



ALEKSANDRA ZADROŻNA*

WOLONTARIUSZ W PRACY Z OSOBAMI Z ZABURZENIAMI PSYCHICZNYMI – WYBRANE ASPEKTY

ABSTRAKT

Wolontariat jest bezpłatnym i dobrowolnym działaniem na rzecz różnych grup osób m.in. doświadczających zaburzeń psychicznych. Motywacje do działań mogą być różne i wiązać się m.in. z chęcią zdobycia doświadczenia oraz nowej wiedzy, potrzebą odplacenia się społeczeństwu oraz pomocy potrzebującym, a także potrzebą bycia akceptowanym, chęcią nawiązania nowych relacji oraz zweryfikowania własnych aspiracji. Część motywacji wiąże się z chęcią „dawania”, inne zaś zorientowane są wokół „otrzymywania”. Wolontariusze pracujący z osobami z zaburzeniami psychicznymi są cenną częścią systemu wsparcia, mogą pracować w wielu miejscach oraz w różny sposób. Działania wolontariuszy ujęte są zarówno w ustawie określającej ramy wolontariatu, jak i w kodeksie etycznym wolontariuszy, który może być wyjściem do projektowania odpowiednich działań wolontariackich. Wolontariat odgrywa znaczącą rolę we wspieraniu osób z zaburzeniami psychicznymi, jest uzupełnieniem działań instytucjonalnych, wolontariusz może być wsparciem dla pracujących profesjonalistów. W związku ze znaczeniem wolontariatu ważne jest, aby dalej szukać metod poprawy rekrutowania oraz szkolenia, zarządzania wolontariatem, a także wspierania wolontariuszy w ich pracy, aby minimalizować wypalanie i przeciwdziałać nadmiernej rotacji wolontariuszy, a maksymalizować potencjał tkwiący w każdej osobie.

SŁOWA KLUCZOWE: wolontariat, wolontariusze, zaburzenia psychiczne, kryzys psychiczny

* Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie, Instytut Psychologii; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9243-4716>

WPROWADZENIE

Jedna na cztery osoby na świecie doświadcza zaburzeń psychicznych (WHO, 2018). Światowa Organizacja Zdrowia (WHO, 2018) szacuje, że do 2030 r. trudności ze zdrowiem psychicznym będą drugim w kolejności problemem na skalę światową (Riantiarno, Zuhriyah, Windarwiati, 2020). Riantiarno, Zuhriyah, Windarwiati (2020) podają, że do przyczyn ciągłego wzrostu liczby zaburzeń zalicza się: niewystarczająco dobrze funkcjonujący, pozbawiony zintegrowania system zdrowia oraz konsekwencje nadal istniejącej stygmatyzacji i dyskryminacji osób z zaburzeniami psychicznymi. Wolontariusze odgrywają znaczącą rolę w kontekście usług w zakresie zdrowia psychicznego, szczególnie w opiece nad osobami z zaburzeniami psychicznymi i ich leczeniu (Riantiarno, Zuhriyah, Windarwiati, 2020; Bronowski, Sawicka, 2011).

CZYM JEST WOLONTARIAT I JAKIE SĄ JEGO ZASADY

Wolontariat może być rozumiany jako specyficzna forma zachowań o charakterze prospołecznym, w stosunku do osób, które nie są krewnymi (Lai i in., 2013). Za działania te wolontariusz nie pobiera zapłaty (Naylor i in., 2013). Cnaan i współpracownicy (1996), porównując różne definicje wolontariatu, wyodrębnili cztery kryteria, które określają działalność wolontariusza. Kryteria te zawierają wypunktowane cechy odzwierciedlające definicje od najwęższych do najszerszych. Kryteria to: dobrowolność działania (wolna wola; względnie dobrowolne działanie; działanie będące skutkiem zobowiązania np. sądowego), wynagrodzenie brak jakiegokolwiek gratyfikacji; pokrycie pewnych kosztów działania wolontariusza; niskie wynagrodzenie lub forma stypendium), organizacja (formalna; nieformalna) oraz beneficjenci działania (osoby nieznanne i niespokrewnione; krewni i znajomi; korzyści własne np. w grupach samopomocowych).

Międzynarodowa Organizacja Pracy (zob. *Manual on the measurement of volunteer work*, ILO, 2011, s. 13–6) uszczegóławia definicje wolontariatu podając, że za swoją pracę wolontariusz nie otrzymuje zapłaty, jednak możliwe jest pokrywanie kosztów wygenerowanych przez działanie wolontariusza. Wolontariusze czerpią jednak pozamaterialne korzyści z wolontariatu, np. uczą się nowych rzeczy, zbierają doświadczenia, nawiązują relacje i znajomości. Działalność wolontariacka musi wiązać się z elementem wyboru,

osoby dobrowolnie angażują się, bez prawnego obowiązku lub innego przymusu. Ponadto wolontariat nie obejmuje pracy wykonywanej nieodpłatnie na rzecz członków własnego gospodarstwa domowego. Wolontariat może być wykonywany we wszystkich rodzajach struktur instytucjonalnych m.in. organizacjach *non profit*, instytucjach państwowych czy firmach prywatnych. Praca wolontariacka może być prowadzona na korzyść różnych organizacji oraz spraw czy sektorów np. na rzecz środowiska naturalnego, zwierząt czy określonej grupy społecznej lub jednostki. Wolontariat nie ogranicza się do konkretnego beneficjenta.

Wolontariuszem zatem będzie osoba, która z własnej woli, świadomie i bez zapłaty angażuje się w pracę na rzecz innych osób oraz instytucji, które działają w różnych dziedzinach życia (Ogólnopolska Sieć Centrów Wolontariatu, www.wolontariat.org.pl, dostęp: 1.01.2020). Wolontariuszem może być każdy, kto jest w dobrym stanie psychicznym i dzięki temu może świadomie działać na rzecz innych (Ochman, Jordan, 2000; Włodarczyk, 2011).

Wolontariusze mogą pracować w wielu różnych obszarach (Leszczyński, 2012). Jak piszą Jordan i Ochman (2000), wolontariusze działają wszędzie, gdzie ich aktywność jest potrzebna, są obecni w każdej dziedzinie życia, zarówno społecznego, jak i środowiska naturalnego, oraz mogą wykonywać każdy rodzaj pracy. Śliwak i Zdunek (2007) piszą, że wolontariusz to także przedstawiciel każdego zawodu, który korzysta ze swoich umiejętności, aby pomóc innym. Zasady działania wolontariusza określone są w Ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003 nr 96, poz. 873). W przywołanej ustawie do podmiotów, w ramach których lub z którymi wolontariusze mogą działać, zaliczono m.in.: organizacje pozarządowe, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne Kościoła i związków wyznaniowych, stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, organy administracji publicznej.¹⁾

¹⁾ Szczegółowy opis obszarów działania przytacza Górecki (2013, s. 81–110). Autor podaje, że wolontariusz może działać na rzecz organizacji tworzonych na podstawie aktów ustawowych, organizacji o charakterze politycznym, fundacjach, stowarzyszeniach i organizacjach samopomocowych (m.in. nastawionych na: ochronę zdrowia, psychofizyczny dobrostan, rozwój człowieka; rozwój oświaty, edukacji, kultury i sztuki; rozwój rynku pracy; pomoc osobom dotkniętym biedą oraz osobom zmarginalizowanym i wykluczonym; wspieranie społecznej reintegracji; prawa człowieka; pomoc mniejszościom i promowanie równouprawnienia; rozwój duchowy). Ponadto wolontariusz może włączyć się w działania

Wolontariusze odgrywają ważną rolę w organizacjach *non profit*, rządowych, biznesowych i filantropijnych (Scherer, Allen, Harp, 2016). Do prac, jakie może wykonywać wolontariusz, zalicza się m.in. usługi opiekuńcze, organizację akcji charytatywnych, wsparcie w nauce, organizowanie czasu wolnego, pomoc w czynnościach życia codziennego, prace doradcze oraz pomoc w prowadzeniu specjalistycznych terapii (Konopacki, 2003, za: Śliwak, Zdunek, 2007). Górecki (2013) wśród prac wolontariusza wymienia takie jak: zbieranie funduszy, bezpośrednia pomoc osobom potrzebującym, organizowanie i animacja czasu wolnego, prace biurowo i organizacyjne, udzielanie porad specjalistycznych, zapewnienie kontaktów, tzw. *befriending*, czuwanie przy telefonie zaufania, promowanie idei wolontariatu, przygotowanie i udział w imprezach czy kampaniach społecznych, pomoc w pracach porządkowych.

WOLONTARIUSZ PRACUJĄCY Z OSOBAMI Z DOŚWIADCZENIEM ZABURZEŃ PSYCHICZNYCH

Wolontariusze odgrywają znaczącą, a nawet kluczową rolę w opiece zdrowotnej oraz społecznej (Naylor i in., 2013). Ich zadania w tym obszarze polegają na: pomocy w poprawie doświadczeń pacjentów w szpitalach i innych miejscach, budowaniu głębszej relacji pomiędzy podmiotami i usługami z zakresu zdrowia a społecznościami lokalnymi. Ponadto wspierają w radzeniu sobie z nierównościami w zakresie zdrowia i integrowaniu opieki dla osób z wieloma potrzebami. Wolontariusze promują także zdrowie w trudnych do dotarcia grupach (Naylor i in., 2013, s. 8). Jednym z obszarów działań wolontariuszy jest praca z osobami z zaburzeniami psychicznymi (Radomska, 2007). Zaburzenie psychiczne występuje wtedy, kiedy pojawiają się związane ze sobą zjawiska: objawy psychopatologiczne, zaburzenia funkcjonowania i zaburzenia zachowania oraz dystres wewnętrzny (Heitzman, Łoza, Kosmowski, 2011, s. 943)². Oszacowano, że każdego roku

organizacji inicjatyw powstałych w celu odpowiedzi na doraźne potrzeby a także angażować się w pomoc indywidualną (Górecki, 2013, s. 99–102).

² W pracy używany jest też termin „choroba psychiczna”, aby szczegółowo oddać sens i intencje autorów przywoływanych badań, którzy sami stosują takie nazewnictwo. Szczegółowe definicje zaburzenia psychicznego i choroby psychicznej nadal stanowią przedmiot dociekań naukowców oraz praktyków, a brak jednolitych wytycznych co do stosowanych nazw prowadzi do pomyłek, a czasem także nadużyć (Pużyński, 2007, s. 299–308). W na-

38,2% obywateli Unii Europejskiej cierpi na zaburzenia psychiczne. Jedne z najczęstszych to zaburzenia lękowe, bezsenność, depresja, zaburzenia somatyczne, uzależnienie od alkoholu i innych substancji, ADHD i demencja (Wittchen i in., 2011).

Wolontariusze pracujący w obszarze opieki nad zdrowiem psychicznym to członkowie społeczeństwa, którzy intencjonalnie poszukują kontaktu z osobami z zaburzeniami psychicznymi oraz zapewniają im opiekę (Hallet i in., 2012). Wolontariusze ci mogą dostarczać jednostkom doświadczeń innych niż te, które obecne są w kontaktach z profesjonalistami z zakresu zdrowia psychicznego, co może wspierać proces inkluzji społecznej (Hallet i in., 2012). Paweł Bronowski i Maryla Sawicka (2011) podkreślają, że wolontariusze wzbogacają zakres pomocy kierowanej do osób z zaburzeniami psychicznymi, ponieważ wnoszą entuzjazm oraz nie są skrupowani formalnymi zasadami i ograniczeniami.

Nie istnieje jeden typ wolontariusza pracującego z osobami, które doświadczają zaburzeń psychicznych. Mogą być to osoby z wielu różnych dziedzin zawodowych (Hallet i in., 2012). Wolontariusze w obszarze zdrowia psychicznego mogą pracować w różnych miejscach oraz uczestniczyć w różnych działaniach (por. Hallet i in., 2012; Mundle, Naylor, Buck, 2012). Wolontariusze działają m.in. w placówkach leczniczych i szpitalnych (Allen, Rushton, 1983; King, Walder, Pavey, 1970; Price, Larson, 1982), np. poradniach zdrowia psychicznego, poradniach psychologiczno-pedagogicznych (Skałbana, Gretkowski, 2016), ośrodkach terapeutycznych i rehabilitacyjnych. Ponadto miejscem, gdzie wolontariusze mogą działać, są placówki oraz programy pozaszpitalne i środowiskowe (Bronowski, Sawicka, 2011), np. warsztaty terapii zajęciowej, ośrodki wsparcia czy środowiskowe domy samopomocy i domy pomocy społecznej. Wolontariusze często są częścią fundacji bądź stowarzyszeń działających na rzecz osób z zaburzeniami psychicznymi oraz ich bliskich, a także różnych organizacji, które oferują pomoc takim osobom (Radomska, 2007; Bielecka, 2017). Wolontariusze mogą także wspomagać ruchy samopomocowe osób doświadczających różnych trudności w zakresie zdrowia psychicznego (Zadrożna, Chotkowska, 2018). Ponadto działania wolontariackie mogą odbywać się w stowarzy-

dal obowiązującej klasyfikacji ICD-10 nie stosuje się pojęcia „choroba psychiczna”. Jest ono często używane w rozumieniu wąskim, czyli obejmującym zaburzenia psychotyczne (Podgórska-Jachnik, 2014).

szeniach czy kołach studenckich (Sosnowski, Wołyniec, Zielińska, 2013), które mogą wspierać osoby z zaburzeniami psychicznymi zarówno w obszarze naukowym, jak i praktycznym, np. tworząc konferencje (Chotkowska, 2016). Śliwak i Zdunek (2007) podkreślają jednak, że nie każda osoba będąca wolontariuszem może pracować w każdym miejscu, znaczenie mają tu kompetencje wolontariusza oraz potrzeby konkretnej organizacji. Jak podaje Górecki (2013, s. 105), kryteriami selekcji wolontariusza są jednocześnie jego predyspozycje osobowościowe, w tym „odpowiedzialność, dojrzałość psychiczna, wrażliwość, wewnętrzny spokój i cierpliwość, otwartość, umiejętność współpracy, tolerancja, wytrwałość, dyskrecja”.

Wolontariat może być sprawowany zarówno na rzecz osób dorosłych, dzieci, jak i rodzin osób doświadczających zaburzeń psychicznych, może mieć formę indywidualną lub grupową, być stały lub akcyjny (Bielecka, 2017; Mitchell, Pistrang, 2011), działania przybierają formę m.in. kontaktów bezpośrednich bądź *online* (Pinto da Costa i in., 2019). Oprócz działalności związanej z kontaktem z osobą doświadczającą kryzysów psychicznych oraz szeroko rozumianym ich wspieraniem wolontariusze coraz częściej angażowani są w planowanie różnych działań, konsultacje społeczne oraz badania (Naylor i in., 2013, s. 7). Jak wskazują Toner, Cassidy i współpracownicy (2018), istnieje szeroki wachlarz preferencji beneficjentów wolontariatu. Badania, w których uczestniczyły osoby chorujące psychicznie objęte opieką wolontariuszy, pokazały, że nie ma jednej uniwersalnej formuły czy jednego schematu wolontariatu, ważne jest elastyczne podejście dostosowane do indywidualnych potrzeb. Jednym z często opisywanych w literaturze zagranicznej sposobem wolontariatu jest *befriending* (zob. Mitchell, Pistrang, 2011; Siette, Cassidy, Priebe, 2017). *Befriending* rozumiany jest jako kontakt „jeden na jeden” (indywidualny) wolontariusza z osobą doświadczającą trudności w zakresie zdrowia psychicznego. Kontakt ten polega na wspólnym spędzaniu czasu. Aktywność ta z założenia trwa przez określony czas (nie jest to jednorazowe spotkanie), jest powtarzana w celu nawiązania relacji z osobą z zaburzeniami psychicznymi (Toner, Cassidy i in., 2018). *Befriending*, czyli „zaprzyjaźnianie” (Bronowski, Sawicka, 2011, s. 194), może wzbogacać pracę profesjonalistów poprzez stosowanie intuicyjnie wypracowanych technik pracy.

W związku z różnorodnością możliwości działania wolontariuszy oraz liczebnością podmiotów, które umożliwiają wolontariat, trudno określić liczbę wolontariuszy zaangażowanych w pomoc osobom z zaburzeniami

psychicznymi. Jak podaje Przewłocka (2011), w 2010 r. 16% Polaków angażowało się w wolontariat na rzecz organizacji lub konkretnych grup. Jak podaje raport Stowarzyszenia Klon/Jawor (Przewłocka, 2011), organizacje pozarządowe w Polsce opierają się przede wszystkim na nieodpłatnej pracy wolontariuszy wewnętrznych i zewnętrznych.

MOTYWACJA WOLONTARIUSZY DO DZIAŁAŃ

Aspektem niezbędnym podczas rozważań o wolontariacie jest motywacja do działań. W rozumieniu psychologicznym często pojawiają się określenia: altruizm, zachowania pomocne, prospołeczność (Kroplewski i in., 2015). Reykowski (1989, s. 27–28, za: Szluz, 2012) do czynności prospołecznych zalicza: altruistyczne, pomocowe, kooperacyjne. Pierwsze postrzega się jako takie działania, podczas których wolontariusz ponosi koszty osobiste, ale inni osiągają korzyści. Czynności pomocowe to takie działania, gdzie inna osoba odnosi korzyści, a wolontariusz ponosi naturalne koszty, lecz nie poświęca żadnego dobra osobistego. Z kolei kooperacyjne czynności są zorganizowane w taki sposób, aby obie strony (podmiot i osoba korzystająca) odniosły korzyści lub nie poniosły strat (Reykowski, 1989, s. 27–28, za: Szluz, 2012).

W kontekście tych rozważań warto wspomnieć o motywacji wewnętrznej lub zewnętrznej w podejmowaniu działań wolontariackich (Kroplewski i in., 2015). Motywacja wewnętrzna swoje źródło ma w potrzebach oraz chęciach płynących z jednostki. U jej podstaw leży chęć realizacji ważnych dla osoby wartości czy celów, samorozwój, chęć utrzymania lub polepszenia obrazu samego siebie. Motywacja zewnętrzna ma swoje źródło w bodźcach środowiskowych, zewnętrznych dla jednostki, np. ocena innych (Grabowski, 2014).

Z innym podziałem dotyczącym motywacji w podejmowaniu działań wolontariackich można się spotkać często w ujęciach psychologicznych. Jest to motywacja egoistyczna i altruistyczna. Kierując się pierwszym typem motywacji, osoby skoncentrowane są na własnym zadowoleniu i satysfakcji, poprawie samopoczucia lub podwyższeniu oceny własnego „ja”. Altruistyczna motywacja zaś jest podyktowana dobrem i korzyściami innych osób. Uznaje się, że te dwie motywacje wzajemnie się przenikają, są nieodłączne, jeśli chodzi o budowanie obrazu siebie. Każdy rodzaj motywacji jest w pewnym stopniu obecny u człowieka podejmującego się wolonta-

riatu. A wzbudzenie i aktualizowanie motywacji prowadzi do odczuwanej satysfakcji z działania, co z kolei wtórnie wzmacnia chęć do działania wolontariackiego i to przez dłuższy czas. Ma to znaczenie także dla celu wolontariatu – wybrania konkretnej formy i siły aktywności oraz czasu jej podtrzymywania (Kroplewski i in., 2015).

Inne podejście do działania wolontariackiego przedstawili Załuska i Boczoń (1998), wymieniając motywy, które kierują ludźmi działającymi na rzecz innego człowieka. Autorzy zaliczyli do nich: motyw interesu zbiorowego (gdzie celem jest zrealizowanie jakiejś potrzeby społeczeństwa np. lokalnego – przykładem może być renowacja parku czy budowa tras rowerowych), motyw popierania pewnych wartości lub idei (działanie kierowane będzie chęcią obrony lub spełnienia potrzeb, które są uznawane za wartościowe i słuszne przez społeczeństwo – przykładem mogą być aktywności nakierowane na pomoc humanitarną czy obronę praw człowieka). Inne przykłady to: motyw tworzenia własnej pozycji społecznej (działanie to będzie napędzane chęcią stworzenia pozytywnego obrazu własnej osoby, który odpowiada ogólnie cenionemu przez społeczeństwo wizerunkowi człowieka), motyw zaspokojenia własnych ambicji (działania w ramach tego motywu będą niosły ze sobą poczucie spełnienia i satysfakcji).

Tym, co kieruje wolontariuszy do podejmowania działań, są: satysfakcja z wykonanej pracy, możliwość wejścia w nowe role społeczne, szansa sprawdzenia siebie i swoich umiejętności, ale także potrzeba przebywania oraz kontaktu z ludźmi, którzy cechują się podobnym sposobem myślenia i postrzegania rzeczywistości (Załuska, Boczoń, 1998, s. 95). Załuska (1998), biorąc pod uwagę motywy kierujące wolontariuszami, wyróżnia ich kategorie, są to: wolontariusze zainteresowani danym problemem (działają w określonej sprawie, np. bezrobocie), wolontariusze zainteresowani daną grupą ludzi (działają na rzecz konkretnej grupy, której chcą pomóc, np. osoby bezdomne, osoby doświadczające chorób psychicznych), wolontariusze zainteresowani zawodowo (działają zgodnie z wykształceniem czy zawodem), wolontariusze hobbyści (działają ochotniczo dla własnego spełnienia) oraz wolontariusze ofiarodawcy (wspierają pieniądze organizacje czy dane przedsięwzięcie).

W kontekście krótkiego przeglądu motywów i motywacji wolontariuszy szczególnie istotne wydaje się ich rozpoznanie podczas rozpoczęcia działania wolontariackiego oraz w czasie jego trwania. Rozpoznanie motywów kierujących wolontariuszem może pozwolić na lepsze zaprojektowanie obszaru jego działań, odpowiedzialności, jaką może przyjąć, oraz zadań, jakie może wy-

konać. W tworzeniu obszaru pracy wolontariusza niezbędne wydaje się rozpoznanie stopnia zaangażowania wolontariusza. Załuska (1998) wymienia okazjonalistów, którzy działają pod wpływem impulsu, jednorazowo; średniodystansowców, którzy są aktywni i zaangażowani jedynie do momentu zrealizowania, osiągnięcia osobistego celu. Ponadto autorka wymienia działaczy permanentnych, dla których wolontariat jest częścią życia, czasem jego sensem, i którzy nie chcą z niego zrezygnować (Załuska, Boczoń, 1998, s. 96).

Ze względu na nadal obecną tendencję społeczeństwa do utrzymywania postawy dystansu względem osób z zaburzeniami psychicznymi, rodzi się pytanie, jakimi motywami kierują się wolontariusze, którzy poszukują kontaktu z tymi osobami (Hallet i in., 2012). Hallet i współpracownicy (2012, s. 5), biorąc pod uwagę różne rodzaje wolontariatu na rzecz osób doświadczających trudności psychicznych, pogrupowali motywacje wolontariuszy na te, które nakierowane są na „dawanie” (*giving*) oraz „dostawanie” (*getting*). Wśród powodów podjęcia wolontariatu, które nakierowane są na „dawanie”, badacze rozpoznali motywy filantropijne, przejawiające się w chęci dania czegoś z siebie oraz związane z odpowiedzialnością społeczną za osoby, które nie ze swojej winy mają trudniejszą sytuację. Z kolei powody zogniskowane wokół motywu „dostawanie” odnoszą się do zaspokojenia ciekawości dotyczącej m.in. własnych możliwości, zaspokojenia własnych potrzeb, nabycia nowych umiejętności i wiedzy, poznania ludzi, poczucia akceptacji czy zwiększania świadomości innych w konkretnym obszarze. Ponadto istotnym motywem, który towarzyszy wolontariuszom, jest chęć sprawdzenia własnych aspiracji oraz potrzeba rozwijania kariery, co staje się możliwe dzięki nabyciu istotnego doświadczenia w kontakcie z osobą z zaburzeniami psychicznymi. Toner, Hickling i współpracownicy (2018), w swojej pracy, używając tego samego podziału motywów (*getting, giving*), pogrupowali motywacje wolontariuszy uczestniczących w jednej z form wolontariatu – *befriending*. Wolontariusze w tych badaniach kierowali się m.in.: chęcią oddania czegoś w zamian za pomoc, którą kiedyś otrzymali, oraz poczuciem odpowiedzialności za pomoc innym. Ponadto pomaganie było dla niektórych częścią ich filozofii życiowej lub religii. Z drugiej strony wolontariusze poprzez kontakt z osobami z doświadczeniem trudności w zdrowiu psychicznym chcieli sprawdzić, czy są odpowiedni do tego rodzaju aktywności, a także pragnęli poznać nowe osoby, nabyć doświadczenia i umiejętności oraz poszerzyć wiedzę na temat sposobu działania lokalnych placówek wsparcia. Motywacją wolontariuszy do pracy z osobami

z zaburzeniami psychicznymi była także chęć odnalezienia wyjaśnień własnych zachowań. Znaczenie w podjęciu takich aktywności mają też własne doświadczenia zdrowotne (Toner i in., 2018).

Riantiaro wraz ze współpracownikami (2020) w swoim przeglądzie systematycznym prac dotyczących wolontariatu na rzecz osób z zaburzeniami psychicznymi dzielią występujące motywacje na kategorie podobne do tych wcześniej opisanych. Badacze raportują dwie główne grupy motywów: dla własnego dobra/osobistych korzyści (*own goodness*) oraz aby służyć innym (*to serve to others*) (Riantiaro, Zuhriyah, Windarwiati, 2020, s. 350–351), które w znacznym stopniu pokrywają się z zaprezentowanymi już badaniami. Ciekawe wyniki otrzymali Jensen, Lou, Aagaard, Væggemose (2017), którzy zgłębili temat rodzin włączających się w wolontariat, którego celem miało być wspólne wspieranie osób chorujących psychicznie. Większość rodzin była na etapie, na którym pojawiła się potrzeba pomagania. Jednym ze źródeł motywacji były doświadczenia osobiste rodzin w kontakcie z osobą, która doświadcza kryzysów psychicznych, oraz możliwość zrobienia czegoś dobrego dla osób w trudniejszej sytuacji. Inne motywy wiązały się z zauważaną stygmatyzacją – rodziny chciały poznać kogoś chorującego, zmienić własne postrzeganie tej grupy osób. Ponadto członkowie rodzin chcieli nawiązać nowe, znaczące relacje.

KORZYŚCI Z WOLONTARIATU – WYBRANE OBSZARY

Wolontariat niesie wiele korzyści zarówno dla wolontariuszy, jak i beneficjentów działania (Casiday i in., 2008; Hallet i in., 2012). Dla osób z zaburzeniami psychicznymi ważną korzyścią płynącą z działania wolontariuszy jest możliwość posiadania znajomości wśród osób spoza najbliższego otoczenia – czyli powiększenie sieci społecznej (Hallet i in., 2012). Długotrwały wolontariat skutkujący nawiązaniem relacji może rozwijać umiejętności społeczne i podnosić jakość życia osób z trudnościami w zakresie zdrowia psychicznego (McCorkle i in., 2009). Osoby chorujące psychicznie objęte wsparciem wolontariusza twierdziły, że kontakt z kimś, kto już wiedział o chorobie, obniża niepokój, który jest odczuwany zazwyczaj podczas nawiązywania nowych znajomości (Hallet i in., 2012). Ponadto jednostki dzięki wolontariuszowi mogły doświadczyć nowych, niedostępnych wcześniej aktywności (Hallet i in., 2012). Osoby z zaburzeniami psychicznymi, korzystające ze wsparcia wyszkolonych wolontariuszy czuły się wysłuchane, oceniały ich pomoc jako

bardziej prawdziwą i autentyczną (Baumel, 2015). Objęcie opieką wolontariusza może mieć także znaczenie dla samooceny, poziomu aktywności, zdrowia psychicznego oraz fizycznego (por. Casiday i in., 2008).

W badaniu sondażowym studentów (Pieniążek, Zielińska, 2017) respondenci wśród korzyści z wolontariatu najczęściej wymieniali: zdobycie doświadczenia i nabycie nowych umiejętności interpersonalnych. Prawie 40% badanych uznaje, że wolontariat zaspokaja potrzebę bycia potrzebnym, jedna trzecia zaś zwraca uwagę na możliwość samorealizacji, rozwoju własnego potencjału. Udział w wolontariacie może mieć znaczenie m.in. dla poziomu postrzeganego przez jednostkę zdrowia, depresji, satysfakcji życiowej i samooceny (por. Casiday i in., 2008; Paylor, 2011).

Brackhane, Strehl, Wurzer (1990) podają, że wolontariusze nabywają nowych umiejętności, mają także możliwość poznania nowych ludzi. Ponadto wolontariusze jako korzyści z pracy z osobami z zaburzeniami psychicznymi postrzegają: poczucie akceptacji i bycia lubianym, zwiększenie poziomu własnej świadomości na temat zdrowia psychicznego (Brackhane, Strehl, Wurzer, 1990). Wolontariusze czuli się nagrodzeni za to, że mogli wspomóc osobę w jej procesie zdrowienia (Toner i in., 2018). Wolontariusze, którzy wcześniej nie mieli styczności z osobami chorującymi psychicznie, zgłaszają zmianę postaw względem tej grupy i zmniejszenie przekonań stygmatyzujących (Hallet i in., 2012). Przekłada to się na zadowolenie z działań wolontariackich na rzecz osób, które doświadczają kryzysów psychicznych. 87% respondentów w badaniu Rossler, Horst, Salize (1996) jest bardzo lub raczej usatysfakcjonowane ze swojej działalności. Wszyscy studenci psychologii biorący udział w wolontariacie na rzecz osób chorujących psychicznie w badaniach autorstwa Kritzinger i Pillay (2010) widzieli korzyści z tego rodzaju działania. Zwiększyła się wiedza wolontariuszy dotycząca systemu wsparcia oraz psychopatologii, ponadto prawie połowa studentów czuła mniej obaw o pracę z chorującymi osobami.

ZASADY KODEKSU ETYCZNEGO WOLONTARIUSZA W ŚWIELE BADAŃ NAD WOLONTARIATEM

Każdego wolontariusza obowiązują pewne zasady wynikające z miejsca, w którym odbywa wolontariat, a także płynące z kodeksu etycznego wolontariusza, który jest zbiorem nieformalnych zasad działania (por. Kodeks etyczny wolontariusza, <http://www.wolontariat.pl>, dostęp: 10.12.2007). Jak

podkreśla Pawlus (2012), stosowanie kodeksu etycznego przez wolontariusza pomaga mu w efektywnym realizowaniu przyjętych zadań. W kodeksie etycznym można znaleźć wiele zasad, które pokazują, jakimi normami powinien się kierować wolontariusz (Kurowski, 2012). Dalej znajdują się niektóre z zasad, jakie obowiązują wolontariusza, oraz doniesienia z badań, które akcentują wagę roli organizacji i osób mających wspierać wolontariusza w możliwości realizowaniu tych zasad etycznych.

W kodeksie etycznym wolontariusza można znaleźć zasadę, która zakłada, że wolontariusz powinien być pewny i wiedzieć, dlaczego chce się podjąć takiego działania. Zachowania wolontariuszy często charakteryzują się polimotywywnością. Jak wskazują Cassidy, Thompson, El-Nagib, Hickling i Pribe (2019), wolontariusze pracujący z osobami z zaburzeniami psychicznymi nie przejawiają jednej, wspólnej motywacji. Towarzyszą im zarówno motywacje altruistyczne, jak i pobudki personalne. Te drugie według badaczy są częstsze, a należą do nich motywacje dotyczące zarówno chęci zwiększenia doświadczeń związanych z zawodem i karierą, nabycia umiejętności czy nowych doświadczeń, jak i chęci rekompensaty względem społeczeństwa oraz poprawy swojego samopoczucia (Cassidy i in., 2019, s. 9). Rozpoznanie motywacji do udzielania pomocy wydaje się istotne, ponieważ jak pisze Piekarski (2014, s. 206), nie każda motywacja do pomagania innym jest „odpowiednia i dobra”. Autor odnosi się do podziału motywów działania prospołecznego na orientację endocentryczną i egzocentryczną. W przypadku pierwszej orientacji przyczyną działań jest napięcie w strukturze „ja”. Działanie jest wtedy efektem dążenia do pozytywnych zmian w obrazie własnej osoby (np. odczuwania zadowolenia, dumy) lub chęci uniknięcia zmian negatywnych (np. unikanie odczuwania wyrzutów sumienia). Zatem aktywności prospołeczne w przypadku orientacji endocentrycznej są podejmowane, gdy mogą być źródłem satysfakcji. Orientacja egzocentryczna związana jest z motywacją, która nie jest zależna od własnych interesów, a zorientowana jest na inną osobę. Piekarski (2014, s. 204–205) podkreśla, że działania osób o motywacji egzocentrycznej są bardziej adekwatne, jeśli chodzi o potrzeby drugiej osoby, z kolei u osób zorientowanych endocentrycznie w zależności od sytuacji wzmocnienia lub zagrożenia „ja” następuje wzrost lub spadek zaangażowania w daną działalność prospołeczną.

Znaczącym problemem w podejmowanej tematyce jest rezygnowanie wolontariuszy z pracy. Wydaje się to szczególnie ważne w kontekście pra-

cy z osobami, które doświadczają zaburzeń zdrowia psychicznego. Ciągłość szeroko rozumianych oddziaływań w stosunku do osób z zaburzeniami psychicznymi jest bardzo ważna (Prot-Klinger, Pawłowska, 2008). Scherer, Allen i Harp (2016), powołując się na Eisner, Grimm, Maynard i Washburn, podają, że ponad jedna trzecia wolontariuszy, która zgłasza się do działań wolontariackich w ciągu jednego roku, nie podejmuje takich aktywności w następnym. Badania pokazują, że istnieje związek między słabym dopasowaniem wolontariusza do organizacji a wypaleniem, które z kolei wiąże się z zamiarem odejścia z miejsca odbywania wolontariatu (Scherer, Allen, Harp, 2016). Poprzez słabe dopasowanie badacze rozumieją rozbieżność między celami oraz wartościami wolontariusza a celami i wartościami organizacji. Im większa rozbieżność, tym wyższe wypalenie wolontariusza (Scherer, Allen, Harp, 2016).

Wypalenie wolontariusza współwystępuje z trudnościami w relacjach z beneficjentami wolontariatu oraz problemami w relacjach z organizacją (Kulik, 2006). Inne doniesienia pokazały, że jednym z czynników wpływających na wypalenie wolontariusza jest unikowy styl radzenia sobie ze stresem, znaczenie mają też m.in. wiek, empatia (Roche, Ogden, 2017). Wsparcie wolontariusza przez organizację wiąże się z jego zaangażowaniem oraz zmniejsza prawdopodobieństwo chęci zrezygnowania z wolontariatu (Alfes, Shantz, Bailey, 2016). Zatem istotna wydaje się świadomość celów wolontariusza oraz jasność założeń miejsca, w którym wolontariusz miałby działać, a także wsparcie udzielane wolontariuszowi.

Kolejną zasadą wynikającą z kodeksu etyki wolontariusza jest przekonanie o wartości tego, co się robi. Brak poczucia bycia docenionym za swoje działanie może sprawiać, że wolontariusz postrzeże swoje wysiłki i aktywności za mało ważne, co może tworzyć sytuację, w której wolontariusza i organizację, w której działa, łączy słabe dopasowanie (Scherer, Allen, Harp, 2016), cele i potrzeby wolontariusza oraz organizacji się nie pokrywają. Aby działanie wolontariusza było bardziej efektywne, należy dołożyć starań, żeby potrzeby wolontariusza i organizacji były jak najbardziej dopasowane, m.in. poprzez zachęcanie wolontariuszy do udzielania informacji zwrotnych na temat prowadzonych działań oraz angażowanie ich w spotkania z personelem (Lipp, 2015, za: Scherer, Allen, Harp, 2016). Tym, co będzie zwiększało osiąganie celów wolontariatu, czyli m.in. poczucie wartościowej aktywności, to docenianie i okazywanie wdzięczności wolontariuszom za ich działalność (Lehn, 2015, za: Scherer, Allen, Harp, 2016). Organizacje

powinny dołożyć starań, aby wszyscy pracownicy doceniali wkład wolontariusza (Paylor, 2011, s. 28–29).

Jednym z wyzwań dla wolontariuszy pracujących z osobami z zaburzeniami psychicznymi jest stawianie i przestrzeganie granic (Mitchell, Pistrang, 2011). Granice relacji wolontariusza z osobą z zaburzeniami psychicznymi mogą znajdować się w spektrum: od relacji podobnej do profesjonalnej aż do relacji, która zbliża się do przyjacielskiej (Cassidy i in., 2019, s. 8). Istotną rolę mogą odgrywać tu zasady, jakie ustanawia lub zaleca organizacja organizująca wolontariat. Wolontariusze, którzy postrzegają swoją rolę jako podobną do roli profesjonalisty, dużo sztywniej podchodzą do respektowania wyznaczonych granic, np. przyjmują rolę jedynie odbiorcy w konwersacji oraz nie ujawniają informacji o sobie. Inaczej jest w przypadku wolontariuszy, którzy swoją relację z osobą z zaburzeniami psychicznymi postrzegają jako przyjaźń – mają oni większą gotowość do ujawniania szczegółów na temat siebie oraz „naciągania” wyznaczonych przez organizację granic relacji (Cassidy i in., 2019).

Jak pisze Podgórska-Jachnik (2014), wyznaczanie granic własnej prywatności jest ważnym czynnikiem w budowaniu relacji z osobą z zaburzeniami psychicznymi. Toner, Cassidy i współpracownicy (2018) z kolei podkreślają, że sztywne, narzucone struktury relacji między wolontariuszem a osobą z doświadczeniem trudności w zdrowiu psychicznym mogą być nieodpowiednie i nieprzydatne. W związku z różnymi potrzebami osób z zaburzeniami psychicznymi ważne jest zachowanie elastyczności i indywidualnego podejścia w wolontariacie.

Wolontariusz powinien zostać zapoznany z regułami obowiązujących w miejscu wykonywania wolontariatu (Górecki, 2013), mieć jasno określone zasady funkcjonowania oraz wiedzieć, przed kim jest odpowiedzialny (Pawlus, 2012). W kontekście zasady mówiącej o tym, aby jak najlepiej dopasować misje organizacji do celów i potrzeb wolontariusza (Ochman, Jordan, 2000) wydaje się, że wolontariusz pracujący z osobami z zaburzeniami psychicznymi powinien wiedzieć, jakie są zasady budowania kontaktu z osobami z zaburzeniami psychicznymi, które to są podstawą wsparcia tej grupy osób. Do takich można zaliczyć m.in. umiejętność zapewnienia poczucia bezpieczeństwa, kierowanie się zasadą zaufania, poufności i otwartości (Podgórska-Jachnik, 2014, s. 127). Ponadto do czynników budujących relację można zaliczyć umiejętność motywowania bez przejmowania kontroli, właściwą komunikację, podejście podmiotowe oraz gotowość do konsultacji z profesjonalistami (Podgórska-Jachnik, 2014, s. 127).

Jak podaje Włodarczyk (2011), wolontariusz ma prawo do informacji o swoich obowiązkach i uprawnieniach, założenie to jest regulowane ustawowo. Jak podaje Bielecka (2017), każdy wolontariusz powinien wiedzieć, jakie zadania są realizowane w miejscu jego pracy, jakie są jego obowiązki oraz oczekiwania organizacji względem niego, a także w jaki sposób może rozwijać swój potencjał w danym miejscu. Jednak w żaden sposób organizacja nie może zmuszać wolontariusza do działań, które są w konflikcie z jego przekonaniami (zob. Pawlus, 2012, s. 67), ma oferować wiele elastycznych możliwości, które odpowiadają indywidualnym potrzebom wolontariusza (Paylor, 2011, s. 29). Wiąże się to z kolejną z zasad, która dotyczy otwartej komunikacji oraz dopytywania w razie niejasności (Pawlus, 2012, s. 71–72). Wolontariat na rzecz osób z zaburzeniami psychicznymi może wiązać się z różnymi wyzwaniem i wątpliwościami ze strony wolontariusza (por. Cassidy i in., 2019). Badania (Hallet i in., 2012) dotyczące wolontariuszy pracujących z osobami z zaburzeniami psychicznymi wskazują, że często nie są oni pewni, jaką rolę mają sprawować, oraz mogą mieć trudności w zachowaniu równowagi między przyjmowaniem postawy nieoceniającej a byciem naturalnym. Ponadto niektóre zachowania osób z zaburzeniami psychicznymi czy sytuacje pojawiające się w relacji mogą być niezrozumiałe (Jensen i in., 2017). W związku z tym, w opinii wolontariuszy, cenny, a nawet niezbędny jest profesjonalny feedback, który pomaga w zrozumieniu zaistniałych sytuacji oraz zwiększaniu efektywności niesionego wsparcia (Jensen i in., 2017). Wspieranie wolontariuszy może mieć duże znaczenia dla efektywności wolontariatu (Cassidy i in., 2019). Ochman i Jordan (2000) zwracają uwagę na to, że ważne jest, żeby wspierać wolontariusza, jasno wyznaczać jego zadania oraz wyjaśniać kompetencje osób, z którymi współpracuje, tak aby unikać sytuacji trudnych.

Kolejną zasadą przyjętą w kodeksie etycznym obowiązującą wolontariusza jest chęć do nauki i poszerzania swojej wiedzy (Pawlus, 2012, s. 71–72). Jak pokazują badania (Hallet, in., 2012), jedną z motywacji wolontariuszy, którzy chcą pracować z osobami z doświadczeniem trudności w zdrowiu psychicznym, jest nabycie nowych umiejętności i doświadczenia, zdobycie wiedzy, zweryfikowanie swoich aspiracji zawodowych. Jak piszą Casiday, Kinsman, Fisher, Bambra (2008), przygotowanie i szkolenie wolontariusza może być jednym z kluczowych determinantów sukcesu działania wolontariuszy. Bielecka (2017) zwraca uwagę, że przygotowanie wolontariusza powinno być dopasowane do odpowiedniej grupy klientów oraz zawierać

zarówno elementy teoretyczne, jak i praktyczne. Tworzenie przestrzeni do rozwoju m.in. poprzez szkolenia, mentoring czy skuteczną superwizję jest jednym z czynników, które wpływają na utrzymywanie się wolontariusza w tej aktywności (Faletehan i in., 2021).

Według kodeksu etycznego wolontariusz nie powinien sprzeciwiać się kontroli nad sobą (Kodeks etyczny wolontariusza, <http://www.wolontariat.pl>, dostęp: 10.12.2007). Hallet, Klung, Lauber oraz Priebe (2012) podkreślają, że niezbędne w działaniu wolontariuszy jest superwizowanie ich działań. Jak wskazują Casiday i współpracownicy (2008), jednym z kontekstualnych czynników, które są krytyczne dla osiągnięcia efektów wolontariatu, jest to, jak dobrze wolontariusze są zarządzani. Ponadto znaczenie ma także to, jak dobrze wolontariusz został dopasowany do osoby, którą ma wspierać (Casiday i in., 2008). Bielecka (2017) podkreśla, że ważne jest odpowiednie sprawdzenie kandydata, który ma zostać wolontariuszem, w kontekście jego predyspozycji do konkretnych działań, zdolności, motywacji. Zakres sprawdzania kandydata będzie zależny od realizowanych działań. Z kodeksu etycznego wolontariusza wynika, że powinien on jasno stawiać swoje oczekiwania. Aby praca wolontariusza była efektywna, powinien on znać zakres swoich obowiązków oraz oczekiwań względem niego. Niektóre z negatywnych doświadczeń, które towarzyszą wolontariuszom pracującym z osobami z zaburzeniami psychicznymi, o których pisał Hallet ze współpracownikami (2012), to brak jasności pełnionej roli oraz trudności w rozpoznaniu, w jakim stopniu byli akceptowani oraz postrzegani jako komplementarni do zatrudnionych profesjonalistów.

Kolejną ważną zasadą jest odpowiedzialność i bycie osobą, na której można polegać (Kodeks etyczny wolontariusza, <http://www.wolontariat.pl>, dostęp: 10.12.2007). Istotne w tym kontekście wydaje się wytrwanie w podjętej aktywności, czyli nieprzerywanie wolontariatu. Badania pokazały, że to, czy wolontariusz pozostanie przy swojej działalności, łączy się z kilkoma aspektami, m.in. czynnikami związanymi z organizacją pracy, ale też z cechami jednostki. Wysoki poziom osobistego zaangażowania pociąga za sobą dłuższe pozostanie w danej organizacji. Zaangażowanie w działalność wolontariacką związane jest z akceptacją wartości, które posiada dana organizacja, gotowością do wysiłku w imieniu tej organizacji oraz pragnieniem utrzymania członkostwa w organizacji (Faletehan i in., 2021).

Zaangażowanie wolontariusza związane jest także z otrzymywanym wsparciem. Badania (Alfes, Shantz, Bailey, 2016) pokazały, że zarówno

wsparcie zorientowane na zadanie, jak i wsparcie zorientowane na emocje, które udzielane jest wolontariuszowi przez organizację, wiąże się z poziomem zaangażowania. Im większe zaangażowanie, tym wyższy poziom zadowolenia oraz postrzeganej społecznej wartości siebie. Wsparcie ukierunkowane na zadanie polega na konkretnych działaniach, które mają pomóc w przezwyciężaniu problemów podczas wykonywania pracy wolontariackiej i osiąganiu zadań z sukcesem. Wsparcie ukierunkowane na emocje to forma wsparcia, która wywołuje uczucia pozytywne w jednostce, redukuje koszty psychologiczne związane z warunkami pracy oraz wspiera rozwój osobisty (Alfes, Shantz, Bailey, 2016, s. 601).

Badania wolontariuszy udzielających wsparcia telefonicznego osobom z trudnościami w zakresie zdrowia psychicznego i w kryzysach (wolontariusze pracujący w linii kryzysowej) pokazały, że są oni narażeni są wiele trudnych doświadczeń, które wiążą się z wyczerpaniem, zmęczeniem i chęcią rezygnacji z działania. Skutecznymi interwencjami, które mogły pomóc wolontariuszom, były edukacja oraz debriefing (Kinzel, Nanson, 2000). Locke i in. (2003) podkreślają, że wsparcie wolontariusza odgrywa dużą rolę w efektywnym kierowaniu wolontariuszami, jednak powinno być połączone z możliwością do autonomii i rozwoju, ekspresji siebie. Możliwość brania odpowiedzialności oraz poczucie samodzielności przy wykonywaniu interesujących i trudnych zadań może przynosić wolontariuszowi satysfakcję (Locke i in., 2003).

Kolejną zasadą zawartą w kodeksie etycznym wolontariusza jest zasada zespołowości i współdziałania w grupie. Wolontariusz może być częścią zespołu pomagającego osobom chorującym psychicznie (Reding, Goldsmith, 1967; Bronowski, Sawicka, 2011). Działanie w grupie daje wolontariuszowi szerszy kontekst nauki nowych umiejętności, np. od interdyscyplinarnego zespołu profesjonalistów. Jak podkreśla Kaźmierska (2012), niezbędne w pracy wolontariusza są kompetencje społeczne, m.in. umiejętność współpracy oraz budowania zespołu. Odpowiedzialność za nawiązanie dobrych relacji nie spoczywa jedynie na barkach wolontariusza. W związku z tym, że często postrzegany jest on jako dodatkowy obowiązek (Włodarczyk, 2011), organizacja, w której działa wolontariusz, powinna wspierać kontakty z pracownikami płatnymi, tworzyć przestrzeń partnerstwa (Ochman, Jordan, 2000). Jak podaje Włodarczyk (2011), odpowiednie zorganizowanie działalności wolontariusza może odciążyć pracowników oraz zwiększyć skalę działania organizacji jako całości. Adekwatna komunikacja oraz wła-

ściwe wprowadzenie wolontariusza do pracy, a także umiejętne przydzielanie zadań wolontariuszowi będzie zmniejszało potrzebę chęci przerwania wolontariatu (Faletahan i in., 2021). Ochman i Jordan (2000) zwracają uwagę, że dobra atmosfera powinna być budowana od samego początku, np. rozmowy rekrutacyjnej.

Otwartym pytaniem zostaje to, kto powinien być odpowiedzialny za wspieranie działalności wolontariuszy pracujących z osobami z zaburzeniami psychicznymi i kierowanie nią. Wolontariusz może być przecież częścią zespołu terapeutycznego (Bronowski, Sawicka, 2011), współpracuje z profesjonalistami, ważną rolę upatruje się także w koordynatorach i liderach wolontariatu. Jak podaje Pawlus (2012), wolontariusz powinien wiedzieć, przed kim odpowiada, oraz mieć możliwość kontaktu z tą osobą. Ważne jest, aby osoba kierująca wolontariatem była wspierająca, doceniająca, ale także dawała przestrzeń do autonomii i realizacji wyzwań (Locke, Ellis, Smith, 2003).

ZAKOŃCZENIE

Wielość poruszanych w artykule wątków pokazuje, jak szeroką tematyką jest wolontariat. Niemożliwe jest jej wyczerpanie oraz włączenie wszystkich wątków. Pominięty został m.in. ważny wątek wolontariuszy, którzy sami doświadczają zaburzeń psychicznych oraz działają na rzecz innych osób z podobnymi doświadczeniami (zob. Atif i in., 2019; Shalaby, Agyapong, 2020).

Podsumowując dotychczasowe rozważania, warto podkreślić, że w związku z ważną rolą, jaką może odgrywać wolontariat, niezbędne jest podjęcie działań, które pozwolą na lepsze zrozumienie oraz polepszenie jakości doświadczania wolontariatu, ponadto istotne jest rozpoznawanie motywacji wolontariuszy oraz czynników, które sprzyjają ich działaniom i je utrudniają (Locke, Ellis, Smith, 2003). Jak pokazują Scherer, Allen, Harp (2016), warto zwrócić uwagę na dopasowanie wolontariusza do organizacji, w której będzie podejmował pracę, co za tym idzie – należy rozpoznać jego potencjał, cele i potrzeby oraz jasno określać cele organizacji.

W związku z tym, że wolontariat odgrywa znaczącą rolę we wspieraniu osób z zaburzeniami psychicznymi (Bronowski, Sawicka, 2011), ważne jest, aby wysiłki badawcze i naukowe kierowane były na rozpoznanie metod poprawy rekrutowania oraz szkolenia z zakresu zarządzania wolontariatem, a także wspierania wolontariuszy w ich pracy, aby zmniejszać niedopaso-

wania, minimalizować wypalanie i przeciwdziałać nadmiernej rotacji wolontariuszy, a maksymalizować potencjał tkwiący w każdej osobie (Scherer, Allen, Harp, 2016; Bielecka, 2017; Hallet i in., 2012). Nadal nie są poznane wszystkie możliwe wpływy wolontariatu na zdrowie człowieka, niewyjaśniony pozostaje też mechanizm stojący za możliwymi pozytywnymi efektami wolontariatu dla człowieka (Jenkinson i in., 2013).

Jak podają Hallet i współpracownicy (2012), powinny istnieć programy promujące i wdrażające wolontariat na rzecz osób doświadczających trudności w zdrowiu psychicznym. Przemawiają za tym korzyści płynące z tego działania zarówno dla osób doświadczających zaburzeń psychicznych, jak i wolontariuszy, a także fakt, że wolontariat nie jest kosztowny pod względem ekonomicznym, a wypełnia luki w działaniach instytucjonalnych (Włodarczyk, 2011).

BIBLIOGRAFIA

- Alfes, K., Shantz, A., Bailey, C. (2016). Enhancing volunteer engagement to achieve desirable outcomes: What can non-profit employers do?. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(2), 595–617. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9601-3>
- Allen, N.J., Rushton, J.P. (1983). Personality characteristics of community mental health volunteers: A review. *Journal of Voluntary Action Research*, 12(1), 36–49.
- Atif, N., Bibi, A., Nisar, A., Zulfikar, S., Ahmed, I., LeMasters, K., Rahman, A. (2019). Delivering maternal mental health through peer volunteers: A 5-year report. *International Journal of Mental Health Systems*, 13(1), 62, 1–8. <https://doi.org/10.1186/s13033-019-0318-3>
- Baumel, A. (2015). Online emotional support delivered by trained volunteers: Users' satisfaction and their perception of the service compared to psychotherapy. *Journal of Mental Health*, 24(5), 313–320. <http://dx.doi.org/10.3109/109638237.2015.1079308>
- Bielecka, E. (2017). Kompleksowa i systemowa praca z rodziną – „Dobre praktyki”. Stowarzyszenia Pomocy Rodzinie DROGA. *Praca Socjalna*, 32, 90–111.
- Brackhane, R., Strehl, C., Wurzer, I. (1990). Lay help in rehabilitation of psychiatrically handicapped patients. Report of two comparative empirical studies. *Rehabilitation (Stuttgart)*, 29(4), 254–260.
- Bronowski, P., Sawicka, M. (2011). Zespół interdyscyplinarny – nowa jakość w opiece środowiskowej. *Postępy Psychiatrii i Neurologii*, 20(3), 193–199.
- Casiday, R., Kinsman, E., Fisher, C., Bamba, C. (2008). Volunteering and health: What impact does it really have. *London: Volunteering England*, 9(3), 1–13.
- Cassidy, M., Thompson, R., El-Nagib, R., Hickling, L.M., Priebe, S. (2019). Motivations and experiences of volunteers and patients in mental health befriending.

- ing: A thematic analysis. *BMC Psychiatry*, 19(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12888-019-2102-y>
- Chotkowska, K. (2016). Sprawozdanie z konferencji Samopomoc i Partnerstwo. Nowe perspektywy we wspieraniu osób z doświadczeniem kryzysu psychicznego. *Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania*, 2, 168–174.
- Cnaan, R.A., Handy, F., Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364–383. <https://doi.org/10.1177/0899764096253006>
- Faletchan, A.F., van Burg, E., Thompson, N.A., Wempe, J. (2021). Called to volunteer and stay longer: The significance of work calling for volunteering motivation and retention. *Voluntary Sector Review*, 12(2), 235–255. <https://doi.org/10.1332/204080520X15929332587023>
- Górecki, M. (2013). Wolontariat – idea, organizacja, doświadczenia. *Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy, Nauki Społeczne*, 1, 81–110.
- Grabowski, D. (2014). Jak motywować studentów?: próba udzielenia odpowiedzi w świetle teorii autodeterminacji Richarda Ryana i Edwarda Deci'ego. W: B. Kożusznik, J. Polak (red.), *Uczyć z pasją: wskazówki dla nauczycieli akademickich* (s. 265–296). Katowice: Wydawnictwo UŚ.
- Hallet, C., Klung, G., Lauber, Ch., Priebe, S. (2012). Volunteering in the care of people with severe mental illness: A systematic review. *BCM Psychiatry*, 12, 226. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-12-226>
- Heitzman, J., Łoza, B., Kosmowski, W. (2011). Klasyfikacja zaburzeń psychicznych: koncepcyjne założenia ICD-11. *Psychiatria Polska*, 45(6), 941–950. https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_162119 (dostęp: 1.01.2020).
- Jenkinson, C.E., Dickens, A.P., Jones, K., Thompson-Coon, J., Taylor, R.S., Rogers, M., Bambra, C.L., Lang, I., Richards, S.H. (2013). Is volunteering a public health intervention? A systematic review and meta-analysis of the health and survival of volunteers. *BMC Public Health*, 13(1), 773, 1–10. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-773>
- Jensen, L.G., Lou, S., Aagaard, J., Væggemose, U. (2017). Community families: A qualitative study of families who volunteer to support persons with severe mental illness. *International Journal of Social Psychiatry*, 63(1), 33–39. <https://doi.org/10.1177/0020764016674346>
- Każmierska, M. (2012). Kompetencje społeczne w trudnej pracy wolontariusza. Kim jest wolontariusz? W: W. Heller, A.M. Janiak, K. Jankowska, J. Szymańska, E. Poniedziałek, A. Błaszczyk, J. Boroń (red.), *Kompetencje społeczne w edukacji, pracy socjalnej i relacjach zawodowych* (s. 104–111). Poznań–Kalisz: Wydawnictwo Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Wydział Pedagogiczno-Artystyczny.
- Kata, G. (2016). *Wolontariat młodzieżowy jako szansa samoaktualizacji*. Lublin: Innovatio Press, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji.
- King, M., Walder, L.O., Pavey, S. (1970). Personality change as a function of volunteer experience in a psychiatric hospital. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 35(3), 423–425. <https://doi.org/10.1037/h0030091>

- Kinzel, A., Nanson, J. (2000). Education and debriefing: Strategies for preventing crises in crisis-line volunteers. *Crisis*, 21(3), 126–34. <https://doi.org/10.1027//0227-5910.21.3.126>. PMID: 11265839
- Kodeks etyczny wolontariusza. <http://www.wolontariat.pl> (dostęp: 1.01.2020).
- Kritzinger, A.M., Pillay, A.L. (2010). Undergraduate psychology students' experiences of volunteering at a Chronic Mental Health Facility. *Psychological Reports*, 107(3), 873–876. <https://doi.org/10.2466/02.07.13.PR0.107.6.873-876>
- Kropiewski, Z., Kulik, M.M., Rydzewska, M., Szałachowski, R., Szczęśniak, M., Timoszyk-Tomczak, C. (2015). Syntetyczny model motywacji prospołecznych na przykładzie wolontariatu. *Psychologia Wychowawcza*, 7(7), 45–61.
- Kurowski, E. (2012). Wokół etycznych aspektów wolontariatu. *Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy, Nauki Społeczne*, 2, 75–82.
- Kulik, L. (2006). Burnout among volunteers in the social services: The impact of gender and employment status. *Journal of Community Psychology*, 34(5), 541–561.
- Lai, M.H.C., Ren, M.Y.W., Wu, A.M.S., Hung, E.P.W. (2013). Motivation as mediator between national identity and intention to volunteer. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 23, 128–142. <https://doi.org/10.1002/casp.2108>
- Leszczyński, S. (2012). Wolontariat – definicja, typy, readaptacja społeczna. *Ogrody Nauk i Sztuk*, 2, 131–138.
- Locke, M., Ellis, A., Smith, J.D. (2003). Hold on to what you've got: The volunteer retention literature. *Voluntary Action*, 5(3), 81–99.
- Manual on the measurement of volunteer work. (2011). Geneva: International Labour Office.
- Mccorkle, B.H., Dunn, E.C., Wan, Y.M., Gagne, C. (2009). Compeer friends: A qualitative study of a volunteer friendship programme for people with serious mental illness. *International Journal of Social Psychiatry*, 55(4), 291–305. <https://doi.org/10.1177/0020764008097090>
- Mitchell, G., Pistrang, N. (2011). Befriending for mental health problems: Processes of helping. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 84(2), 151–169. <https://doi.org/10.1348/147608310X508566>
- Mundle, C., Naylor, C., Buck, D. (2012). Volunteering in health and care in England. *A summary of key literature*. London: The King's Fund. https://www.kingsfund.org.uk/sites/default/files/field/field_related_document/volunteering-in-health-literature-review-kingsfund-mar13.pdf (dostęp: 1.01.2020).
- Naylor, C., Mundle, C., Weaks, L., Buck, D. (2013). Volunteering in health and care. *Securing a sustainable future*. London: The King's Fund. https://www.kingsfund.org.uk/sites/default/files/field/field_publication_file/volunteering-in-health-and-social-care-kingsfund-mar13.pdf (dostęp: 1.01.2020).
- Ochman, M., Jordan, P. (2000). *Jak pracować z wolontariuszami*. Warszawa: BORIS.
- Ogólnopolska Sieć Centrów Wolontariatu. www.wolontariat.org.pl (dostęp: 1.01.2020).

- Pawlus, T. (2012). Podstawy prawne i etyczne wolontariatu. *Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy, Nauki Społeczne*, 2, 59–74.
- Paylor, J. (2011). *Volunteering and health: Evidence of impact and implications for policy and practice*. London: Institute for Volunteering Research.
- Piekarski, G. (2014). Orientacje prospołeczne wolontariuszy a (nie)wspaniałomyślność działania. W: I. Jazurkiewicz, E. Rojewska (red.), *Sprawności moralne w perspektywie duchowości i wychowania* (s. 193–208). Szczecin: Wydawnictwo Naukowe US.
- Pieniążek, M., Zielińska, M. (2017). Wolontariat jako forma aktywności prospołecznej młodzieży studenckiej. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Pedagogika*, 15, 145–153.
- Pinto da Costa, M., Chevalier, A., Farreny, A., Cassidy, M., Leverton, M., Toner, S., Pribe, S. (2019). How would patients with psychosis like to be in contact with a volunteer: Face-to-face or digitally? *PLoS ONE*, 14(5). e0216929. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216929>
- Podgórska-Jachnik, D. (2014). *Praca socjalna z osobami z zaburzeniami psychicznymi i ich rodzinami*. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Price, A., Larson, D. (1982). Student volunteers in a psychiatric setting. *Journal of Psychiatric Treatment & Evaluation*, 4(5), 445–448.
- Prot-Klinger, K., Pawłowska, M. (2008). Jak mierzyć skuteczność leczenia środowiskowego?. *Postępy Psychiatrii i Neurologii*, 17(3), 229–232.
- Przewłocka, J. (2011). *Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010: Wolontariat, filantropia, 1%: raport z badań*. Warszawa: Stowarzyszenie Klon/Jawor.
- Puzyński, S. (2007). Choroba psychiczna – problemy z definicją oraz miejscem w diagnostyce i regulacjach prawnych. *Psychiatria Polska*, 41(3), 299–308.
- Radomska, A. (2007). Wolontariat formą zdobywania doświadczeń zawodowych, *Wychowanie na co Dzień*, 4/5, 33–34.
- Reding, G.R., Goldsmith, E.F. (1967). The non-professional hospital volunteer as a member of the psychiatric consultation team. *Community Mental Health Journal*, 3, 267–272. <https://doi.org/10.1007/BF01434883>
- Riantiarno, F., Zuhriyah, L., Windarwati, H.D. (2020). “Own goodness and service for others” A motivation to serve people with mental disorders: Systematic review. *International Journal of Science and Society*, 2(1), 345–355. <https://doi.org/10.200609/ijssoc.v2i1.84>
- Roche, A., Ogden, J. (2017). Predictors of burnout and health status in Samaritans’ listening volunteers. *Psychology, Health & Medicine*, 22(10), 1169–1174. <https://doi.org/10.1080/13548506.2017.1280176>
- Rössler, W., Horst, A., Salize, H.J. (1996). Voluntary aids in psychiatry. *Psychiatrische Praxis*, 23(4), 168–171.
- Scherer, L.L., Allen, J.A., Harp, E.R. (2016). Grin and bearit: An examination of volunteers’ fit with their organization, burnout and spirituality. *Burnout Research*, 3(1), 1–10. <https://digitalcommons.unomaha.edu/psychfacpub/132>
- Shalaby, R.A.H., Agyapong, V.I. (2020). Peer support in mental health: Literature review. *JMIR Mental Health*, 7(6), e15572.

- Siette, J., Cassidy, M., Priebe, S. (2017). Effectiveness of befriending interventions: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 7(4), e014304.
- Skalbania, B., Gretkowski, A. (2016). Poradnia psychologiczno-pedagogiczna po roku 1993 – rozwój i zmiany. W: A. Kansy (red.), *Lokalna aktywność społeczna w Polsce w latach 1990–2015* (s. 229–239). Płock: Towarzystwo Naukowe Płockie.
- Sosnowski, T., Wołyniec, E., Zielińska, N. (2013). Współczesne wymiary wolontariatu w perspektywie działalności Koła Naukowego Młodych Wolontariuszy. *Resocjalizacja Polska*, 4, 289–298.
- Szluz, B. (2012). Wolontariat studentów – współczesne wyzwania. *Studia Socialia Cracoviensia*, 4(1), 163–181. <http://dx.doi.org/10.15633/ssc.397>
- Śliwak, J., Zdunek, M. (2007). Wolontariat – bezinteresowna działalność na rzecz potrzebującego. W: J. Śliwak (red.), *Psychospołeczne problemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych* (s. 103–125). Lublin: Norbertinum.
- Toner, S., Hickling, L.M., Pinto da Costa, M., Cassidy, M., Priebe, S. (2018). Characteristics, motivations and experiences of volunteer befrienders for people with mental illness: A systematic review and narrative synthesis. *BMC Psychiatry*, 18, 378. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1960-z>
- Toner, S., Cassidy, M., Chevalier, A., Farreny, A., Leverton, M., da Costa, M.P., Priebe, S. (2018). Preferences for befriending schemes: A survey of patients with severe mental illness. *BMC Psychiatry*, 18(1), 1–8.
- Tombs, D., Stowers, C., Fairbank, S., Arkill, T. (2003). A befriending service for individuals with complex, enduring mental health problems. *Clinical Psychology, BPS Monthly Division*, 28, 33–36.
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003 nr 96, poz. 873).
- WHO. (2018). https://www.who.int/mental_health/en
- Wittchen, H.U., Jacobi, F., Rehm, J., Gustavsson, A., Svensson, M., Jönsson, B., Steinhausen, H.C. (2011). The size and burden of mental disorders and other disorders of the brain in Europe 2010. *European Neuropsychopharmacology*, 21(9), 655–679. <https://doi.org/10.1016/j.euroneuro.2011.07.018>
- Włodarczyk, E. (2011). Odcienie i cienie wolontariatu. *Kultura i Edukacja*, 3(82), 25–50.
- Zadrozna, A., Chotkowska, K. (2018). Działania edukacyjne i wsparcie wolontariuszy w ruchu samopomocowym osób z doświadczeniem choroby psychicznej. Przykład Grupy Wsparcia Trop. *Zeszyty Pracy Socjalnej*, 1, 45–55.
- Załużska, M. (1998). Prawne i organizacyjne ramy działania organizacji pozarządowych. W: M. Załużska, J. Boczoń (red.), *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.
- Załużska, M., Boczoń, J. (1998). *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.

A VOLUNTEER WORKING WITH PEOPLE WITH MENTAL DISORDERS – SELECTED ASPECTS

ABSTRACT

Volunteering is an unpaid activity for the benefit of various groups of people, incl. persons experiencing mental disorders. Motivations for volunteering may differ and involve the desire to gain experience and new knowledge, the need to repay to the community and to help those in need, and also the need to feel accepted or the desire to establish new relationships and verify one's own aspirations. Some of the reasons for volunteering are related to the willingness to "give", while others are related to "receiving". The volunteers working with people with mental disorders are a valuable part of the support system. The volunteers can work in many places and in various ways. Volunteering activities are included both in the law defining the framework of the volunteering as well as in the code of ethics of volunteers, which can be a starting point for designing appropriate volunteering activities. Volunteering plays a significant role in supporting people with mental disorders, volunteering activities complements institutional support, and volunteers themselves can support professionals. In view of the role of volunteering, it is important to continue looking for ways to improve the recruiting, training and management of volunteering, and to support volunteers in their work, to minimize burnout and to reduce frequency of volunteers' turnover, as well as to maximize the potential of every individual.

KEYWORDS: volunteer, volunteering, mental disorder, mental health