatna praca | aktywność obywatelska | czas wolny |
| <i>Cele hedonistyczne</i> | „przyjemna praca” (odniesienie do postaw wobec pracy i pracy jako wartości samej w sobie, samorealizacja) | przyjemność bycia z innymi, wspólnego angażowania się aktywności (odniesienie do wspólnoty) | robienie tego, co jest przyjemne, liczy się „przeżycie” (odniesienie do egoizmu) |
| <i>Cele normatywne</i> | powinność pomagania (odniesienie do obowiązku ofiarowania swoich zasobów innym) | łańcuch wzajemności, społecznikostwo (odniesienie do społeczeństwa obywatelskiego i sprawiedliwości społecznej) | mądrze / efektywnie / dobrze inwestując, spędzić wolny czas (odniesienie do efektywności i oczekiwania społecznego uznania) |
| <i>Cele instrumentalne</i> | wolontariat traktowany instrumentalnie, np. wejście na rynek pracy (odniesienie do inwestycji w kapitał ludzki i własne sieci kontaktów) | inni się przydają w sensie ogólnospołecznym, warto żeby było aktywne społeczeństwo obywatelskie (sprzeciw wobec „wielkie” polityki, odniesienie do zaufania) | spędzić wolny czas w sposób, który pozwoli przy okazji coś osiągnąć (odniesienie do synergii w osiągnięciu celów) |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: C. Rochester, *Making Sense of Volunteering. A Literature Review*, London 2006; L. Bridges-Karr, *A Framing Approach to Understanding Volunteer's Motivation*, „Vrijwillige Inzet Onderzocht” 2004, No. 6.

Utworzone w matrycy pola zróżnicowań wolontariatu kategorie – choć wynikają z teoretycznych (analitycznych) propozycji typologicznych, mają wartość o tyle tylko, o ile pozostają kategoriami wypełnionymi sensami nadawanymi przez wolontariuszy, w ich narracjach na temat własnej aktywności. Pole zróżnicowań wolontariatu z jednej strony umożliwia więc wskazanie zakresów współwystępowania klasycznego i nowego wolontariatu, z drugiej zaś stanowi ramę uporządkowania wypowiedzi wolontariuszy (odniesienie do narracji i znaczeń nadawanych własnej aktywności jest jednocześnie testem dla skonstruowanej matrycy).

Wyróżniając zatem kategorie stanowiące zakresy nowego i klasycznego wolontariatu, można wskazać, że wolontariat klasyczny obejmowałby odwołania do ram celów normatywnych i instrumentalnych, a jednocześnie – odniesienie do funkcji określanych jako nieodpłatna praca i aktywność obywatelska. Natomiast odwołania do ram celów hedonistycznych oraz do funkcji wolontariatu związanych z czasem wolnym tworzą obszar nowego wolontariatu. Tabela 4 przedstawia zakresy nowego i klasycznego wolontariatu naniesione na matrycę pola zróżnicowań wolontariatu.

Tabela 4. Klasyczny i nowy wolontariat w ramach pola zróżnicowań wolontariatu

| | Perspektywy analiz wolontariatu – społeczne funkcje wolontariatu | | |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------|------------|
| Ramy celów | Niepłatna praca | Aktywność społeczna | Czas wolny |
| <i>Cele hedonistyczne</i> | nowy wolontariat | | |
| <i>Cele normatywne</i> | stary (klasyczny) wolontariat | | |
| <i>Cele instrumentalne</i> | | | |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: C. Rochester, *Making Sense...*, op.cit.; L. Bridges-Karr, *A Framing Approach...*, op.cit.

5. Nowy wolontariat – ilustracja empiryczna

Analiza wyników badań nad wolontariatem zrealizowanych w 2010 i 2011 roku („Organizacja wielkich imprez słabe i mocne strony angażowania wolontariatu”, sfinansowany przez MNiSW – nr NN116281938), w ramach której zrealizowano liczne diagnozy odnoszące się do motywacji wolontariuszy i sposobu zarządzania ich aktywnością – zarówno w odniesieniu do silnych, jak i słabych stron tych procesów prowadziły do następujących konstatacji odnoszących się do: (1) multimotywacyjności charakteryzującej wolontariuszy, (2) odmienności motywacji wolontariuszy i potocznych przekonań na temat przesłanek podejmowania aktywności wolontariackiej, (3) złożoności inwestycyjnego odnoszenia się do wolontariatu jakie charakteryzuje wolontariuszy¹⁵. Mimo że badania ograniczone były do wolontariuszy zaangażowanych w pracę w ramach realizacji wielkich imprez, to pozwoliły na ukazanie złożoności zachowań i przesłanek kierujących wolontariuszami, choć jednocześnie ujawniły niedostatki obecnie wykorzystywanych podejść. Analizy motywów kierujących wolontariuszami w ich aktywności oraz przywoływane (zarówno przez wolontariuszy, jak i organizatorów) i obecne w przekazach uzasadnienia aktywności wolontariackiej wskazują nie tylko na złożoność motywów (multimotywacyjność, ale i podejście inwestycyjne), lecz także na konieczność sięgnięcia po koncepcje, które umożliwiają uporządkowanie tej złożoności i uwzględnia przemiany, jakie się dokonują w wolontariacie. Wolontariat przestaje być powinnością czy ofiarą – staje się inwestycją, rozrywką, sposobem na rozwijanie własnych kapitałów. W obliczu przemian kultury i zachowań (szczególnie młodych ludzi) takich jak hedonizm czy pragmatyzacja poszukiwanie

¹⁵ A. Basińska, A. Jeran, *Co można zyskać...*, op.cit.

natychmiastowej gratyfikacji i jednocześnie podejście inwestycyjne, skonstruowana macierz pola zróżnicowań wolontariatu została niejako wywołana poprzez wyniki i jednocześnie przeszła test przydatności analitycznej, uzyskując „wypełnienie” znaczeniami zaczerpniętymi z wypowiedzi wolontariuszy, sformułowanymi przez nich w wywiadach pogłębianych.

Nim przywołane zostaną wypowiedzi wolontariuszy, należy w ramach ogólniejszego wyjaśnienia typów wolontariatu osadzić wolontariat związany z wielkimi imprezami. Stanowi on jedną z odmian wolontariatu krótkoterminowego, zwanego też akcyjnym, który wiąże się z relatywnie krótkim okresem aktywności wolontariusza. Może to wynikać i często wynika z przyporządkowania aktywności wolontariuszy do konkretnego wydarzenia (np. koncertu, meczu, festiwalu itp.), czasem zaś z sezonowości lub cykliczności wydarzeń (np. aktualizacja rozwieszzonego repertuaru raz na miesiąc), może także wiązać się z „akcjami”, w które angażują się stali członkowie organizacji, np. biała służba harcerzy. Przywołane już badania Stowarzyszenia Klon/Jawor ukazują krótkoterminowość aktywności wolontariusza – mediana rocznego czasu przeznaczanego na pracę wolontaryjną wynosiła 15 godzin, co oznaczałoby dwa dni robocze w roku – taki poziom zaangażowania przekracza połowa wolontariuszy działających w organizacjach (połowa tego czasu nie przekracza)¹⁶.

Można wymienić trzy typy wolontariatu akcyjnego (*episodic, ad-hoc volunteering*):

- doraźny (*temporary*) – kilka godzin lub dni w tygodniu, np. przygotowanie paczek dla ubogich dzieci;
- okolicznościowy (*occasional*) – regularne angażowanie się przez krótki czas, np. w to samo wydarzenie, co roku – Festiwal Malta w Poznaniu;
- tymczasowy (*interim*) – regularne angażowanie się przez mniej niż 6 miesięcy, np. na rzecz społeczności lokalnej przez sporządzanie ekspertyz prawnych itp.¹⁷

Odnosząc się do wykorzystanych dla zilustrowania proponowanego modelu – pola (macierzy) zróżnicowań wolontariatu wypowiedzi, należy wskazać, że jako podstawową przyjęto perspektywę wyznaczoną przez cele wolontariatu ujmowane z punktu widzenia wolontariuszy.

Analiza wypowiedzi wolontariuszy przebiega według dwóch głównych kategorii: ramy celów oraz społecznych funkcji wolontariatu. Wśród celów wyróżniono:

¹⁶ J. Przewłocka, *Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010: wolontariat, filantropia, 1%. Raport z badań*, Warszawa 2011, s. 14.

¹⁷ National Volunteer & Philanthropy Centre, *Doing Good Well. Engaging Ad Hoc Volunteering. A Guide for Non-profit Organisations*, Singapur 2008, s. 6.

cele hedonistyczne, cele normatywne oraz cele instrumentalne, które w pierwszej kolejności zostały zdefiniowane, a w drugiej analizowane wraz z odpowiednimi społecznymi funkcjami wolontariatu (tabela 4). Każda z kategorii została zobrazowana cytataми z wywiadów pogłębionych z wolontariuszami akcyjnymi.

6. Cele hedonistyczne

Rama celów hedonistycznych odnosi się do oczekiwania przez wolontariusza podejmującego aktywność natychmiastowej gratyfikacji. Jak wskazywano w analizach w 2011 roku, w narracjach wolontariuszy można dostrzec zarówno podejście instrumentalne, jak i autoteliczne do wolontariatu¹⁸. Ujęcie w perspektywie celów zmienia nieco perspektywę. W wypowiedziach wolontariuszy wskazujących na cele hedonistyczne dostrzegalne jest z jednej strony – odniesienie do przyjemności, jaką sprawia im podejmowana działalność – czy ma to wymiar quasi-pracy (jest podobne do zadań realizowanych w ramach zatrudnienia, ale ani nie jest pracą w sensie formalnym, ani nie niesie ze sobą motywacji analogicznych jak przy wykonywaniu pracy), czy też prospołeczny i ogólnie społeczny, a więc związany z pomocą, ułatwieniem komuś innemu funkcjonowania czy umożliwieniem np. zorganizowania wydarzenia, czy wreszcie – wprost odnoszący się do czasu wolnego i jego przyjemnego, pozytywnie ocenianego przez wolontariusza, zagospodarowania. Zatem w obrębie celów hedonistycznych na pierwszy plan wysuwają się przyjemność i natychmiastowość – przyjemna „praca”, przyjemność wspierania lub pomagania innym i wreszcie – przyjemne spędzenie wolnego czasu. Najpełniej cele hedonistyczne odzwierciedla wypowiedź wolontariuszki z Gdańska: „ja się zapisałam, bo lubię to robić, więc ja, jak wracam z takiego fajnego wydarzenia, czy jakiejś tam imprezy dłużej, bo to ja po prostu jestem taka zadowolona i taka adrenalina mi się włącza taka (...)” (Gdańsk, wywiad nr 14).

6.1. Cele hedonistyczne: niepłatna praca

Poniższe przykłady obrazują postrzeganie wolontariatu w kategoriach hedonistycznych jako nieodpłatną pracę.

- „No swego rodzaju podszyta ta, ta motywacja jakąś swoją pasją, także robi się to co się lubi robić, po prostu” (Wrocław, wywiad nr 21);

¹⁸ A. Basińska, A. Jeran, *Co można zyskać...*, op.cit.

- „Ja tego nie traktuję jako pracę w prostym rozumieniu tego słowa, raczej jako zabawę dla siebie oczywiście odpowiedzialną (...) praca kojarzy mi się po prostu z nudnym wykonywaniem koniecznych obowiązków, niekoniecznie fajnych i nie chce się do niej wracać, a do wolontariatu się chce” (Wrocław, wywiad nr 8).

W przytoczonych wypowiedziach dostrzec można z jednej strony odniesienie czy też porównanie do pracy – aktywność wolontariacka to nie jest dosłownie praca, ale do pracy jest podobna, choć bardziej odnosi się do pasji czy zainteresowań, do przyjemności czerpanej z aktywności i jej wyników. Podobne podejście można dostrzec w „Portfolio...”, w którym jednym z ćwiczeń proponowanych wolontariuszom jest diagnoza własnych zainteresowań zawodowych¹⁹.

6.2. Cele hedonistyczne: aktywność społeczna

Wolontariat w opinii badanych wolontariuszy to czas spędzony z ludźmi (możliwość nawiązania kontaktów, zawierania przyjaźni, budowania kapitału społecznego) i dla ludzi (pomoc potrzebującym, zrobienie czegoś dla innych).

- „Właśnie przede wszystkim nowe doświadczenie, które można zdobyć, też poznanie w dużej mierze siebie i własnych możliwości jak się współpracuje z ludźmi, też niesamowite przyjaźnie i niesamowite kontakty z ludźmi, bo można spotkać mnóstwo niesamowitych ludzi i naprawdę wydaje mi się, że te przyjaźnie są już na dłużej nie tylko na okres wolontariatu” (Wrocław, wywiad nr 11);
- „To przede wszystkim super znajomości, naprawdę na wolontariatach spotyka się ludzi takich, którzy przyjdą wcześniej coś robić, to są zupełnie inni ludzie od tych, których się tak na co dzień spotyka (...)” (Wrocław, wywiad nr 9);
- „Pozytywną energię, wtedy jestem pozytywnie nakręcona przez cały dzień, jeśli mogę komuś pomóc i ta osoba ma uśmiech na ustach” (Wrocław, wywiad nr 17).

W przytoczonych wypowiedziach wyraźne jest odzwierciedlenie postrzegania własnej działalności wolontariackiej jako aktywności jednocześnie przyjemnej i mającej bardzo społeczny wymiar – przede wszystkim w zakresie poznawania innych ludzi i nawiązywania relacji, często stosunkowo trwałych. Drugim odniesieniem do aktywności społecznej jest wskazanie, że realizacja podjętych zadań

¹⁹ Zespół Centrum Wolontariatu w Warszawie, *Portfolio...*, op.cit., s. 15.

ma wymiar społecznej przydatności, wolontariuszowi sprawia przyjemność, a dla odbiorcy jego pracy jest przydatna, czasem niezbędna.

6.3. Cele hedonistyczne: czas wolny

Dla wolontariuszy wolontariat to także sposób spędzania wolnego czasu. Wolontariat postrzegany jest jako aktywność, podczas której można się realizować (np. rozwijać swoje zainteresowania), przyjemnie spędzać czas (aktywnie, robiąc coś innego, bawić się), doświadczyć przeżyć.

- „Bo podoba mi się to, nie wiem dlaczego podoba mi się to, to jest fajna zabawa, impreza” (Wrocław, wywiad nr 7);
- „Wiązało się to z wyłącznie z pakietami, jakimiś takimi rzeczami, jakby z mnóstwem atrakcji które na nas czekały, no po prostu ciekawszy sposób spędzania, spędzania wakacji też, ja lubiłam być wolontariuszką” (Wrocław, wywiad nr 13);
- „A bo to jest jednak fajne przeżycie, całkiem przyjemne. Daje właśnie dużo jakichś profitów i przede wszystkim przyjemności (...)” (Wrocław, wywiad nr 19).

Jak wskazują wypowiedzi wolontariuszy, ich aktywność wolontariacka jest przez nich postrzegana jako sposób na przyjemne spędzenie wolnego czasu – doceniają związane z nimi i wypływające z niego emocje, uważają za dobry sposób na zagospodarowanie własnego wolnego czasu.

7. Cele normatywne

Odwołanie do celów normatywnych w omawianiu własnej motywacji do działalności wolontariackiej oddaje spojrzenie na wolontariat jako na powinność, czynność czy ogólniej aktywność, którą powinno się podejmować. Można mówić wprost o odwołaniu do norm społecznych – podobnie jak w przypadku celów hedonistycznych można je ująć w trzech perspektywach – funkcji nieodpłatnej pracy, funkcji prospołecznej i funkcji spędzania wolnego czasu. Należy przy tym zauważyć, że wolontariusze rzadko wspominają wprost o normach społecznych, o tym, że coś należy robić. Przejawem akceptacji norm jest w ich przypadku deklarowane poczucie satysfakcji, że postąpili zgodnie z nią, że ich działanie odpowiada na potrzeby innych osób. Normy są przez wolontariuszy przywoływane w kontekście satysfakcji z ich wypełnienia, często odnoszą się one do ogólniejszych kategorii aktywności społecznych – jak „zmienianie świata na lepsze” czy popra-

wa losu schroniskowych zwierząt, ale wolontariusze dostrzegają też konkretnych odbiorców swojej pomocy (wskazany uczeń). Pewna przebijająca z wypowiedzi ogólnikowość, tj. wskazywanie dosyć ogólnych norm – obszarów powinności – wynika w dużym stopniu z akcyjnego charakteru działalności i nakierowania jej na wydarzenia sportowe lub kulturalne. Sami wolontariusze podkreślają, że takie działania mają inny charakter niż wolontariat społeczny – praca w hospicjach, schroniskach dla zwierząt czy pomoc uczniom z problemami. Pośredniość udzielanej pomocy sprawia, że wolontariuszom trudno wskazać odbiorcę ich działań, a przez to – osadzić swoje działania w normach społecznych.

7.1. Cele normatywne: niepłatna praca

Odwołanie do norm wyraża się w docenianiu i podkreślaniu wagi samego wydarzenia – zrealizowaniu „projektu”, zorganizowaniu zawodów czy koncertu. Określenie „armia pomocnych ludzi” czy wskazanie na znaczenie motywacji wewnętrznej, tego, że będąc częścią wydarzenia wolontariusz czuje się też zobowiązany do pomagania i wywiązywania się ze swoich zadań – często bardziej, niż gdyby był pracownikiem.

- „Moim zdaniem wolontariusz jest to osoba, która pomaga dobrowolnie bez opłat oczywiście bez żadnego wynagrodzenia (...), na jednej właśnie konferencji określili nas jako armia pomocnych ludzi, którzy zawsze chcą pomóc...” (Wrocław, wywiad nr 7);
- „Mogę cię zapewnić, że jeśli zatrudniłbyś osobę na umowę o zlecenie, która miałaby się zajmować parkingiem na EURO 2012, to ona miałaby w dupie ten parking, za przeproszeniem, stałaby tam tylko dlatego, że dostaje za to pieniądze. Jeśli zatrudnisz wolontariusza, dasz bilety na mecze, dasz pamiątki, dasz koszulki, to po pierwsze, ona się będzie czuła częścią imprezy, będzie odpowiadać za tę imprezę” (Poznań, wywiad nr 1);
- „Wiadomo, jeżeli [ktoś] idzie po to np. żeby pomagać, to on idzie celem jest pomoc, a nie celem jest zdobycie utrzymania, jest to zupełnie też inaczej nakręca tak jak na przykład pracuje się i lubi się to, co się robi to zupełnie inna motywacja i zupełnie inna jakość pracy” (Wrocław, wywiad nr 4).

Przywołane określenie („armia pomocnych ludzi”) wiąże się też z odwołaniem do specyficznych norm, jakie wolontariusze przypisują swojej dobrowolnej pracy – bycia odpowiedzialnym, bycia pomocnym. Jedna z wolontariuszek zauważa przy tym, że jest to inna forma związania się z organizatorami niż umowa o pracę „ja wiem, że to jest dla mnie, że chce pomóc – pomagam, nie chce – nie pomagam,

nie jestem niczym zobowiązana, nie muszę czuć wyrzutów sumienia na przykład, że nie mogę przyjść na to i na to wydarzenie, nie to wolontariat, nie płacą mi za to, ale ja też nie chcę czuć zobowiązania, takich formalnych wobec organizacji” (Poznań, wywiad nr 8).

7.2. Cele normatywne: aktywność społeczna

Odwolanie do celów normatywnych i jednocześnie prospołecznej funkcji wolontariatu najbliższe jest tradycyjnemu rozumieniu wolontariatu jako służby innym, powinności wypływającej z potrzeby serca, z akceptacji i wdrażania we własnym życiu wartości zorientowanych na pomaganie innym.

- „Wolontariusz jest osobą, która poświęca swój czas albo inwestuje też swój czas, bo czas własny, to też pewnego rodzaju przedsięwzięcie, w to, żeby włączyć się, pomóc innym, zrobić coś dobrego dla społeczności, dla ludzi potrzebujących, jakiś ciekawy projekt, zmienić świat na lepsze” (Poznań, wywiad nr 8);
- „Ja byłam wolontariuszkach przy takich projektach społecznych w tym przez dwa lata opiekowałam się takim chłopcem z takiej wielodzietnej, można chyba śmiało mówić patologicznej rodziny i to mi dawało taki wymiar po prostu ludzki. Ponieważ ten program polega na tym, że wolontariusz poświęca swój czas dziecku, które ma różne problemy czy nie ma rodziców” (Gdańsk, wywiad nr 11);
- „Ja też jestem honorowym krwiodawcą. To trochę satysfakcja, że można coś dla kogoś zrobić bezinteresownie, to daje takie fajne uczucie, że właściwie teraz nie zależy mi na certyfikatach” (Poznań, wywiad nr 3).

W wypowiedziach wolontariuszy akcyjnych, chociaż większość z nich skupia się na krótkoterminowym wolontariacie sportowym lub kulturalnym, także obecne są takie odniesienia. Czasem poprzez zaprzeczenie – „moja koleżanka mnie strasznie krytykuje. Ona to robi ze względu na taką potrzebę, ma potrzebę, żeby pomagać (...) Nie można powiedzieć, że nie ma tu osób, którym brakuje ambicji, zapału czy chęci pomocy, ale wiadomo jest to inna pomoc. Wydaje mi się, że te wolontariaty się różnią. Nie spotykałam się, żeby przychodziły tu osoby, które pomagałyby w hospicjach, tak że to trzeba rozróżnić” (Poznań, wywiad nr 2). Wolontariusze wyraźnie wskazują, że ich motywacje są (prawdopodobnie, bo mogą tylko zgadywać) odmienne niż wolontariuszy np. hospicyjnych, jednak nadal swoją aktywność postrzegają jako działalność służącą społeczeństwu, cenną nie tylko dla nich samych i organizatorów, ale w szerszym zakresie – wszystkich uczestników i potencjalnych uczestników wydarzenia.

7.3. Cele normatywne: czas wolny

Jakkolwiek zaskakujące wydaje się zestawienie celów normatywnych z funkcjami czasu wolnego, to jednak najogólniej wśród norm społecznych można wyróżnić i wskazać także i te, które dotyczą wartościowa sposobów spędzania czasu wolnego (np. piętnowanie lenistwa, a propagowanie twórczości, ofiarności, ogólniej zaś – aktywności). Do nich nawiązują wskazania wolontariuszy.

- „Bo jest to dla mnie bardzo dobra forma spędzania czasu i realizowania siebie po prostu, lubię w ten sposób pomagać” (Wrocław, wywiad nr 11);
- „Zaprocentowały. Podczas rozmów kwalifikacyjnych przy poszukiwaniu pracy padały pytania o jakąś działalność studencką, działalność w wolontariatach i miałam po prostu o czym opowiedzieć. To wyglądało w CV dobrze, że miałam trzy takie imprezy na koncie i spotykało się z uznaniem potencjalnych pracodawców, że jednak wykorzystałam ten okres poza studiowaniem jakoś czynnie, a nie skupiałam się tylko na tym, żeby się uczyć, czy imprezować” (Poznań, wywiad nr 3).

W jednej z przytoczonych wypowiedzi można dostrzec odniesienie się do norm i oczekiwań społecznych związanych z okresem studiowania i wskazanie, że chociaż często okres ten postrzegany jest jako wolny od innych zadań niż uczenie się, to dobrze jest – jak autorka wypowiedzi – przeznaczyć część swoich zasobów na inne aktywności, pokazując w ten sposób wywiązanie się z oczekiwań, by studiowanie to było coś więcej niż nauka i „imprezowanie”. Kolejna z wypowiedzi wskazuje na funkcję wolontariatu, jaką jest pewnego rodzaju skanalizowanie potencjału, umożliwienie podjęcia aktywności, gotowość, do której pojawiła się jako poczucie chęci działania, ale nie wystarczające, by samodzielnie ją podjąć – włączenie w wolontariat w ramach wydarzenia pozwala wolontariuszce „przekuć” tę ogólną, niesprecyzowaną wolę na konkretne działanie, spożytkować w ten sposób swój wolny czas i inne zasoby. I wreszcie jedna z respondentek zauważa, że czas wolny przeznaczony na pomaganie innym to dla niej doskonałe rozwiązanie, jednocześnie satysfakcja i wywiązanie się z norm społecznych.

8. Cele instrumentalne

Odwołanie do pola celów instrumentalnych przenosi punkt ciężkości w stronę traktowania wolontariatu jako formy inwestycji. Wydaje się, że jest to jeden z silniej obecnie podkreślanych – przynajmniej w przekazach skierowanych do wolontariuszy – motywów. Wolontariat jest przydatny wolontariuszowi w równym stopniu,

co odbiorcom jego działań. Wyraźnie można to dostrzec w „Portfolio...”. Analizy wskazują, że wśród celów inwestycyjnych można wyróżnić cały szereg różnorodnych korzyści, jakich spodziewają się lub jakie otrzymują wolontariusze²⁰. Byłyby to inwestycje w kapitały: ludzki, tj. w kompetencje, zdobyte doświadczenie, oraz społeczny, tj. sieci znajomości przydatne w przypadku poszukiwania zatrudnienia lub realizowania własnych projektów oraz korzyści materialne, takie jak materiały: promocyjne, pamiątki, a przede wszystkim – darmowe uczestnictwo w wydarzeniu. Szczegółowe analizy inwestycyjnego znaczenia wolontariatu przeprowadził chociażby Buttler, ujmując działalność wolontariuszy jako inwestycję w kapitał społeczny i kapitał ludzki (wraz z ujęciem kredencjalnym)²¹.

W poniższej analizie ponownie zastosowane zostanie odniesienie do trzech społecznych funkcji wolontariatu, podejście to pozwala na nieco odmienne uporządkowanie wypowiedzi wolontariuszy na temat ich motywów i postrzeganych korzyści.

8.1. Cele instrumentalne: niepłatna praca

W tym ujęciu aktywność wolontariusza jest postrzegana przez niego często jako forma inwestycji – w kompetencje, ale i w referencje. Niepłatna praca umożliwia sprawdzenie się, jest swego rodzaju „pracą na próbę”, pozwala wolontariuszom sprawdzić nie tylko kompetencje wąskozawodowe, ale i ogólniejsze – komunikacyjne czy samoorganizacyjne.

- „Ja właśnie podziwiam osoby, które robią to z potrzeby serca. Ja to robię z czysto ekonomicznego punktu widzenia i inwestycyjnego, żeby właśnie pokazać, że mimo studiów i mimo pracy, potrafię się udzielić jeszcze w tym kierunku” (Poznań, wywiad nr 2);
- „...to była chęć nauczenia się czegoś, bo jednak te projekty dają owszem możliwość nie-zarobkowania, ale rzeczywiście wiele rzeczy nauczenia się, takiego posmakowania pracy, już takiej rzeczywiście zawodowej po części” (Poznań, wywiad nr 7).

Odwołanie do celów instrumentalnych i ujmowania wolontariatu w jego funkcji nieodpłatnej pracy wyraźne jest we wskazaniach wolontariuszy, którzy omawiając korzyści związane z własnym wolontariatem, prowadzą do wskazania kilku wątków, z których część wiąże się bezpośrednio ze zwiększaniem szansy na uzyskanie zatrudnienia związanej ze zwiększeniem własnego kapitału ludzkiego

²⁰ Szerzej: A. Basińska, A. Jeran, *Co można zyskać...*, op.cit.

²¹ D. Buttler, *Pozycja wolontariuszy na rynku pracy*, Poznań 2011, s. 24–31.

(nowe umiejętności, rozwój kompetencji zawodowych np. językowych, rozwój kompetencji relacyjnych /współpracy w grupie) lub z poznaniem osób, z którymi można wspólnie pracować lub które mogą ułatwić uzyskanie pracy. Szczególnie istotne wydaje się jednak traktowanie wolontariatu jako swego rodzaju „pracy na próbę” – okazji do sprawdzenia się, nauki organizacji własnego czasu i pracy innych. Można dostrzec w tych wypowiedziach pewne podobieństwo wolontariatu do stażu czy praktyk, jednak towarzyszy mu podkreślanie dobrowolności i dokonywania własnego wyboru – „ja nie traktuję tego jako pracę, po prostu lubię to, co robię i wszystko. Jeśli bym po prostu miała, jeśli czegoś nie lubię to się w to nie angażuję, bo bez sensu kompletnie, robię to, co lubię, więc lubię” (Wrocław, wywiad nr 17), w tym aspekcie upodobań i samodzielnego wyboru odzwierciedla się szczególnie przeciwstawianie sobie aktywności wolontariackiej i pracy zawodowej. Może wydawać się dziwne, że wypowiedzi tego rodzaju poddają się interpretacji w kontekście społecznej funkcji nieodpłatnej pracy, ale wynika to właśnie z faktu, że wolontariusze, opisując swoją aktywność, dokonują odniesień do pracy. Nieodpłatna praca wydaje się im często koncepcją sprzeczną wewnątrznie – „Ja myślę, że przede wszystkim jest to przygoda. Praca łączy się z pieniędzmi. Nieodpłatna praca to jakiś oksymoron” (Wrocław, wywiad nr 2).

8.2. Cele instrumentalne: aktywność społeczna

Aktywność wolontariuszy postrzegać można w perspektywie osiągania celów innych niż związane bezpośrednio z działaniem, jednak jednocześnie nastawionych na korzyści innych podmiotów niż wolontariusz. Można rozpoznać je w ujawnianiu przez wolontariuszy np. lokalnego patriotyzmu, a w przypadku wolontariatu o nachyleniu socjalnym – w dążeniu do zaspokojenia potrzeb potrzebujących. Taki instrumentalny i jednocześnie społeczny charakter miały również „czyny społeczne”, a obecnie mają chociażby akcje ekologiczne (sadzenie drzew czy „sprzątanie świata”).

- „Wolę się bardziej sprawdzać w czymś trudniejszym, w czymś co wymaga ode mnie większej odpowiedzialności i większego zaangażowania, a nie tylko tam jakieś te najprostsze, wiadomo, że to też jest potrzebne i chętnie też w tym biorę udział jednak zawsze, zawsze staram się znaleźć coś takiego, co bardziej by mnie angażowało i sprawdzało” (Wrocław, wywiad nr 11).

W przypadku wolontariuszy akcyjnych aspekt zachowań prospołecznych okazał się stosunkowo słabo zarysowany, niemniej pojawiają się wątki lokalnego patriotyzmu i przekonania o konieczności dostosowania własnych upodobań czy oczekiwań do potrzeb wydarzenia. Jedna z wolontariuszek zauważa nawet, że nie

ma oczekiwać wobec wolontariatu, jaki podejmuje, a jedynie wobec samej siebie: „Moje oczekiwania zawsze dotyczą mnie samej – abym dała z siebie jak najwięcej i zazwyczaj się to udaje, czuje się potrzebna i spełniona” (Wrocław, wywiad nr 2).

8.3. Cele instrumentalne: czas wolny

Pole określone przez cele instrumentalne i funkcje związane z zagospodarowaniem czasu wolnego prowadzi do wskazania wolontariatu jako pomysłu albo na samo zagospodarowanie czasu wolnego, które wolontariusz uznaje za bardziej atrakcyjne, niż to, co zapewniłby sobie sam albo do wskazania udziału w aktywności wolontariackiej jako sposobu na uzyskanie „nagrody” w postaci uczestnictwa w wydarzeniu (np. koncercie, konferencji, meczu), którego dotyczy aktywność wolontariusza. Wolontariusz swoją aktywność traktuje instrumentalnie, jako końcową funkcję swojej „pracy” widząc sposób na spędzenie czasu wolnego.

- „Mi osobiście bardzo podobało się odpowiednie korzystanie z wolnego czasu, gdyż zamiast leniuchowania w domu czy oglądania telewizji, mogłem poświęcić ten czas na coś, co było naprawdę ciekawe i pouczające zarazem” (Wrocław, wywiad nr 1);
- „To pewnie to może być element związany z tym, że mam wejście na przedstawienie, które normalnie kosztuje tyle i tyle, wchodzę na mecze, które normalnie są też drogie. Pod tym kątem powiedzmy, że jest to materialny ekwiwalent, który w zasadzie materialny nie jest, a on gdzieś tam jest, że można go sobie cenić” (Poznań, wywiad nr 12).

Instrumentalne odniesienie do wolontariatu w funkcji zagospodarowania czasu wolnego wolontariusze przywoływali w dwóch kontekstach – umożliwienia darmowego uczestnictwa w wydarzeniach, które w innym przypadku wymagałyby wniesienia opłat albo po prostu interesującego wykorzystania czasu wolnego – w obu przypadkach wolontariat służy doświadczeniu czegoś interesującego, jest swego rodzaju „dobrym” – pozytywnie wartościowanym wykorzystaniem czasu, w przeciwieństwie do „leniuchowania”. W tym ostatnim odniesieniu można dostrzec także aspekty związane z celami normatywnymi w funkcji czasu wolnego.

9. Podsumowanie

Odnosząc się do postawionego celu, można wskazać, że analiza materiału empirycznego, chociaż ograniczona w zakresie źródeł do wywiadów zrealizowanych z wolontariuszami akcyjnymi, pozwala na potwierdzenie trafności zastosowania

matrycy pola zróżnicowania wolontariatu do analiz motywacji i uzasadnień aktywności polskich wolontariuszy. Potwierdza to jednocześnie faktyczne występowanie nowego wolontariatu – przynajmniej w zakresie motywacji wolontariuszy, co niewątpliwie sprawia, że warto podjąć działania zamierzające do zdiagnozowania występowania pozostałych cech różnicujących klasyczny i nowy wolontariat, wykorzystując przywołane ujęcie Rochester.

W oparciu o wykorzystaną typologię celów aktywności wolontariuszy należy też wskazać na duże znaczenie przywoływanej przez Bridges-Karr w odniesieniu do celów, a innych autorów w ogólniejszych ujęciach motywacji wolontariuszy, wielocelowości czy też multimotywywności. Wolontariusz rzadko kieruje się dążeniem do osiągnięcia jednego tylko celu. Częściowo oddają to przywołane już wypowiedzi, można także przytoczyć kolejne – chociażby:

- „Moja uczelnia organizuje akcje wolontariackie (...) I za to też są punkty na mojej uczelni, to wszystko jest powiązane ze sobą. Z jednej strony daje mi to satysfakcję, ponieważ lubię takie działania. Z drugiej strony, przynosi mi to korzyści. To idealne połączenie” (Poznań, wywiad nr 9);
- „Myszę że, nikt kto uważa wolontariat tylko za nieodpłatną pracę, nie zamierza w nim uczestniczyć, no bo jak to, za darmo?!:) jedynie ludzie, którzy rozumieją, że tutaj nie chodzi o korzyści materialne potrafią czerpać z tego radości i chcą do tego wracać ilekroć pojawia się taka możliwość. Zdobyte doświadczenie i wspomnienia są bezcenne. Nawiązane kontakty mogą przydać się w przyszłości. Do tego dochodzi satysfakcja ze bezinteresownie zrobiło się coś dla innych” (Wrocław, wywiad nr 5).

W swoich wypowiedziach wolontariusze wiążą ze sobą kilka celów lub osiągniętych korzyści – wyraźnie dostrzegając wielość interesów, jakie są uwikłane w ich aktywność. To także jeden ze znaków zmian, jakie zachodzą w rozumieniu wolontariatu – świadomość, że pożytek z niego leży nie u samego odbiorcy działań, ale osiągają go wszystkie zaangażowane strony.

Wolontariusze poświęcają swój wolny czas dla korzyści innych. Ta krótka charakterystyka nie przeczy temu, że korzyści może odnosić także dawca (wolontariusz); ani nie wyklucza motywów altruistycznych. Jednakże ta definicja nie wymaga od nas zakładania zwrotu „prezentu” (korzyść za korzyść) czy nie określa, które motywy są właściwe. Istotą wolontariatu nie jest altruizm, ale raczej wkład usług, dóbr lub pieniędzy, aby pomóc osiągnąć pożądaną skuteczną bez materialnego przymusu lub bezpośredniego wynagrodzenia²². Rozpoznanie celów, jakie zamierza osiągnąć wolontariusz i jakie są w danym momencie dla niego najważniejsze,

²² J. Wilson, M. Musick, *Who Cares? Toward...*, op.cit., s. 695.

ułatwia także zadanie organizatorowi jego pracy – tak personalnie, osobie odpowiedzialnej za koordynację, jak i ogólniej instytucji, pozwala bowiem dopasować przekazy, a czasem i oferowane nagrody, do owych celów.

Istotnym źródłem weryfikacji przedstawionego modelu byłyby analizy innych obszarów aktywności wolontariackiej – wolontariatu hospicyjnego, socjalnego, pracowniczego itp., co pozwoliłoby na wskazanie, czy rozpoznane w odniesieniu do wolontariatu akcyjnego charakterystyki motywacji i sposobów działania są na tyle uniwersalne, że także w przypadku innych sektorów wypełniają pole różnicowań wolontariatu.

LITERATURA:

- Basińska A., Jeran A., *Co można zyskać, będąc wolontariuszem na wielkich imprezach? O korzyściach z wolontariatu akcyjnego w świetle badań jakościowych w trzech wybranych miastach Polski*, „Kultura i Edukacja” 2011, nr 4.
- Bridges-Karr L., *A Framing Approach to Understanding Volunteer’s Motivation*, „Vrijwillige Inzet Onderzocht” 2004, No. 6.
- Buttler D., *Pozycja wolontariuszy na rynku pracy*, Poznań 2011.
- CBOS, *Aktywność społeczna Polaków – poziom zaangażowania i motywacje* (BS/62/2011), Warszawa 2011.
- CBOS *Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza* (BS/63/2011), Warszawa 2011.
- Chimiak G., *Oblicza wolontariatu*, „Sprawy Nauki”, 28 lutego 2011, http://www.sprawynauki.edu.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=1787&Itemid=30.
- Chimiak G., *How Individualists Make Solidarity Work*, Warszawa 2006.
- National Volunteer & Philanthropy Centre, *Doing Good Well. Engaging Ad Hoc Volunteering. A Guide for Non-Profit Organisations*, Singapur 2008.
- Govekar P., Govekar M., *Volunteer Recruitment, Retention, Development* [w:] *The Routledge Companion to Nonprofit Marketing*, A. Sargeant, W. Wymer (red.), London–New York 2008.
- GUS, *Praca niezarobkowa poza gospodarstwem domowym w Polsce. Wstępne wyniki pierwszego badania „pracy wolontariackiej” przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny*, Warszawa 2011.
- Haefliger U., Hug S., *Mean Well to Do Good? Volunteer Motivation Re-Examined*, Paper prepared for presentation at the Midwest Political Science Association Annual Meeting 2009, Chicago April 2–5.

- Przewłocka J., *Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010: wolontariat, filantropia, 1%. Raport z badań*, Warszawa 2011.
- Randle M., Dolnicar S. *Does Cultural Background Affect Volunteering Behavior?*, „Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing” 2009, Vol. 21.
- Rehberg W., *Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland*, „Voluntas: International Journal of Voluntary and Non-profit Organizations” 2005, Vol. 16, No. 2.
- Rochester C., *Making sense of volunteering. A Literature Review*, London 2006.
- Wilson J., Musick M., *Who cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work*, „American Sociological Review” 1997, Vol. 62.
- Moroń D., *Wolontariat w trzecim sektorze: prawo i praktyka*, Wrocław 2009.
- Zespół Centrum Wolontariatu w Warszawie, *Portfolio – indeks umiejętności wolontariackich*, Warszawa 2012.