



AGNIESZKA KOKOSZCZYŃSKA\*, MAGDALENA SYSKA\*\*

## RECEPTA NA WOLONTARIAT

### ABSTRAKT

Celem pracy jest ukazanie świadczenia usług wolontariackich w kontekście organizacyjnym, społecznym i prawnym. Autorki badają wspomniane obszary na podstawie Płockiego Wolontariatu, instytucji powstałej w ramach Urzędu Miasta Płocka, oraz wolontariatu prowadzonego przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Płocku. W badaniu wykorzystują metodę ilościową i jakościową. Posługują się kwestionariuszami ankiety i wywiadu własnego autorstwa. Skupiają się na przedstawieniu zasad rekrutacji oraz organizacji pracy wolontariuszy, zasad współpracy z nimi. Wskazują na rodzaje podejmowanej działalności, jej beneficjentów: głównie osoby starsze, samotne oraz dzieci i młodzież z rodzin borykających się z różnymi problemami. Duża część pracy poświęcona jest sylwetce wolontariusza oraz ukazaniu wolontariatu jako instrumentu rozwoju środowiska lokalnego oraz zapobiegania wykluczeniu i marginalizacji społecznej. W świetle przeprowadzonych badań wolontariusze wspomnianych instytucji to w przeważającej liczbie ankietowanych kobiety pochodzące z miast powyżej 100 tysięcy mieszkańców, w wieku od 13. r.ż., studentki lub uczennice, charakteryzujące się sumiennością. Przyczynkiem zaangażowania się w działalność wolontariacką jest dla nich motyw egoistyczny i zadaniowy. Najczęściej podejmowane formy wolontariatu to stały indywidualny oraz grupowy. Przeprowadzona analiza empiryczna wskazuje na korzyści płynące z podejmowania pracy w charakterze wolontariusza i potwierdza konieczność jej promowania.

**SŁOWA KLUCZOWE:** wolontariat, wolontariusz w instytucji, sylwetka wolontariusza, zasady organizacji wolontariatu, rekrutacja wolontariuszy

\* Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka w Warszawie; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7540-1461>

\*\* Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka w Warszawie; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3026-0984>

O becznie i bezwzględnie jesteśmy świadkami rozwijającego się i wciąż rosnącego w siłę, można by przenieśliśmy powiedzieć przedzierającego się przez nasze drzwi oraz okna, kultu konsumpcjonizmu i wyjątkowości. Nie sposób uciec od tej tendencji. Zewsząd atakują nas kolorowe reklamy, billboardy, hasła. Wzrastamy w poczuciu dążenia do doskonałości. Dzieci już poprzez edukację przedszkolną przygotowywane są do zajmowania wysokich stanowisk w korporacjach, preorientowane zawodowo. Jak grzyby po deszczu mnożą się akademie malucha, klubiki rozwijające talenty itp. miejsca, których celem jest zapewnianie tak małej jednostki o jej wyjątkowości, szczególności i obligatoryjności bycia najlepszym. W dążeniu tym zapomina się o potrzebie nawiązywania przyjaźni, bliskości, pomocy drugiemu człowiekowi. Może dlatego tak ochoczo angażujemy się w charytatywną pomoc drugiemu człowiekowi poszkodowanemu przez los. Nagłośnione medialnie akcje zbiórek pieniędzy, fantów na licytacje czy wysyłanie wiadomości SMS na dobroczynne cele cieszą się ogromnym zainteresowaniem. A jednocześnie coraz więcej dużych firm, dbając o swój dobry wizerunek, organizuje wolontariat pracowniczy. Dlaczego w dobie „być znaczy mieć” wciąż mamy ochotę poświęcić swój jakże cenny czas na rzecz drugiego człowieka?

## WOLONTARIAT – USTALENIA DEFINICYJNE

Słowo wolontariat wywodzi się z łacińskiego słowa *voluntaris* (dobrowolny, ochotniczy) (Kanos, 2008, s. 46). Początki wolontariatu w Polsce datuje się na lata 90. XX wieku. Działania wolontariackie stały się jednym z owoców zachodzącej w tym okresie transformacji ustrojowej. Prawnie po raz pierwszy działania te uregulowała Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003 nr 96, poz. 873). W ciągu kolejnych lat, aż do roku bieżącego, wprowadzano jej nowelizacje, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom beneficjentów wolontariatu, a jednocześnie dając możliwość wzrostu doskonałości usług wolontariackich. Potocznie wolontariat rozumiany jest jako bezinteresowna pomoc na rzecz potrzebujących.

Początki tak pojmowanej działalności można odnaleźć już w starożytnych cywilizacjach. Pojawiło się wówczas pojęcie filantropii. Kolejno, w kulturze chrześcijańskiej, obecna była idea troski o bliźniego. Przykazanie miłości stanowiło podstawy nauki Chrystusa koncentrujące się na

miłości zarówno do Boga, jak i do drugiego człowieka. Obrazuje to m.in. przypowieść o miłosiernym Samarytaninie. Braterstwo oraz miłosierdzie odnajdziemy także w naukach św. Franciszka z Asyżu. Wydaje się, że w tych rozważaniach nie sposób pominąć czołowych haseł polskiego pozytywizmu. Wśród nich wyraźnie zaznacza się praca na rzecz drugiego człowieka, zwłaszcza wywodzącego się z najniższych warstw ówczesnego społeczeństwa. W najtragiczniejszych czasach zapisanych na kartach polskiej historii nigdy nie brakowało ludzi niosących, często z narażeniem własnego życia, pomoc drugiemu człowiekowi. Wielkimi bohaterami okresu II wojny światowej, dzięki poświęceniu na rzecz innych, zostali Janusz Korczak, Maksymilian Kolbe czy Irena Sendlerowa. Trudno jednak mówić o postawach w czasie wojny, rozważając wątki związane z wolontariatem. Zachowania ludzkie wówczas determinowane były bowiem nadzwyczajnymi dramatycznymi okolicznościami. W powojennej rzeczywistości pomoc drugiemu człowiekowi przybrała obraz sformalizowany i niewątpliwie kontrolowany przez ówczesne władze. Prace społeczne stały się koniecznością, przez co straciły swą ideę bezinteresowności. Przytoczone przykłady świadczą, że niezależnie od biegu historii i związanych z upływem czasu zmian w naturze ludzkiej zapisana jest potrzeba pomocy oraz wrażliwość na krzywdę drugiego człowieka.

Wolontariat to działalność wykraczająca poza obowiązki, które wynikają z łączących ludzi więzi rodzinnych, przyjacielskich, i scharakteryzowana jako świadoma, dobrowolna oraz bezpłatna (Ochman, Jordan, 1997). Podobnie zdaniem Mirosława Góreckiego (1999) pojęcie to oznacza stałą lub okazjonalną pracę na rzecz innych, poza rodziną i znajomymi, świadomą oraz pozbawioną gratyfikacji finansowej. Rozumiany może być też jako ruch społeczny opierający się na bezinteresownym służeniu innym, dobrowolny i niemotywowany możliwością znalezienia pracy, a także ciągły (Chrapek, 2001). Wolontariat w swojej definicji zawiera cechy takie jak: bezpośredniość, ciągłość i systematyczność (Kromolicka, 2008). Międzynarodowa Federacja Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca definiuje wolontariusza jako kogoś, kto „czyni więcej, niż to wynika z jego płatnego zajęcia i normalnych obowiązków, nie oczekując na nagrodę lub zarobek, przyczynia się w różny sposób do przynoszenia korzyści dla środowiska, osiągając równocześnie zadowolenie ze swej działalności” (Kanos, 2008, s. 47). Rada Unii Europejskiej natomiast podkreśla, że wolontariat rozumieć należy jako ogół działań podejmowanych dobro-

wolnie, nieodpłatnie, formalnych i nieformalnych, przynoszących korzyści całemu społeczeństwu, stanowiących wartość dodaną (Górecki, 2013).

## FORMY WOLONTARIATU

„Klasyfikując wolontariat, uwzględnia się następujące kryteria:

- społeczna podstawa funkcjonowania wolontariatu,
- liczba osób zaangażowanych w tę pracę,
- zakres i intensywność realizowanych działań,
- zakres geograficzny (terytorium)” (Górecki, 2013, s. 94).

Według pierwszego kryterium wyróżniamy wolontariat formalny i nieformalny. Wolontariat formalny to zaangażowanie się w działania pomocowe za pośrednictwem organizacji lub instytucji. Nieformalny natomiast to spontaniczna, bezpośrednia aktywność na rzecz innych osób, idei. Liczba osób zaangażowanych w działania dzieli wolontariat na indywidualny i grupowy (zespołowy). Ze względu na intensywność oraz zakres realizowane działania można skategoryzować jako stałe lub okazjonalne. Wolontariat stały, inaczej długoterminowy, długotrwały, ciągły, zakłada regularną współpracę z daną organizacją, regulowany jest porozumieniem o wykonywaniu świadczeń wolontariackich. Wolontariat okazjonalny, inaczej spontaniczny, akcyjny, wiąże się z włączaniem w zadania jednorazowe lub okresowe. Biorąc pod uwagę zakres geograficzny, wskazuje się na wolontariat krajowy i zagraniczny. Krajowy dotyczy działań w skali kraju, w tym na rzecz społeczności lokalnej. Zagraniczny opiera się na idei solidarności z innymi narodami, zwłaszcza biednymi, dotkniętymi kląskami, wojnami i katastrofami (Górecki, 2013).

## MOTYWY PODEJMOWANIA DZIAŁAŃ WOLONTARIACKICH

Zaproponowane przez Sylwię Jaronowską (2017) motywy wolontariuszy związane są z konstruktami teoretycznymi: teorią potrzeb ludzkich, teorią empatii i altruizmu, teorią norm i teorią wymiany społecznej.

Według Abrahama Masłowa (2006) podejmowanie działań na rzecz innych osób stanowi formę zaspokojenia wyższych potrzeb: szacunku i uznania, samorealizacji, afiliacji. Zgodnie z teorią empatii i altruizmu przyczynkiem do zachowań prospołecznych jest umiejętność wczuwania się w sytuację innych osób (Aronson, Wilson, Akert, 1997, za: Jaronow-

ska, 2017). Pobudką do aktywności prospołecznej jest również świadomość norm: klasyfikujących zachowania na społecznie akceptowalne oraz wskazujących zachowania pożądane w konkretnych sytuacjach. W myśl teorii wymiany społecznej do podstawowych motywów działań na rzecz drugiego człowieka należą: troska o własny interes, pragnienie akceptacji, chęć bycia podziwianym, niwelowanie uczucia dyskomfortu związanego z uświadomieniem sobie cierpienia innych ludzi (Kromolicka, 2008).

Rosnące poczucie osamotnienia, chęć afiliacji, potrzeba szukania wsparcia i poczucia lokacji w grupie, chęć zdobycia doświadczenia, wychodzenia naprzeciw wyzwaniom, udowodnienie własnej sprawczości oraz konieczność nowych osiągnięć to motywacje wolontariuszy, na które wskazują Paweł Jordan i Małgorzata Ochman (2008).

Zainteresowanie danym rodzajem działalności oraz chęć uzyskania satysfakcji z jej wykonywania jest przesłanką dla ok. 50% Polaków angażujących się w działania na polu wolontariatu (Żyła, 2011).

Pośród wiodących motywów jest posiadanie przez każdego człowieka chęci niesienia pomocy innym (Pycińska, 2011).

Mirosław Górecki (2013) wyróżnia pięć rodzajów motywacji: empatyczna, normatywna, egoistyczna, identyfikacyjna, zadaniowa. Pierwsza z nich wynika z umiejętności wczuwania się w sytuację drugiej osoby, ze współczucia ludziom w trudnych sytuacjach. Druga związana jest z wdrukowanymi w toku socjalizacji normami. Trzecia jest wyrazem skłonności człowieka do skupiania się na sobie i swoich potrzebach. Kolejna wywodzi się z utożsamiania się z osobą potrzebującą. Ostatnia jest implikacją pojawiających się wyzwań i poczucia odpowiedzialności za drugiego człowieka.

## EKWIWALENTY WOLONTARIUSZA

Do korzyści płynących z działań wolontariackich zalicza się: nabycie umiejętności radzenia sobie w kryzysowych sytuacjach, podniesienie kwalifikacji, poczucie niezależności, pewności siebie (Kanos, 2008, za: Jaronowska, 2017).

Wolontariat dla ludzi młodych jest możliwością zdobycia kompetencji zawodowych, umiejętności interpersonalnych i społecznych (Pycińska, 2011).

Pośród korzyści, na które wskazuje Górecki (2013), znalazły się m.in.: dowartościowanie, podwyższenie własnej samooceny, doskonalenie się, zrozumienie sensu świata i poznanie siebie, odszukanie własnej ścieżki

życiowej, zdobycie wiedzy oraz doświadczenia zawodowego, możliwość znalezienia płatnej pracy, możliwość poznawania świata (kultury, języka), wypełnienie czasu wolnego, rozwijanie umiejętności interpersonalnych, aktywność społeczna.

## RAPORT Z BADAŃ

Celem tej części pracy jest ukazanie świadczenia usług wolontariackich w kontekście organizacyjnym, społecznym i prawnym. Wymienione obszary badane były w oparciu o działalność Płockiego Wolontariatu, instytucji powstałej w ramach Urzędu Miasta Płocka, oraz wolontariatu prowadzonego przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Płocku. Analiza zjawiska wolontariatu w literaturze przedmiotu wskazała na konieczność skupienia się na formach i obszarach działania wolontariatu, jego funkcjach w społeczeństwie, motywacji do podjęcia działań wolontariackich, rekrutacji i szkoleniach wolontariuszy, rodzajach prac przez nich wykonywanych oraz na korzyściach płynących z podjęcia przez nich działań.

Problematyka badawcza obejmuje następujące zagadnienia:

1. Jak jest prowadzony i koordynowany wolontariat w ramach działania jednostek samorządu terytorialnego w sferze spraw publicznych o znaczeniu lokalnym?
2. Kim jest wolontariusz wymienionych instytucji?
3. Jakie korzyści, istotne dla rozwoju środowiska lokalnego, przynosi działalność wolontariacka?

Przeprowadzone badania miały charakter jakościowy i ilościowy.

Dokonano jakościowego opisu oraz analizy badanego zjawiska. W celu uzyskania odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób prowadzony i koordynowany jest wolontariat w ramach działania jednostek samorządu terytorialnego w sferze spraw publicznych o znaczeniu lokalnym, przeprowadzony został wywiad *Kwestionariuszem wywiadu dla koordynatorów Wolontariatu* własnego autorstwa XY. Respondentami były osoby odpowiedzialne za działanie wolontariatu w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej i Płockiego Wolontariatu.

Pierwsze pytanie dotyczyło genezy badanego zjawiska w opisywanych instytucjach. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Płocku w 2005 r., na podstawie projektu socjalnego zakładającego utworzenie Klubów Wolontariatu, poszerzył swoją ofertę pomocy o usługi wolontariackie. Natomiast Wolonta-

riat Miejski powołany został przez Prezydenta Płocka w 2011 r. Wolontariat, działający jako komórka urzędu miasta, jest ewenementem na skalę kraju. O sukcesie tego przedsięwzięcia świadczy fakt, że stało się ono inspiracją do utworzenia Stowarzyszenia Wolontariuszy „Kapitał Ludzki”, które pozwoliło na poszerzenie działalności wolontariackiej poza zadania urzędu miasta. Płocki Wolontariat wyróżniony został przez Marszałka Województwa Mazowieckiego Adama Struzika w konkursie „Mazowieckie Barwy Wolontariatu”.

Kolejne pytania wywiadu brzmiały: Kto może zostać wolontariuszem? W jaki sposób przebiega rekrutacja wolontariuszy? W myśl Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003 nr 96, poz. 873 z późn. zm.) wolontariuszem może zostać każda osoba po ukończeniu 13. roku życia. Osoba zainteresowana powinna wypełnić formularz zgłoszeniowy oraz wyrazić zgodę na przetwarzanie danych osobowych. Dodatkowo w przypadku osoby niepełnoletniej zgodę musi podpisać również rodzic/opiekun prawny. Formularze zgłoszeniowe skonstruowane w omawianych instytucjach poza podstawowymi danymi osobowymi zawierają szereg pytań pozwalających na bliższe poznanie osoby zgłaszającej chęć podjęcia pracy w charakterze wolontariusza. Uzyskane informacje (m.in. na temat charakteru zadań, jakie chciałaby wykonywać dana osoba, uzdolnień, hobby, zainteresowań, mocnych stron) zapewniają lepszą organizację pracy wolontariuszy. Pozwalają one koordynatorom wolontariatu na przydzielenie każdemu chętnemu nieść bezinteresowną pomoc zadań, w których czuje się najlepiej – zgodnych z uzdolnieniami, posiadanymi kwalifikacjami, a nawet indywidualnymi cechami osobowości.

Koordynatorzy wolontariatu w badanych jednostkach zgodnie podkreślali, że aby zostać wolontariuszem, nie trzeba posiadać szczególnych, określonych cech charakteru. Dzięki szeroko zakrojonej działalności wolontariatu zarówno osoby energiczne, otwarte, charyzmatyczne, jak i spokojne, nieco bardziej nieśmiałe mogą odnaleźć obszar, w którym podejmą działania. Ważne jest, aby każdy zgłaszający chęć pracy jako wolontariusz przestrzegał norm społecznych, był odpowiedzialny i godny zaufania.

Jeżeli chodzi o zasady współpracy z wolontariuszami, w przypadku osób pracujących powyżej 30 dni, regulują je Porozumienia o wykonywaniu świadczeń wolontarystycznych. Dodatkowo koordynatorzy wolontariatu w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Płocku opracowali Kodeks Wolontariusza, którego zasadami powinna kierować się każda osoba współpracująca z instytucją.

Kolejnymi zagadnieniami poruszonymi w wywiadzie były organizacja pracy wolontariuszy, charakter i zakres wykonywanych przez nich czynności. Osoby świadczące usługi wolontariackie w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej oraz w Urzędzie Miasta Płocka działają na bardzo szeroką skalę, podejmują się wykonywania różnego rodzaju zadań, m.in. pomagają osobom indywidualnym, wspierają wolontariat akcyjny, włączając się w realizację projektów.

Wolontariusze w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej mogą nieść pomoc, a jednocześnie wspierać instytucję w jej zadaniach poprzez działania na rzecz osób indywidualnych: pracę z dziećmi w świetlicach środowiskowych, wsparcie osób starszych i z niepełnosprawnością (wspólne spędzanie czasu, pomoc w obowiązkach domowych, załatwianiu spraw urzędowych), pomoc osobom poszukującym pracy, zapewnienie wsparcia psychicznego osobom chorym lub uzależnionym, niesienie pomocy w rozwiązywaniu konfliktów. Ponadto mają możliwość włączenia się do udziału w większych akcjach, takich jak świąteczne zbiórki żywności organizowane przez Caritas Diecezji Płockiej, Pola Nadziei – we współpracy z Hospicjum Płockim, a także różnych organizowanych we współpracy z Oddziałem Dziecięcym Szpitala Świętej Trójcy w Płocku.

Jedną z najpopularniejszych inicjatyw prowadzonych przez powstałe w celu rozszerzenia działalności Płockiego Wolontariatu Stowarzyszenie Wolontariuszy „Kapitał Ludzki” jest „Kapitałny Sklep”. Jest to sklep charytatywny prowadzący sprzedaż nowych i używanych: ubrań, zabawek, książek podarowanych przez płocczan. Całkowity dochód ze sprzedaży artykułów znajdujących się w sklepie przeznaczony jest na pomoc osobom potrzebującym. Wartości, do których odwołują się pomysłodawcy przedsięwzięcia, to: pomoc, ekologia – stwarzanie możliwości podarowania przedmiotom drugiego życia, integracja społeczna.

Do akcji prowadzonych przez Płocki Wolontariat, które zyskują duże poparcie wśród mieszkańców miasta należą:

- *Przytulak* – realizowany wraz ze Stowarzyszeniem Wolontariuszy „Kapitał Ludzki”. Przytulaki są to poduszki z wizerunkiem słonia szyte przez wolontariuszy, osoby starsze i z niepełnosprawnością. Pomoc w realizacji projektu zapewniły lokalne firmy, w projektowanie poduszek włączyły się zaś osoby znane mieszkańcom miast, takie jak: piłkarze ręczni drużyny Orlen Wisła Płock czy lider zespołu Lao Che – Hubert Dobaczewski. Całkowity dochód ze sprzedaży poduszek przeznaczony jest na wsparcie dla seniorów z terenu Płocka.



- *Korek* – wolontariusze raz w tygodniu udzielają korepetycji dzieciom mającym trudności w nauce, pochodzącym z rodzin o ciężkiej sytuacji życiowej.
- *Serdeczne cięcie* – w ramach projektu wolontariusze-fryzjerzy regularnie odwiedzają w domach osoby starsze, z niepełnosprawnością i bezpłatnie obcinają im włosy.
- Warsztaty plastyczne dla uczniów płockich szkół – akcja zakładająca zaangażowanie młodzieży we wspólne tworzenie obrazów, które następnie przekazywane zostają do „Kapitałnego Sklepu”.
- *Wolontariusz Ci pomoże* – akcja skierowana jest do seniorów po 65. roku życia. W ramach projektu wolontariusze odwiedzają osoby starsze, dzielą z nimi czas, rozmawiają, pomagają w codziennych obowiązkach.

Na uwagę zasługuje fakt, że w ramach działalności Płockiego Wolontariatu Urzędu Miasta Płocka wydawane jest czasopismo „Robimy dobrze” redagowane przez młodych wolontariuszy zaangażowanych w Płocki Wolontariat. Zawarte są w nim informacje na temat akcji prowadzonych przez wolontariat, przemyślenia i osobiste doświadczenia osób, które zdecydowały się nieść bezinteresowną pomoc innym.

Celem kolejnych pytań, które pojawiły się w przeprowadzonym wywiadzie, było uzyskanie informacji dotyczących oceny pracy wolontariuszy oraz sposobów na podtrzymanie motywacji do działania u osób podejmujących współpracę w ramach wolontariatu. Koordynatorzy wolontariatu działającego zarówno w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej, jak i w Urzędzie Miasta Płocka zgodnie przyznają, że nie dokonują formalnej oceny pracy swoich wolontariuszy, na bieżąco jest jednak monitorowana realizacja wyznaczonych zadań.

W Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Płocku wolontariusze każdorazowo po wykonaniu określonego zadania otrzymują informację zwrotną, co pozwala na dalsze rozwijanie umiejętności, kompetencji. Na wniosek wolontariuszy wydaje się również zaświadczenia i opinie dotyczące ich pracy. Najaktywniejsi wolontariusze działający w omawianych jednostkach mają szansę zostać uhonorowani wyróżnieniami.

Obie omawiane instytucje dbają o motywowanie swoich wolontariuszy do podejmowania kolejnych działań. Koordynatorzy wolontariatu w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej deklarują, że na bieżąco przeprowadzają rozmowy motywacyjne z wolontariuszami, każdorazowo podkreślając, jak ważna jest ich praca. Dzieje się to podczas indywidualnych rozmów, spo-

tkań w większych grupach oraz w czasie realizacji zadań. W Płocku obchodzony jest Dzień Wolontariusza, raz w roku organizowany jest przez Urząd Miasta Bal Wolontariusza. Dla przedstawicieli obu instytucji ważnym jest, aby wolontariusze integrowali się ze sobą, czuli się członkami wspólnoty, która razem poprzez aktywność na rzecz lokalnej społeczności jest w stanie zmieniać świat na lepsze. Często sama świadomość, że nasze działania mogą wpływać na poprawę jakości życia choćby jednej osoby, staje się najlepszą motywacją do dalszej pracy.

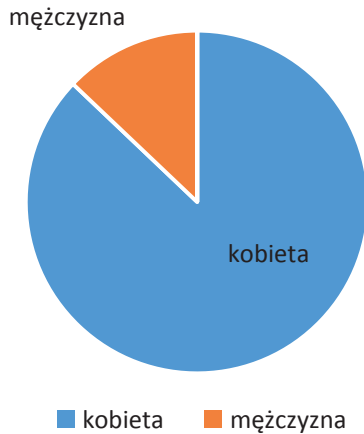
W kwestionariuszu wywiadu przeprowadzanego w ramach opisywanych badań zamieszczone zostało również pytanie dotyczące działań podejmowanych przez instytucje w celu promowania idei wolontariatu i tworzenia jego wizerunku w środowisku lokalnym. Zarówno wolontariat działający w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej, jak i zorganizowany jako komórka Urzędu Miasta Płocka promowane są: w mediach lokalnych, na stronach internetowych, w portalach społecznościowych. Osoby związane z wolontariatem we wspomnianych jednostkach przekazują informacje na temat jego działalności podczas akcji promocyjnych, konferencji, szkoleń. Funkcję promocyjną spełnia również logo Płockiego Wolontariatu umieszczone na różnego rodzaju produktach. Jak podkreśla koordynator do spraw wolontariatu w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej, wolontariat i jego ideę najlepiej promują sami wolontariusze poprzez swoją postawę, pracę oraz zaangażowanie.

Na podstawie przeprowadzonych badań sformułować można cztery podstawowe funkcje wolontariatu w mieście powyżej 100 tysięcy mieszkańców. Wolontariat pełni funkcję integrującą środowisko lokalne, przyczynia się do ożywienia aktywności społeczeństwa, daje szansę na integrację osób w różnym wieku, pochodzących z różnych środowisk, posiadających rozmaite bagaże życiowych doświadczeń, które w innych warunkach być może nie spotkałyby się i nie nawiązałyby relacji. Funkcja wychowawcza wolontariatu przyczynia się do kształtowania osobowości, wartości, postaw wśród młodych ludzi. Wolontariat stawia w centrum zainteresowania pojedynczego człowieka i jego potrzeby, co stanowi o jego funkcji personalistycznej. Ponadto działalność wolontariacka pobudza do działania, podejmowania nowych wyzwań i w ten sposób pełni kolejną funkcję – aktywizującą jednostkę.

Dokonując analizy ilościowej, posłużono się badaniem ankietowym. Zastosowano narzędzie własnego autorstwa, kwestionariusz *Sylwetka wolontariusza*.

Kwestionariusz składa się z 11 pytań, spośród których osiem wymaga od badanego ustosunkowania się do nich za pomocą skali 1–5, gdzie 1 oznacza „tak”, 2 – „raczej tak”, 3 – „raczej nie”, 4 – „nie”, 5 – „trudno powiedzieć”, a trzy są pytaniami otwartymi.

Badaną grupę stanowiło 62, w momencie przeprowadzania analizy, aktywnych wolontariuszy Płockiego Wolontariatu oraz wolontariatu prowadzonego przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Płocku. Następujące dane stanowią społeczno-demograficzną charakterystykę respondentów. Ze względu na płeć (wykres 1) przeważającą grupę stanowiły kobiety (54; 87%), mniej było mężczyzn (8; 13%). Zdecydowana większość to mieszkańcy miast powyżej 100 tys. mieszkańców (52; 84%), kolejną pod względem liczebności grupę stanowili mieszkańcy wsi (8; 13%), a najmniej liczną mieszkańcy miast poniżej 100 tys. mieszkańców (2; 3%) (wykres 2).

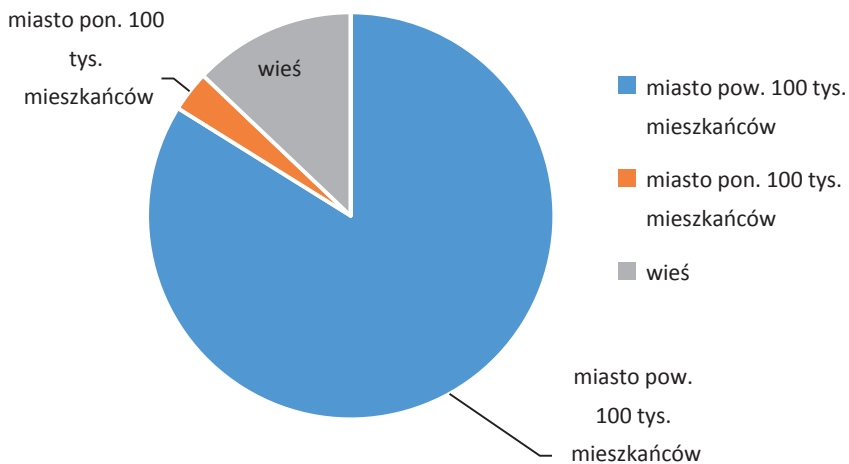


### Wykres 1.

Płeć wolontariuszy

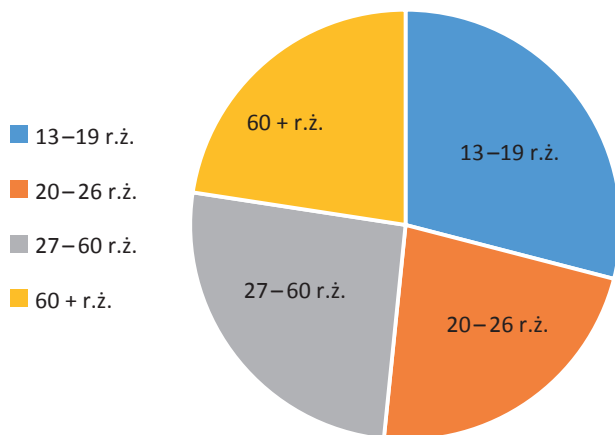
Źródło: opracowanie własne.

Pod względem wieku grupa ta była niemal równoliczna (wykres 3). 18 (29%) wolontariuszy to osoby w wieku od 13. do 19. roku życia. 16 (26%) wolontariuszy stanowiło grupę osób pomiędzy 27. a 60. rokiem życia. 14 (22,5%) to grupa osób od 20. do 26. r.ż. i kolejnych 14 (22,5%) to osoby powyżej 60. roku życia.



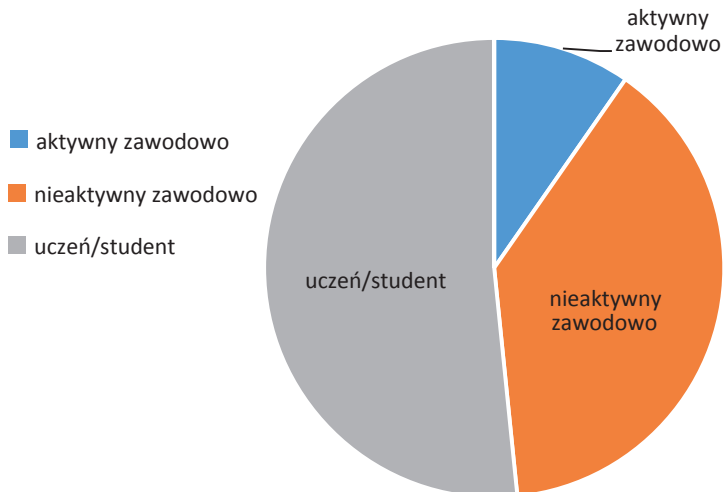
**Wykres 2.**  
Miejsce zamieszkania wolontariuszy

Źródło: opracowanie własne.



**Wykres 3.**  
Wiek wolontariuszy

Źródło: opracowanie własne.



#### Wykres 4.

Status wolontariusza

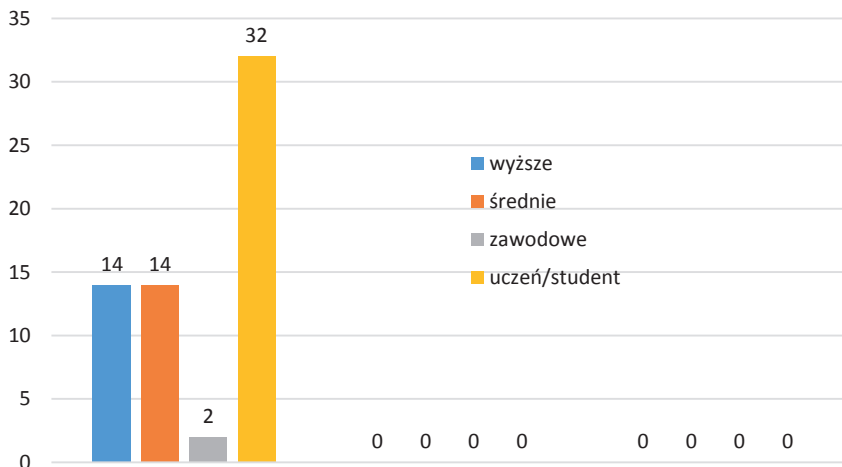
Źródło: opracowanie własne.

Badanych wolontariuszy, ze względu na ich status, podzielono na grupy (wykres 4). Najliczniejszą grupę (32; 51%) stanowili uczniowie i studenci, kolejną (24; 39%) osoby nieaktywne zawodowo, a najmniej liczną (6; 10%) pracujący. Spośród wolontariuszy nieaktywnych zawodowo wyodrębniono dwie grupy wiekowe. Ośmiu wolontariuszy to osoby pomiędzy 27. a 60. rokiem życia, a 16 to osoby powyżej 60. roku życia.

Pod względem wykształcenia (wykres 5) dwie grupy po 14 wolontariuszy zdobyły wykształcenie wyższe i średnie, najmniej spośród respondentów – dwie osoby – wykształcenie zawodowe, wyraźnie najwięcej, bo 32 wolontariuszy, to uczniowie oraz studenci.

Ze względu na poziom satysfakcji z wykonywanej pracy wolontariusze stanowią grupę jednorodną. Wszyscy bowiem wskazali wysoki poziom zadowolenia z podjętej wolontariackiej pracy.

Jednym z badanych obszarów funkcjonowania społecznego była ewolucja kompetencji interpersonalnych. Respondenci pozytywnie ocenili wpływ udziału w wolontariackich działaniach na rozwój swoich kompetencji interpersonalnych: 50 osób (81%) odpowiedziało na wspomniane pytanie „tak”, a 12 osób (19%) „raczej tak”.



### Wykres 5.

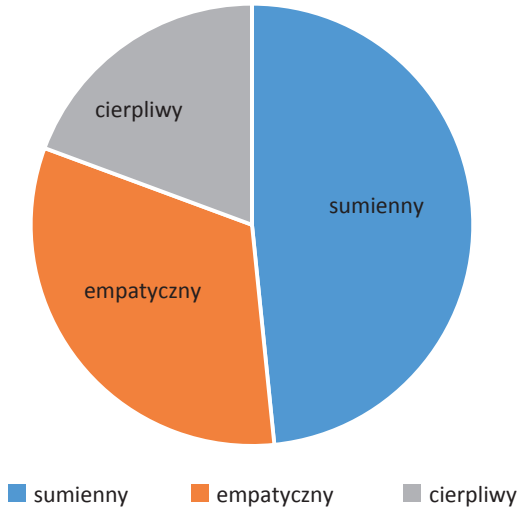
Wykształcenie wolontariuszy

Źródło: opracowanie własne.

Analiza zebranego materiału pozwoliła również na wskazanie cech osobowości pożądaných u wolontariuszy (wykres 6). Badani zostali poproszeni o zaznaczenie cechy, która ich zdaniem niezbędna jest, by podejmować działania w ramach wolontariatu. Najwięcej z nich, 30 osób (49%), wskazało na sumienność, kolejnych 20 osób (32%) na empatię, najmniejsza grupa 12 osób (19%) wskazała na cierpliwość.

Zapytani o główne powody zaangażowania się w wolontariat (wykres 7) wskazali kolejno na motyw egoistyczny (20; 32%), zadaniowy (20; 32%), normatywny (14; 23%), afiliacyjny (6; 10%) i empatyczny (2; 3%). Poszczególne kategorie motywacyjne w wykorzystanym w badaniu narzędziu zostały omówione tak, by nie budziły wśród respondentów wątpliwości co do ich znaczeń.

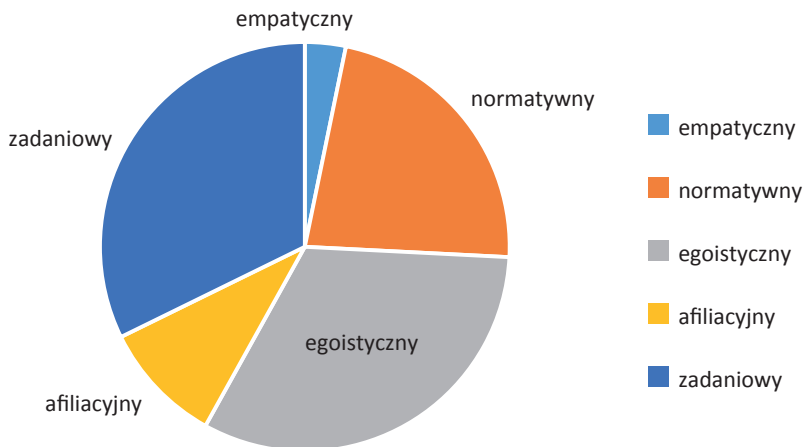
Uzyskane dane dostarczają wiedzy dotyczącej form podejmowanego wolontariatu (wykres 8). Najliczniejszą grupę, 26 osób, stanowią respondenci angażujący się w wolontariat grupowy i indywidualny, 20 osób w indywidualny oraz 16 w grupowy. 34 osoby zaangażowane są w wolontariat stały, a 28 w okazjonalny.



**Wykres 6.**

Cechy osobowości

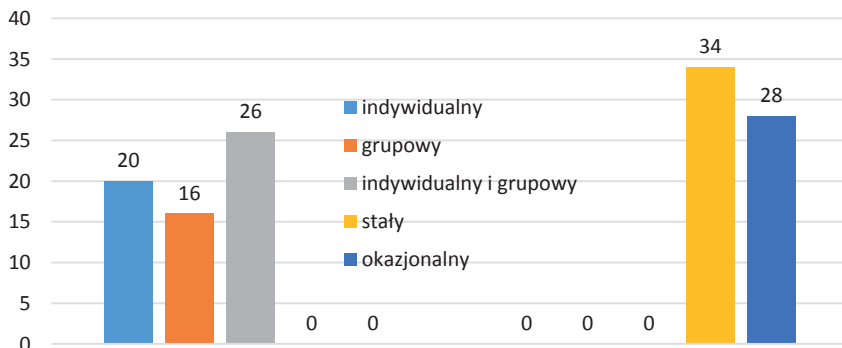
Źródło: opracowanie własne.



**Wykres 7.**

Motywy podjęcia pracy wolontarystycznej

Źródło: opracowanie własne.



### Wykres 8.

Formy wolontariatu

Źródło: opracowanie własne.

Przeprowadzone badanie pozwoliło także na uzyskanie odpowiedzi na pytanie o korzyści płynące z działań wolontariackich. Najczęściej wymieniane pozytywne skutki to:

- doświadczenie zawodowe, w tym praktyka w organizacji i zarządzaniu projektem;
- kontakty społeczne, aktywność społeczna;
- recepta na kompleksy, zwiększenie wiary we własne możliwości;
- wzrost kompetencji interpersonalnych;
- zdobycie umiejętności organizacji wolnego czasu;
- poczucie satysfakcji z możliwości pomagania innym;
- aprobata społeczna.

## ZAKOŃCZENIE

Zaprezentowane badania empiryczne pozwoliły sformułować wnioski odnoszące się do zaproponowanej problematyki badawczej. Działania jednostek samorządu terytorialnego w sferze spraw publicznych o znaczeniu lokalnym skoncentrowane są wokół pomocy osobom indywidualnym, wolontariatu akcyjnego i organizacji projektów. Szczegółowa analiza wyników przeprowadzonych badań pozwoliła na przybliżenie sylwetki wolontariusza omawianych instytucji. Są to w większości kobiety w wieku od 13. do



19. r.ż., uczennice lub studentki, mieszkanki miasta powyżej 100 tysięcy mieszkańców. Wyniki przedstawionych badań dotyczyły także motywów wyboru pracy wolontariusza. Większość respondentów wskazała na względy skategoryzowane jako egoistyczne i zadaniowe. Badani wskazali na wysoki poziom satysfakcji wynikający z podejmowanych działań. Niezbędną cechą dla wykonywania misji wolontariatu w opinii respondentów okazała się sumienność. Bez względu na formę wolontariat odgrywa rolę fenomenu w rozwoju środowiska lokalnego. Działania wolontariackie w środowisku lokalnym pełnią funkcje: personalistyczną, wychowawczą, integrującą i aktywizującą. Po dokonaniu analizy dostępnej literatury przedmiotu oraz analizy empirycznej można z optymizmem prognozować rozwój działalności wolontariackiej.

## BIBLIOGRAFIA

- Aronson, E., Wilson, T.D., Akert, R.M. (1997). *Psychologia społeczna. Serce i umysł*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Górecki, M. (1999). Wolontariat. W: D. Lalak, T. Pilch (red.), *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Górecki, M. (2013). Wolontariat – idea, organizacja, doświadczenia. *Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy, Nauki Społeczne, 1*, 81–110.
- Jaronowska, S. (2017). Przesłanki i uwarunkowania wolontariatu w Polsce. W: E.M. Kulesza, B. Kosewska (red.), *Wolontariat studencki krajowy i zagraniczny* (s. 9–21). Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Kanios, A. (2008). *Społeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Kromolicka, B. (2008). Wolontariat. W: T. Pilch (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Kulesza, E.M., Kosewska, B. (red.). (2017). *Wolontariat studencki krajowy i zagraniczny*. Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Maslow, A. (2006). *Motywacja i osobowość*. Warszawa: WN PWN.
- Ochman, M., Jordan, P. (1997). *Jak pracować z wolontariuszami*. Warszawa: Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Samopomocowych – BORIS, Centrum Wolontariatu w Warszawie.
- Pycińska, D. (2011). Nasz odruch bezwarunkowy. *Dodatek Specjalny Tygodnika Powszechnego*, 18 września 2011, 38, 29.
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003 nr 96, poz. 873 z późn. zm.).
- Żyła, M. (2011). Polska dla wolontariuszy. *Dodatek Specjalny Tygodnika Powszechnego*, 18 września 2011, 38.

## Netografia

Chrapek, J. (2001). *Dzielmy się miłością – Wolontariat*. <http://www.centrumopatrznosci.pl> (dostęp: 3.01.2020).

## A RECIPE FOR VOLUNTEERING

### ABSTRACT

The purpose of the article is to show the provision of volunteer services in an organizational, social and legal context. The authors study the abovementioned areas basing on the activities of Płock Volunteering, an institution established as part of the Płock City Council, and the Volunteering run by the Municipal Social Assistance Centre in Płock. In the study a quantitative and qualitative method was applied. The authors used own survey and interview questionnaires. They focus on presenting the principles of recruitment and organization of volunteers' work, and the principles of cooperation with them. They indicate the types of activities undertaken, their beneficiaries: mainly the elderly, lonely people, children and young people from families struggling with various types of problems. A large part of the work is devoted to the profile of a volunteer and showing volunteering as an instrument for the development of the local environment and preventing social exclusion and marginalization. According to the carried-out study, the majority of respondents – volunteers of the aforementioned institutions – were women from cities with more than 100 000 inhabitants, aged 13 or older, conscientious students. Their motivation for volunteering is selfish and task-oriented. The most common forms are permanent individual and group volunteering. The empirical analysis carried out indicates the benefits of volunteering and confirms the need to promote it.

**KEYWORDS:** volunteering, volunteer in an institution, volunteer's profile, rules of a volunteering organization, recruitment of volunteers