

**UNIA EUROPEJSKA
– PERSPEKTYWY
SPOŁECZNO-EKONOMICZNE
NR 1(3)/2011**

**ROCZNIK NAUKOWY POŚWIĘCONY ZAGADNIENIOM
EUROPEJSKIEGO ROKU WOLONTARIATU
POD REDAKCJĄ
DR MARZENY SOBCZAK-MICHAŁOWSKIEJ, PROF. WSG
I DR KAROLINY MARCHLEWSKIEJ**

**PUBLIKACJA PRZYGOTOWANA ZOSTAŁA
PRZY WSPÓŁPRACY PUNKTU INFORMACYJNEGO KOMISJI
EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – INOWROCŁAW ORAZ WYDZIAŁU
EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO WYŻSZEJ SZKOŁY GOSPODARKI**

BYDGOSZCZ 2011

RECENZENT NAUKOWY TOMU 1(3)/2011

– PROF. DR HAB. RYSZARD BOROWICZ

**REDAKCJA NAUKOWA TOMU 1(3)/2011 – DR MARZENA SOBCZAK-
-MICHAŁOWSKA, PROF. WSG I DR KAROLINA MARCHLEWSKA**

RADA NAUKOWA:

- **Prof. dr hab. Roman Bäcker** – Uniwersytet Mikołaja Kopernika
- **Prof. dr hab. Ryszard Borowicz** – Uniwersytet Mikołaja Kopernika
- **Prof. dr hab. Zdzisław Mach** – Uniwersytet Jagielloński
- **Prof. dr hab. Krystyna Michałowska-Gorywoda** – Szkoła Główna Handlowa
- **Prof. dr hab. Andrzej Kaleta** – Uniwersytet Mikołaja Kopernika
- **Prof. Aleksander Kozlov** – Saint Petersburg State Polytechnical University
- **Prof. dr hab. Wielisława Warzywoda-Kruszyńska** – Uniwersytet Łódzki
- **Prof. dr hab. Grażyna Ulicka** – Uniwersytet Warszawski
- **Prof. dr hab. Andrzej Szahaj** – Uniwersytet Mikołaja Kopernika
- **Prof. dr hab. Zenon Wiśniewski** – Uniwersytet Mikołaja Kopernika
- **Prof. dr hab. Ryszard Zięba** – Uniwersytet Warszawski
- **Dr hab. Zbigniew Czachór, prof. UAM** – Uniwersytet Adam Mickiewicza
- **Dr hab. Krzysztof Piątek, prof. UMK** – Uniwersytet Mikołaja Kopernika

ZESPÓŁ REDAKCYJNY:

- **REDAKTOR NACZELNY** – dr Marzena Sobczak-Michałowska, prof. WSG, dr Karolina Marchlewska
- **ZESPÓŁ TEMATYCZNY (REDAKTORZY MERYTORYCZNI)** – dr Michał Cichoracki, prof. WSG, dr Marek Chamot, dr Karolina Marchlewska, dr Marzena Sobczak-Michałowska prof. WSG, dr Agnieszka Wedeł-Domaradzka
- **SEKRETARZE** – mgr Marta Tybura, mgr Joanna Wójtowicz

KOREKTA JĘZYKOWA – dr Małgorzata Zamojska – język polski, mgr Joanna Jercha-Malinowska – język angielski

REDAKCJA TECHNICZNA – mgr Agnieszka Obaid

ISSN 2084-5146

Bydgoszcz 2011

EUROPEAN UNION
– SOCIAL AND ECONOMIC PERSPECTIVES
NO. 1(3)/2011

SCIENTIFIC SEMI-ANNUAL
DEDICATED TO THE ISSUES
OF THE EUROPEAN YEAR OF VOLUNTEERING

EDITED BY
MARZENA SOBCZAK-MICHAŁOWSKA, PH.D.
AND KAROLINA MARCHLEWSKA, PH.D.

PUBLICATION PREPARED
BY THE EUROPEAN INFORMATION RELAY
EUROPE DIRECT – INOWROCŁAW IN COOPERATION
WITH THE SOCIO-ECONOMIC FACULTY
OF THE UNIVERSITY OF ECONOMY

PEER REVIEWER - VOLUME 1(3)/2011 – PROF. RYSZARD BOROWICZ

ACADEMIC EDITING – VOLUME 1(3)/2011:

PROF. OF THE UNIVERSITY OF ECONOMY MARZENA SOBCZAK-MICHAŁOWSKA, PH.D. AND KAROLINA MARCHLEWSKA, PH.D.

EDITORIAL BOARD OF "EUROPEAN STUDIES AND ANALYSES":

- **Prof. Roman Bäcker** – Nicolaus Copernicus University
- **Prof. Ryszard Borowicz** – Nicolaus Copernicus University
- **Prof. Zdzisław Mach** – Jagiellonian University
- **Prof. Krystyna Michałowska-Gorywoda** – Warsaw School of Economics
- **Prof. Andrzej Kaleta** – Nicolaus Copernicus University
- **Prof. Aleksander Kozlov** – Saint Petersburg State Polytechnical University
- **Prof. Wielisława Warzywoda-Kruszyńska** – University of Lodz
- **Prof. Grażyna Ulicka** – University of Warsaw
- **Prof. Andrzej Szahaj** – Nicolaus Copernicus University
- **Prof. Zenon Wiśniewski** – Nicolaus Copernicus University
- **Prof. Ryszard Zięba** – University of Warsaw
- **Prof. of UAM Zbigniew Czachór**– Adam Mickiewicz University
- **Prof. of UMK Krzysztof Piątek**– Nicolaus Copernicus University

EDITORIAL TEAM OF "EUROPEAN STUDIES AND ANALYSES":

- **EDITOR-IN –CHIEF** – Karolina Marchlewska, Ph.D.
- **EDITORIAL TEAM** – Prof. of the University of Economy Marzena Sobczak-Michałowska, Ph.D., Karolina Marchlewska, Ph.D., Agnieszka Wedeł-Domaradzka, Ph.D., Michał Cichoracki, Ph.D., Marek Chamot, Ph.D.
- **SECRETARIES** – Dagmara Taflńska, M.Sc., Marta Tybura, M.Sc., Joanna Wojtowicz, M.Sc.
- **STATISTICAL EDITOR** – Agnieszka Jeran, Ph.D.
- **LANGUAGE EDITOR:** - Małgorzata Zamojska, Ph.D. – Polish, Joanna Jercha-Malinowska – English, M.A.
- **TECHNICAL EDITOR** – Agnieszka Obaid, M.A.

ISSN 2084-5146

Bydgoszcz 2011

UNIA EUROPEJSKA
- PERSPEKTYWY SPOŁECZNO-EKONOMICZNE
- ROCZNIK NAUKOWY 1(3)/2011

PRZYGOTOWANY PRZY WSPÓŁPRACY
PUNKTU INFORMACYJNEGO
KOMISJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT – INOWROCŁAW
ORAZ WYDZIAŁU SPOŁECZNO-EKONOMICZNEGO
WYŻSZEJ SZKOŁY GOSPODARKI

POŚWIĘCONY ZAGADNIENIOM
EUROPEJSKIEGO ROKU WOLONTARIATU
POD REDAKCJĄ
DR MARZENY SOBCZAK-MICHAŁOWSKIEJ, PROF. WSG
I DR KAROLINY MARCHLEWSKIEJ

PUBLIKACJA WSPÓLFINANSOWANA
PRZEZ KOMISJĘ EUROPEJSKĄ
I WYŻSZĄ SZKOŁĘ GOSPODARKI W BYDGOSZCZY

SPIS TREŚCI:

MARZENA SOBCZAK-MICHAŁOWSKA, KAROLINA MARCHLEWSKA
Europejski Rok Wolontariatu 9

ARTYKUŁY:

MAREK REWIZORSKI
Wpływ organizacji pozarządowych na rozwój wolontariatu w Europie 11

MARIUSZ BURKACKI Wolontariat jako jeden z czynników stymulujących wzrost kapitału społecznego	43
MICHAŁ WŁODARCZYK Motywowanie wolontariuszy w świetle wybranych koncepcji teoretycznych	51
ANITA BASIŃSKA, AGNIESZKA JERAN Uzasadnienia aktywności wolontarystycznej – przypadek wolontariuszy akcyjnych	64
HALINA KLEPACZ, ELŻBIETA ŻÓŁTOWSKA GOPR jako specyficzny rodzaj wolontariatu	78
MIKOŁAJ GĘBKA Pomoc osieroconym rodzicom jako obszar pracy wolontarystycznej	102
MAGDALENA WALOCH Prezydencja Polski w Radzie Unii Europejskiej w aspekcie zaangażowania środowisk pozarządowych	115
ABSTRAKTY	122
AFILIACJE	128
PUNKTY INFORMACYJNE KOMISJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT W POLSCE	132

EUROPEAN UNION
– SOCIAL AND ECONOMIC PERSPECTIVES -
SCIENTIFIC SEMI-ANNUAL 1(3)/2011

PREPARED BY THE EUROPEAN INFORMATION RELAY EUROPE
DIRECT – INOWROCLAW IN COOPERATION WITH THE UNI-
VERSITY OF ECONOMY

DEDICATED TO THE ISSUES
OF THE EUROPEAN YEAR OF VOLUNTEERING
EDITED BY PROF. OF THE UNIVERSITY OF ECONOMY
– MARZENA SOBCZAK-MICHAŁOWSKA, PH.D.
AND KAROLINA MARCHLEWSKA, PH.D.

PUBLICATION CO-FINANCED BY THE EUROPEAN COMMISSION
AND THE UNIVERSITY OF ECONOMY IN BYDGOSZCZ

TABLE OF CONTENTS:

MARZENA SOBCZAK-MICHAŁOWSKA, KAROLINA MARCHLEWSKA The European Year of Volunteering	9
--	---

ARTICLES:

MAREK REWIZORSKI The influence of non-governmental organizations on the development of European Voluntary Service	11
---	----

MARIUSZ BURKACKI Volunteering as one of the factors stimulating the development of the social capital	43
---	----

MICHAŁ WŁODARCZYK Motivating volunteers in the light of the selected theoretical concepts	51
---	----

ANITA BASIŃSKA, AGNIESZKA JERAN Justification for volunteering activity – the case of campaign volunteers	64
---	----

HALINA KLEPACZ, ELŻBIETA ŻÓŁTOWSKA Mountain Volunteer Search and Rescue (GOPR) as a specific type of volunteering	78
---	----

MIKOŁAJ GĘBKA Helping vilomahs as the area of volunteer work	102
--	-----

MAGDALENA WALOCH The Polish Presidency of the European Union Council from the point of view of non-governmental organizations' engagement	115
---	-----

ABSTRACTS	122
------------------	-----

AFFILIATIONS	128
---------------------	-----

THE EUROPEAN INFORMATION RELAYS EUROPE DIRECT IN POLAND	132
--	-----

MARZENA SOBCZAK-MICHAŁOWSKA,
WYDZIAŁ SPOŁECZNO-EKONOMICZNY, WYŻSZA SZKOŁA GOSPODARKI W BYDGOSZCZY

KAROLINA MARCHLEWSKA,
PUNKTY INFORMACYJNE KOMISJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT
– BYDGOSZCZ I INOWROCLAW PRZY WYŻSZEJ SZKOLE GOSPODARKI
ORAZ CENTRUM EUROPEJSKIE IM. ROBERTA SCHUMANA

Europejski Rok Wolontariatu



27 listopada 2009 r. Rada Unii Europejskiej podjęła decyzję o ustanowieniu roku 2011 *Europejskim Rokiem Wolontariatu (European Year of Volunteering Alliance (EYV))*. Rzeczpospolita Polska pozytywnie oceniła ten projekt, co znalazło odzwierciedlenie w decyzji rządu.

W Polsce koordynatorem Europejskiego Roku mianowane zostało Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które powołało Międzysektorowy Zespół Roboczy ds. Europejskiego Roku Wolontariatu 2011. W jego skład weszli przedstawiciele różnych instytucji, począwszy od administracji publicznej, organizacji pozarządowych oraz środowisk biznesowych.

W jego trakcie prowadzone będą akcje informacyjno-promocyjne, których celem będzie z jednej strony uświadomienie społeczeństwu, jaka jest rola wolontariatu, natomiast z drugiej zachęcenie do zaangażowania się obywateli w ten rodzaj aktywności. A znaczenie wolontariatu jest ogromne. Przynosi ono korzyści całemu społeczeństwu, przyczyniając się do budowania więzi między obywatelami. Sami zaś wolontariusze mają okazję nabyć nowe doświadczenia lub zrobić coś dla społeczeństwa. Zgodnie z danymi około 20% obywateli Unii Europejskiej działa jako wolontariusze.

W tej sytuacji *Europejski Rok Wolontariatu* ma na celu promować wolontariat i zachęcić większą liczbę osób do zaangażowania się w podobne działania poprzez:

- Ułatwienie podejmowania działalności w charakterze wolontariusza;
- Nagradzanie wolontariuszy, na przykład poprzez uznawanie kwalifikacji, które nabywają oni w ramach swoich zadań;
- Poprawę jakości wolontariatu, dzięki szkoleniom i lepszemu dostosowaniu kwalifikacji do powierzanych zadań;
- Uświadamianie społeczeństwu znaczenia wolontariatu.

Aby pomóc w realizacji wymienionych wyżej priorytetów, Komisja Europejska podejmować będzie działania polegające na wymianie dobrych praktyk między władzami a organizacjami wolontariackimi państw członkowskich Unii Europejskiej. Oprócz promocji wolontariatu, ważne znaczenie odgrywać będą szkolenia dla wolontariuszy oraz skuteczne łączenie ich umiejętności z potrzebami wolontariackimi. Ponadto podjęte będą starania zmierzające do współpracy między organizacjami wolontariuszy a innymi sektorami, zwłaszcza przedsiębiorstwami. W czasie *Europejskiego Roku Wolontariatu* podejmowane będą także działania mające na celu promocję przedsięwzięć poświęconych wolontariatowi. W obszar ten wpisuje się *rocznik naukowy Unia Europejska – perspektywy społeczno-ekonomiczne*, nr 3, który w całości poświęcony został zagadnieniom wolontariatu. Przedstawione w numerze artykuły przybliżają nam jego sens oraz wpływ na rozwój kapitału ludzkiego, co szczególnie podkreślono w tekstach **Marka Rewizorskiego: Wpływ organizacji pozarządowych na rozwój wolontariatu w Europie**, **Mariusza Burkackiego pt. Wolontariat jako jeden z czynników stymulujących wzrost kapitału społecznego** oraz **Michała Włodarczyka: Motywowanie wolontariuszy w świetle wybranych koncepcji teoretycznych**. Uzupełnienie w tym zakresie stanowi tekst **Anity Basińskiej i Agnieszki Jeran: Uzasadnienia aktywności wolontarystycznej – przypadek wolontariuszy akcyjnych**, w którym to podjęto się poszukania odpowiedzi na pytanie o motywacje działań promujących wolontariat. Równie cenne są teksty **Haliny Klepacz i Elżbiety Żółtowskiej: GOPR jako specyficzny rodzaj wolontariatu** oraz **Mikołaja Gębki: Pomoc osieroconym rodzicom jako obszar pracy wolontarystycznej**, które stanowią jeden z najlepszych przykładów funkcjonowania organizacji pozarządowych i wolontariuszy w Polsce. Uzupełnieniem w tym zakresie jest artykuł **Magdaleny Waloch: Prezydencja Polski w Radzie Unii Europejskiej w aspekcie zaangażowania środowisk pozarządowych**, poruszającej kwestię wykorzystania Prezydencji Polski w Radzie Unii Europejskiej do promocji wolontariatu i III sektora.

Mamy nadzieję, że nasza publikacja przyczyni się w ten sposób do promocji idei wolontariatu i jednocześnie stanowić będzie przykład działań, które korzyści przynoszą każdemu: osobom wspieranym, wolontariuszom oraz, co ważne, przyczyniają się do wzmacniania więzi społecznych i budowania pozytywnych relacji.

MAREK REWIZORSKI

INSTYTUT POLITYKI SPOŁECZNEJ I STOSUNKÓW MIĘDZYNARODOWYCH,
POLITECHNIKA KOSZALIŃSKA

Wpływ organizacji pozarządowych na rozwój wolontariatu w Europie

Zarys treści: Organizacje pozarządowe poprzez swoje działania przyczyniają się do utworzenia pomostu pomiędzy społeczeństwem a władzą centralną i lokalną w poszczególnych państwach UE. Przekonanie o konieczności dalszego wzmocnienia dialogu społecznego, demokracji i solidarności pomiędzy pomagającymi i potrzebującymi stało się podstawą ustanowienia roku 2011 przez Radę Unii Europejskiej *Europejskim Rokiem Wolontariatu*. Dużym wyzwaniem dla organizacji krzewiących ideę wolontariatu jest stworzenie rynku, na którym możliwe byłoby zwiększenie rekrutacji i podnoszenie jakości pracy wolontariuszy. Istotne jest także zwiększenie finansowania przedmiotowej działalności i uproszczenie regulacji prawnych obowiązujących w Unii Europejskiej. Wiele rozwiązań zgłaszanych jest przez same organizacje, choć trzeba pamiętać, że zasadnicze decyzje o kształcie wolontariatu w UE podejmuje rządy państw członkowskich.

Wprowadzenie

W 2011 roku Polska, sprawująca po raz pierwszy od 1 lipca swoją Prezydencję w Radzie Unii Europejskiej, stanęła przed koniecznością realizacji wielu celów ważnych z punktu widzenia zapewnienia realizacji polityki kohezji społecznej i propagowania aktywności obywatelskiej. Przekonanie o konieczności dalszego wzmocnienia dialogu społecznego, demokracji i solidarności pomiędzy pomagającymi i potrzebującymi stało się podstawą ustanowienia roku 2011 przez Radę Unii Europejskiej *Europejskim Rokiem Wolontariatu*. Decyzja ta, w kontekście przypadającego na 2010 rok Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym oraz zaplanowanego na 2012 rok Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności między Pokoleniami, wpisuje się w ciąg lat tematycznych poświęconych istotnym aktualnym zagadnieniom społecznym.

Rozwijanie wolontariatu staje się jednym z ważniejszych zadań, przed którymi staje zarówno Unia Europejska, jak i Polska. Jak podkreśliła Rada Unii Europejskiej *Ogólnym celem Roku Wolontariatu jest zachęcanie Wspólnoty (obecnie Unii Europejskiej – M. R.), państw członkowskich, władz lokalnych i regionalnych do podjęcia wysiłków na rzecz stworzenia warunków sprzyjających angażowaniu się społeczeństwa obywatelskiego w wolontariat w Unii Europejskiej, wspieranie tych wysiłków – zwłaszcza poprzez wymianę doświadczeń i dobrych wzorców – a także do podjęcia wysiłków na rzecz większego wyeksponowania wolontariatu w UE*.¹ Jednakże, jak zaznaczyła Rada UE, powyższy cel nie może zostać w pełni osiągnięty na szczeblu państw członkowskich. Potrzebna jest transnarodowa wymiana informacji i upowszechnianie najlepszych wzorców w całej Unii Europejskiej. Jej podstawowym nośnikiem są organizacje pozarządowe, często w publicystyce określane mianem „trzeciego sektora”. Określenie pochodzi z języka angielskiego i nawiązuje do podziału aktywności społeczno-gospodarczej nowoczesnych państw demokratycznych na trzy sektory. Według tej typologii pierwszy sektor to administracja publiczna, określana też niekiedy jako sektor państwowy. Drugi sektor to sfera biznesu, czyli wszelkie instytucje i organizacje, których działalność jest nastawiona na zysk, nazywany też sektorem prywatnym. Trzeci sektor to ogół prywatnych organizacji działających społecznie i nie dla zysku, czyli organizacje pozarządowe (organizacje non-profit).² Prawdziwa „eksplozja” tychże organizacji, która nastąpiła w Unii Europejskiej w ostatnich dwudziestu latach, jest związana nie tylko ze swoistą „modą na wolontariat”, ale dwoma fenomenami ogarniającymi ponowoczesną Europę – psychologicznym i instytucjonalnym.

Pierwszy z nich wyraża się poprzez stopniowo rodzącą się wśród Europejczyków świadomość, że upływ „złotych lat dziewięćdziesiątych”, a także perspektywa końca globalizacji, widmo indywidualizacji i atomizacji życia społecznego prowadzą do powrotu tradycyjnego zagadnienia, podejmowanego już przez Martina Heideggera, pytającego w dziele „Bycie i czasie” o to, jaki jest sens bycia.³ Zdaniem niemieckiego filozofa istotą relacji człowieka wobec bycia jest troska (*die Sorge*), która pojawia się wtedy, kiedy człowiek uświadamia sobie upływ czasu ograniczający jego bycie w świecie. Jak zauważa Mary Warnock, ową heideggerowską troskę wyraża się poprzez sposób, w jaki zadajemy pytania: „co mam robić”, „czym mogę się posłużyć”, „czy sprawy obracają się przeciwko mnie, czy mi sprzyjają”.⁴ Nadszedełszy globalnego kryzysu finansowego, a wraz z nim dramatyczne zaangażowanie się konfliktów społecznych i takich problemów, jak np. bezdomność, bieda, brak perspektyw rozwojowych (szczególnie u młodych ludzi) czyni te pytania aktualnymi,

¹ Decyzja Rady z dnia 27 listopada 2009 r. w sprawie Europejskiego Roku Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską (2010/37/WE).

² Pożytek.gov.pl, [Online], dostępne: www.pozytek.gov.pl, 20.06.2011.

³ M. Heidegger, *Bycie i czas*, przeł. B. Baran, Warszawa 2004.

⁴ M. Warnock, *Egzystencjalizm*, tłum. M. Michowicz, Warszawa 1996, s. 71.

pomimo odejścia samego egzystencjalizmu do historii idei. Organizacje pozarządowe, przyjmując za swoją podstawę działalność wolontarystyczną nastawioną na pomoc potrzebującym, dają nadzieję na powrót do myślenia kolektywistycznego i umocnienia słabnących więzi, wciąż jednak łączących stosunkowo silnie sfragmentaryzowane społeczeństwa Unii Europejskiej.

Z kolei fenomen instytucjonalny wyraża się tym, że władza w Unii Europejskiej sprawowana jest głównie poprzez różnego rodzaju sieci. Według Johna Petersona „sieć Europa” stanowi nie tyle efekt świadomego planu, co raczej niezamierzony skutek zawieszenia broni pomiędzy zwolennikami federacji europejskiej i Unii Europejskiej jako luźno zintegrowanego obszaru wolnego handlu.⁵ Hasło: „networking Europe” obejmuje w coraz większej mierze organizacje o społecznym profilu działania, takie jak: Centrum Wolontariatu Europejskiego czy Caritas Europa, które odciążają w działaniu instytucje narodowe oraz Unii Europejskiej i umożliwiają realizację zasady subsydiarności. Znaczenie organizacji pozarządowych ustawicznie wzrasta i to zarówno na poziomie krajowym, jak również międzynarodowym, czemu towarzyszy relatywne osłabienie państw narodowych. Obecnie mamy do czynienia z nieuchronnymi zmianami współczesnej polityki międzynarodowej czy też postmiędzynarodowej, która – jak przekonuje Olaf Corry w artykule *What is a (global) polity?* – wyraża się w odrzuceniu modelu politycznej struktury opartej na przeciwstawieniu hierarchii i anarchii na rzecz „postmiędzynarodowości” rozumianej jako rezultat prowadzenia polityki globalnej, przede wszystkim przez pozanarodowe jednostki. Można przypuszczać, że w następnych latach zagadnienia związane z budowaniem społecznej sprawiedliwości i umacnianiem demokracji partycypacyjnej będą w coraz większej mierze domeną pozanarodowych i pozapaństwowych jednostek, tym bardziej, że działalność wolontaryjna jest ich „naturalnym środowiskiem”. Uzasadnione jest zatem poświęcenie uwagi ich funkcjonowaniu, artykułowanemu poprzez działanie i umiejętne „wyręczenie” państwa na poziomie możliwie najbliższym obywatelowi.

Definicje i typologia działalności wolontarystycznej

Ponad 100 mln Europejczyków jest zaangażowanych w wolontariat. W badaniu Eurobarometru z 2006 roku trzech na dziesięciu badanych zadeklarowało swoją aktywność na tym polu, a prawie 80% respondentów stwierdziło, że ich zdaniem wolontariat jest istotnym czynnikiem budowy demokratycznego życia w Unii Europejskiej.⁶ Pomimo że idea wolontariatu odwołuje się do odmiennych tradycji

⁵ J. Peterson, *Obecna pozycja Komisji Europejskiej w unijnym systemie instytucjonalnym*, „Nowa Europa”, nr 1 (6), 2008, s. 130.

⁶ Special Eurobarometer 273 Wave 66.3, 2007. „European Social Reality”, February 2007.

różnych państw i regionów, można zaobserwować, że tam, gdzie ludzie angażują się w działalność mającą na celu pomoc i wsparcie potrzebującym, ochronę środowiska, obronę praw człowieka czy dążenie do poprawy standardu życia, zarówno całe społeczeństwo, jak również poszczególni wolontariusze zyskują. Dzieje się tak w związku ze wzmocnieniem kohezji społecznej, tworzeniem swoistej „sieci dobrej woli” stanowiącej niezbędny element sprawnego funkcjonowania coraz bardziej zatowizowanych i samotnych społeczeństw europejskich.

Słowo „wolontariat” ma swój źródłosłów w łacińskim *volontarius*, tłumaczonym jako dobrowolny lub chętny, stąd wolontariusz to ten, kto pracuje nie dla wynagrodzenia, ale dla potrzebujących pomocy.⁷ David Horton Smith definiuje wolontariat jako: *działalność, która nie jest zdeterminowana biologicznie, ekonomicznie, politycznie i społecznie. Jest to działalność motywowana głównie przez oczekiwane korzyści psychiczne, których wartość jest wyższa niż wynagrodzenie za tę działalność.*⁸ Wśród innych propozycji definicyjnych, mających pewną wartość aplikacyjną, na uwagę zasługuje propozycja przedstawiona przez Jacqueline Butcher, która charakteryzuje wolontariat jako rodzaj pracy wykonywanej dobrowolnie przez osobę, która decyduje się poświęcić swój czas i usługi dla dobra innych lub sprawy, która nie wiąże się z dążeniem do zysku i za którą nie jest oferowane wynagrodzenie.⁹ Na znaczenie wspólnotowego wymiaru wolontariatu i organizacji pozarządowych wskazuje też próba jego zdefiniowania przez organizację *Open Estonia Foundation*. Wolontariat jest przez nią ujmowany jako: *aktywność wykonywana nieodpłatnie w celu pomocy innym osobom niż członkowie najbliższej rodziny i krewni. Stanowić ją może jakakolwiek pomoc potrzebującym udzielana bezpośrednio lub poprzez organizacje i stowarzyszenia, także wynikająca z indywidualnych pobudek działania na rzecz poprawy relacji sąsiedzkich i innych działań korzystnych społecznie.*¹⁰ Próby zdefiniowania działalności wolontarystycznej podjęła się też Organizacja Narodów Zjednoczonych. W rezolucji z 5 grudnia 2001 r. za wolontariat uznano *szeroki zakres działalności, obejmujący pomoc wzajemną i samopomoc, sformalizowane świadczenie usług i inne formy partycypacji obywatelskiej, podejmowane z własnej woli, dla dobra publicznego tam, gdzie wynagrodzenie pieniężne nie jest podstawowym czynnikiem motywującym.*¹¹

⁷ *Słownik wyrazów obcych*, red. J. Tokarski, Warszawa 1980, s. 810; *Słownik wyrazów obcych*, red. M. Tytuła, J. Okarmus, Warszawa-Bielsko-Biała 2011, s. 2634.

⁸ D. H. Smith, *Volunteers and Volunteerism*, „Non-profit and Voluntary Sector Quarterly”, vol. 10, 1981, ss. 22-23.

⁹ Por. J. Butcher, *Mexico Solidario: Participacion ciudadana y Voluntario*, Centro Mexicana Para la Filantropia, Escandon, Mexico. 2008.

¹⁰ *Statistics Estonia Time Use Survey, 1999-2000*, Open Estonia Foundation, 2001. [Online], dostępne: http://pub.stat.ee/px-web.2001/I_Databas/Social_Life/17TIME_USE/17TIME_USE.asp, 10. 10.2011.

¹¹ UN General Assembly (2001). *UN General Assembly resolution on Recommendations on support for volunteering*, A/RES/56/38. Fifty-sixth session, Item 108 of the Agenda. Distributed 10 January 2002. UN General Assembly 2005.

Działalność wolontarystyczną można charakteryzować poprzez jej cechy. Jak wynika z „Manifestu na rzecz wolontariatu w Europie”, dokumentu opublikowanego w 2006 r. przez Europejskie Centrum Wolontariatu, europejską sieć skupiającą obecnie 38 placówek rozwoju wolontariatu i centrów wolontariatu reprezentujących tysiące wolontariuszy na poziomie lokalnym – *wolontariat, to działanie podejmowane z własnej woli, w wyniku osobistego wyboru i motywacji, bezinteresownie (nieodpłatnie) w formie zorganizowanej (w ramach organizacji pozarządowych, ośrodków wolontariatu, mniej lub bardziej zorganizowanych grup etc.) w celu przysporzenia korzyści komuś innemu niż sam wolontariusz oraz całemu społeczeństwu, poprzez wkład w dobro ogółu.*¹² Definicja ta jest w dużej mierze zbieżna z propozycją określenia wolontariatu przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Wolontariat w percepcji MOP to: *aktywność lub praca wykonywana dobrowolnie, bez wynagrodzenia, na rzecz jakiejś sprawy lub w celu pomocy osobom spoza gospodarstwa domowego, lub najbliższej rodziny.*¹³

Pierwszym z wymienionych wyżej kryteriów definicyjnych wolontariatu jest praca rozumiana jako działalność mająca przynajmniej potencjalnie pewną wartość ekonomiczną dla jej odbiorcy, który jednocześnie nie może być osobą, która owej czynności dokonuje (np. granie dla instrumencie muzycznym dla własnej przyjemności nie wchodzi w ramy wolontariatu, natomiast jest nim np. granie na rzecz osób przebywających w ośrodku pomocy społecznej). Według standardów MOP za działalność wolontarystyczną w zasadzie nie otrzymuje się finansowego wynagrodzenia. Wolontariusze mogą jednak czerpać korzyści niematerialne różnego rodzaju, np. w postaci doświadczenia, nabytych umiejętności czy nawiązanych znajomości. Ponadto dopuszcza się pewne formy finansowej gratyfikacji – w postaci pokrycia finansowych kosztów poniesionych przez wolontariusza w związku ze swoją działalnością, wynagrodzenia o charakterze symbolicznym czy stypendium na pokrycie kosztów utrzymania. W odniesieniu do wszelkich form materialnej gratyfikacji zastrzega się, że nie może ona być znaczna.¹⁴ Należy też zauważyć, że działalność wolontarystyczna nie ma charakteru obowiązkowego. Osoby są zaangażowane w wolontariat z własnej woli, nie używa się wobec nich prawnego ani instytucjonalnego przymusu. W związku z powyższym z wolontariatu należy wykluczyć przypadki nieodpłatnej pracy wykonywanej na skutek wyroku sądowego, służbę zastępczą alternatywną wobec obowiązkowej służby wojskowej czy nieodpłatne staże odbywane przez pracowników, a wymagane do uzyskania uprawnień zawodowych (np. konieczne w wielu państwach UE do wykonywania zawodu nauczyciela). Działalność wolontarystyczna ma charakter formalny bądź nieformal-

¹² *Manifest na rzecz wolontariatu w Europie*, European Volunteer Centre 2006, s. 2.

¹³ *International Labour Organization Manual on the Measurement of Volunteer*, Work Room Document Prepared for the 18th International Conference of Labour Statisticians to Accompany Chapter 5 of Report I, General Report to the ICLS, Geneva, 4-5 July 2007, s. 12.

¹⁴ *Ibidem*, ss. 12-13.

ny. W pierwszym przypadku jednostki angażują się w szereg dobrowolnych i bezpłatnych czynności na rzecz innych za pośrednictwem organizacji pozarządowych określanych jako non-profit, czyli takich, których działalność nie jest nastawiona na zysk (relacja jednostka-organizacja). Z kolei działalność wolontarystyczna ma charakter nieformalny, kiedy zainteresowani wolontariatem kontaktują się bezpośrednio z osobami prowadzącymi już tego typu działalność (relacja jednostka-jednostka). Istotnym kryterium definicyjnym wolontariatu są także jego beneficjenci. Nie są nimi członkowie gospodarstwa domowego ani dalsi krewni wolontariusza. Świadczenia na ich rzecz, takie jak opiekowanie się zarówno własnymi rodzicami, jak i rodzicami partnera mają charakter „zobowiązań rodzinnych”, pomimo że w pewnej mierze przypominają działalność wolontarystyczną. Poniżej w Tabeli 1 przedstawiono przykłady aktywności, którą można uznać za wolontariat, jak również te, które nie wchodzą w zakres wolontariatu.

TABELA 1. PRZYKŁADY DZIAŁALNOŚCI WOLUNTARYSTYCZNEJ I NIEWOLUNTARYSTYCZNEJ

PRZYKŁADY DZIAŁALNOŚCI WOLUNTARYSTYCZNEJ I NIEWOLUNTARYSTYCZNEJ	
DZIAŁALNOŚĆ WOLUNTARYSTYCZNA	DZIAŁALNOŚĆ NIEWOLUNTARYSTYCZNA
Dokonywanie zakupów dla starszego sąsiada	Dokonywanie zakupów dla członków własnej rodziny
Przygotowywanie posiłków dla osób bezdomnych	Przygotowywanie posiłków dla własnej rodziny
Bezpłatna nauka udzielana dzieciom w szkole językowej	Pomoc udzielania własnym dzieciom w odrabianiu lekcji
Kwestowanie w ramach Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy	Kwestowanie w celu zebrania funduszy na własne potrzeby (np. zagraniczne wakacje)
Pomoc do mszy przy zbieraniu opłat od wiernych	Uczęszczanie na nabożeństwo
Udzielanie bezpłatnych porad prawnych w kancelarii prawniczej	Pobieranie opłat za porady i inna pomoc prawną
Uczestnictwo w kampanii wyborczej (np. rozdawanie ulotek) partii politycznej	Głosowanie

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie *International Labour Organization Manual on the Measurement of Volunteer*, Work Room Document Prepared for the 18th International Conference of Labour Statisticians to Accompany Chapter 5 of Report I, General Report to the ICLS, Geneva, 4-5 July 2007, s. 14.

Powyższe kryteria są często wskazywane jako podstawa do wyróżnienia działalności wolontarystycznej. Przykładowo Dominik Buttler i Piotr Matczak, powołując się na badania przeprowadzone w latach 90. XX w. przez Rama A. Cnaana, Femidę Handy i Margaret Wadsworth (1996), wyodrębnili cztery wspólne cechy charakteryzujące wolontariat. Przedstawiono je poniżej w Tabeli 2.

TABELA 2. KRYTERIA DEFINICYJNE DZIAŁALNOŚCI WOLONTARYSTYCZNEJ

KRYTERIUM	SKALA KRYTERIUM
DOBROWOLNOŚĆ	1. Wolna wola. 2. Działanie względnie dobrowolne (np. ze względu na presję otoczenia). 3. Zobowiązanie do działalności społecznej (np. wyrok sądowy, zastępcza służba wojskowa).
WYNAGRODZENIE	1. Brak jakiegokolwiek gratyfikacji pieniężnej. 2. Pokrycie kosztów działalności. 3. Stypendium, niskie wynagrodzenie.
SKALA	1. Formalna. 2. Formalna lub nieformalna.
BENEFICJENCI	1. Osoby trzecie, nieznanym i niespokrewnione. 2. Pomoc znajomym i krewnym. 3. Korzyści własne.

Źródło: opracowanie na podstawie: D. Butler, P. Matczak, *Wolontariat w Polsce i w Europie: kondycja i wyzwania. Ekspertyza dla potrzeb przygotowania kampanii promującej wolontariat podczas polskiej prezydencji w Radzie UE*, ISP Warszawa 2010, s. 69; R. Cnaan, F. Handy, M. Wadsworth, *Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations*, „Non-profit and Voluntary Sector Quarterly”, 1996, Vol. 25, No. 3, s. 371.

Należy zauważyć, że do definicji, a zwłaszcza kryteriów definicyjnych działalności wolontarystycznej Międzynarodowej Organizacji Pracy, nawiązuje polska definicja zawarta w znowelizowanej *Ustawie o działalności pożytku publicznego i wolontariacie*.¹⁵ Zgodnie ze wskazanym wyżej aktem prawnym wolontariusz to osoba fizyczna, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie, a ponadto działa na rzecz formalnych organizacji (pozarządowych oraz należących do sfery administracji publicznej) i jest uprawniona do otrzymywania zwrotu niektórych kosztów związanych ze swoją działalnością (np. kosztów szkolenia, podróży służbowych).

¹⁵ Por. Ustawa z dn. 22 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2010 nr 28 poz. 146).

Przedstawione wyżej koncepcje wolontariatu wskazują albo na aspekt przedmiotowy zjawiska, tj. dobrowolną, niemotywowaną chęcią zysku działalność formalną bądź nieformalną, mającą na celu pomoc potrzebującym i ich wsparcie, albo na aspekt podmiotowy odnoszony do tego, kim są wolontariusze. Z kolei polskie regulacje, w których kładzie się nacisk na profil wolontariusza, są ujęciem zbyt wąskim. Tak więc przedstawione wyżej różnorodne koncepcje działalności wolontarystycznej wydają się być zbyt sztywne i niedostosowane do szybko zmieniających się realiów społecznych. Jak można sądzić, ujęcia te nie uwzględniają w wystarczającym stopniu wielu badań, które pozwalają na poprawienie regulacji prawnych poświęconych zarówno zjawisku wolontariatu, jak również na wzmacnianie pozycji jednostek zaangażowanych w tego typu działalność. Warto zatem bliżej zastanowić się nad kwestią przedstawiania wolontariatu w nowym świetle, z perspektywy potrzeb organizacji pozarządowych, które właśnie na wolontariuszach budują swoją aktywność. Istotny jest zwłaszcza aspekt rekrutowania i „zatrudniania” jak największej liczby wolontariuszy przez organizacje. Może temu służyć model „wolontarynku”, który odchodzi od słownikowego ujęcia wolontariatu na rzecz analizy tego zjawiska, podobnej do charakteryzowania sytuacji podmiotów wchodzących i uczestniczących w rynku pracy.

Model „wolontarynku”

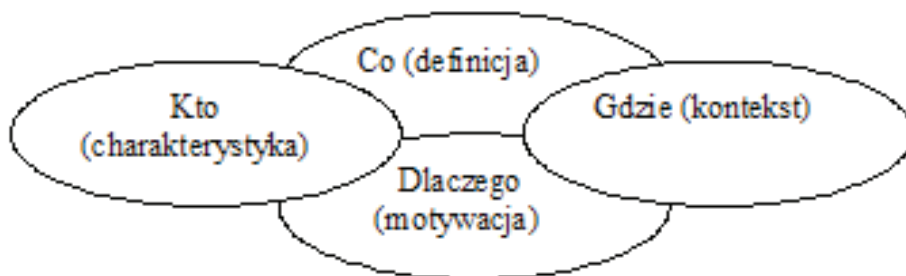
W świetle modelu wolontarynkowego wolontariusze mogą być postrzegani jako klienci organizacji pozarządowej zajmującej się wolontariatem. Pomimo dużego popytu na nich zgłaszanego przez organizacje, podaż jest niewystarczająca. Model ten służy zrozumieniu motywów działalności wolontaryjnej zaangażowanych w to jednostek, jak również sposobów zachęcania, rekrutacji i utrzymania przez organizacje pozarządowe ludzi, którzy chcieliby zajmować się wolontariatem. Aktywną rolę może odgrywać w tym modelu państwo, które poprzez tworzenie korzystnych regulacji dla pracodawców jest w stanie w pośredni sposób wpływać na ich współpracę z organizacjami pozarządowymi, rozwijając model tzw. wolontariatu korporacyjnego.

Jako „wolontarynek” można określić model, którego podstawą jest kombinacja czterech elementów, jakie są konstruowane za pomocą odpowiedzi na zestaw pytań badawczych (rys. 1). Odpowiedzi te mają pomóc w zbudowaniu całościowego ujęcia zjawiska wolontariatu niwelującego rozdźwięk między podejściem podmiotowym a przedmiotowym.

Podstawowe znaczenie ma tu zadanie czterech pytań odnoszonych do definicji, kontekstu, charakterystyki i motywacji działań wolontariusza. Pytamy zatem o to:

- Co to jest i na czym polega działalność prowadzona przez wolontariuszy (aspekt definicyjny);
- Gdzie i w jakim kontekście wolontariusze podejmują działalność (aspekt kontekstowy);
- Kim są wolontariusze (aspekt osobowy);
- Dlaczego ludzie podejmują działalność wolontarystyczną (aspekt motywacyjny).

RYSUNEK 1. MODEL „WOLONTARYNKU”



Źródło: Opracowanie własne.

Odnosząc się do aspektu definicyjnego, warto zwrócić uwagę na fakt, że niezwykle trudno jest określić, czym jest działalność prowadzona przez wolontariusza, ponieważ nie istnieją jakiegokolwiek standardy, które pozwalałyby na jednoznaczne uznanie określonej praktyki za działalność wolontarystyczną.¹⁶ Wolontariusze wykonują swoją działalność w wielu organizacjach, przyjmując różnorodne role. Ze względu na fakt, że wywodzą się oni z różnorodnych środowisk, legitymują odmiennymi umiejętnościami, przejawiają różne zdolności i zainteresowania, trudno ich także uznać za dużą, w miarę choćby homogeniczną grupę. Większość definicji wskazuje na element wymiany, którym wolontariusze posługują się, dokonując rachunku korzyści i kosztów. Ujmowanie ich działalności jako wkładu osobistej pracy o charakterze dobrowolnym, tj. bez przymusu i nacisku na osiągnięcie danego rezultatu, ale także bez wynagrodzenia za swoje wysiłki, jest nadmiernym uproszczeniem. Pewnym rozwiązaniem jest propozycja definicyjna R. A. Cnaana, F. Handy i M. Wadsworth, którzy w kwestii dobrowolności umieszczają działalność wolontarystyczną na kontynuum biegnącym od wolnej woli wolontariusza do swoistego „wolontarystycznego zobowiązania”, a w kwestii wynagrodzenia – od jego braku do pewnych jego form, takich jak np. stypendium.

¹⁶ K. Gaskin, *Valuing volunteers in Europe: A comparative study of the Volunteer Investment and Value audit*, „Voluntary Action” 1999, vol. 2, no. 1, ss. 33-49.

Odnosząc definicję wolontariatu do relatywnych korzyści i kosztów ponoszonych w działalności przez wolontariusza, wskazani wyżej badacze uznali, że wraz ze wzrostem kosztów netto działalności, wykonywać ją będą tylko te osoby, których praca będzie wynikała głównie z pobudek altruistycznych.¹⁷ Takie ujęcie wolontariatu pozwala jednak tylko częściowo objąć definicją zjawisko, które Georgean C. Johnson-Coffey nazywa „niedobrowolnym wolontariatem”, a które obejmuje zaangażowanie osób inwestujących swój czas na programy na rzecz miejscowej społeczności¹⁸. Na skali R. Cnaana można by je umieścić co najwyżej w miejscu: „wolontarystyczne zobowiązania”.

Przy dokonywaniu prób zdefiniowania działalności prowadzonej przez wolontariuszy warto też uwzględnić zjawisko „pracowniczego wolontariatu” lub „wolontariatu korporacyjnego”, polegającego na tym, że w celu zwiększenia zasobu wolontariuszy firmy udzielają pracownikom płatnego lub bezpłatnego urlopu w celu podjęcia dobrowolnych działań na rzecz społeczności lokalnej. Wiele rządów w Unii Europejskiej (np. w Wielkiej Brytanii) promuje tego typu praktyki¹⁹. Działalność pracowników nakierowana jest z jednej strony na wypełnianie celów postawionych przez organizacje pozarządowe, z drugiej zaś wzbogaca ona zasób umiejętności i doświadczenia „oddelegowanego” pracownika, zwiększając jego wartość dla pracodawcy.

W modelu „wolontarynku” bardzo istotne jest także określenie kontekstu, w którym wolontariat zachodzi. W działalność tego typu mogą angażować się zarówno osoby zatrudnione na pełny etat, jak i na jego część. Ci pierwsi uczestniczą w programach korporacyjnych lub wykorzystują czas wolny od pracy. Z kolei osoby zatrudnione na niepełny etat mogą traktować wolontariat jako alternatywę wobec pracy lub sposób na zdobycie umiejętności przydatnych na rynku.²⁰ Wolontariat można zatem uznać za dążenie do wykonywania dobrowolnej działalności, która jest uznawana przez uczestniczących w niej za tak ważną i interesującą, że stanowi „odskocznię” do kariery, bowiem umożliwia nabycie specjalistycznych umiejętności, wiedzy i doświadczenia użytecznego w życiu zawodowym. W tym ujęciu wolontariat nie wynika z pobudek altruistycznych, ale jest motywowany chęcią zysku wyrażającego się w pozyskiwaniu umiejętności poszukiwanych na rynku pracy. Na ich zdobycie pozwala silnie rozbudowana sieć organizacji, które dzięki umiejętnemu wykorzystywaniu elementu wymiennego (wolontariat w zamian za wiedzę i umiejętności) mogą funkcjonować w obszarze trudnym do spenetrowania przez agendy państwowe. Z badań przeprowadzonych

¹⁷ R. Cnaan, F. Handy, M. Wadsworth, *Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations*, „Non-profit and Voluntary Sector Quarterly” 1996, vol. 25, no. 3, s. 375.

¹⁸ G. C. Johnson-Coffey, *Trends in volunteerism, The Bottom Line: Managing Library Finances*, 1997, vol. 10, no. 2, ss. 60-64.

¹⁹ Przykładem może być inicjatywa *Business in the Community* (BITC) z 2001 roku.

²⁰ G. C. Johnson-Coffey, op. cit.

przez Aubrey Wilson i Ginę Pimm w Wielkiej Brytanii wynika, że organizacje te zajmują się głównie dobroczynnością, prowadzą działalność sportową w postaci klubów, działają jako stowarzyszenia w sektorze biznesowym, a także jako grupy samopomocowe (np. kluby anonimowych alkoholików), polityczne, religijne²¹. Na rozwijanie działalności wolontarystycznej może wpływać również struktura organizacyjna. Z badań przeprowadzonych przez Rogera Courtney'a wynika, że sprzyjają temu zwłaszcza relatywnie małe, spłaszczone i łatwo dostępne struktury. Charakter wolontariatu jest tam znacząco różny od działań tego typu podejmowanych przez organizacje o silnie rozwiniętej strukturze²².

W modelu „wolontarynku” istotne jest także to, kim są wolontariusze zwłaszcza, że –jak już podkreślono – trudno uznać ich za dużą, w miarę choćby homogeniczną grupę. Takie próby są jednak podejmowane. Przydatny jest do tego celu pomiar poziomu wykształcenia wolontariuszy mierzony liczbą lat przeznaczonych na naukę. Z badań przeprowadzonych przez G. Rieckena, E. Babakusa oraz U. Yavas wynika, że osoby poświęcające czas na wolontariat są lepiej wykształcone i osiągają wyższy dochód niż te, które w wolontariat się nie angażują²³. W innych badaniach zwrócono uwagę na fakt, że większa część wolontariuszy to kobiety, z wyjątkiem „politycznego wolontariatu”, np. działań na rzecz danego kandydata w kampanii wyborczej, gdzie przeważali mężczyźni²⁴. Z badań nad strukturą wiekową wolontariuszy wynika też, że najbardziej skłonne do tego typu aktywności są osoby powyżej 50. roku życia, natomiast ludzie młodzi częściej zajmują się wolontariatem wtedy, kiedy ich rodzice także byli wolontariuszami.²⁵ Z badań przeprowadzonych w Wielkiej Brytanii wynika ponadto, że wśród młodych wolontariuszy przeważają osoby pracujące w niepełnym wymiarze (zarówno w stosunku do grupy osób niepracujących, jak również zatrudnionych w pełnym wymiarze).

Socjodemograficzna charakterystyka wolontariatu jest istotna, ponieważ dostarcza cennych zmiennych pozwalających na przewidywanie poziomu aktywności wolontarystycznej. Jak można sądzić, właściwa segmentacja „wolontarynku” może zwiększyć liczbę wolontariuszy, jak i pomóc utrzymać tych z nich, którzy są już „w obiegu”.

²¹ A. Wilson, G. Pimm, *The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforces*, „Management Decision” 1996, vol 34, no. 4, ss. 24-40.

²² R. Courtney, *Directions in voluntary sector management*, „Management Development Review” 1994, vol. 7, no. 3, s. 33-36.

²³ G. Riecken, E. Babakus, U. Yavas, *Facing resource attraction challenges in the non-profit sector: A behaviouristic approach to fundraising and volunteer recruitment*, „Journal of Professional Services Marketing” 1995, vol. 11, no. 1, ss. 45-70.

²⁴ Ibid.

²⁵ M. Tschirhart, *Understanding the older stipended volunteer: Age-related differences among Ameri-corps members*, „Public Productivity and Management Review”, vol 22, no. 1, ss. 35-48.

Ważne jest także uwzględnienie czwartego elementu składającego się na analizowany model – motywacji. Na pytanie: dlaczego ludzie podejmują działalność wolontaryjną, udziela się wielu odpowiedzi. Zrozumienie motywów przemawiających za podejmowaniem dobrowolnej, nieodpłatnej działalności na rzecz innych jest nieodzowne dla sukcesu organizacji zarówno w rekrutowaniu, jak i utrzymaniu jej wolontariuszy.

Najbardziej rozpowszechnionym motywem jest altruizm. Chęć niesienia pomocy innym jest najczęściej spotykanym uzasadnieniem dla wolontariatu, zarówno wśród młodych, jak i starszych wolontariuszy. Ram A. Cnaan oraz Robin S. Goldberg-Glen wskazują na inne motywacje, napędzane przez egoizm i chęć uzyskania własnych celów²⁶. Cele te mogą brać swój początek w postawie altruistycznej, choć częściej wolontariusz kieruje się „selektywną inicjatywą”, dążąc do zwiększenia swojego prestiżu, bazy kontaktów oraz poprawienia własnej wiedzy i umiejętności.²⁷ Badania przeprowadzone w USA i Wielkiej Brytanii wskazały także na inny motyw przemawiający za podjęciem wolontariatu, którym jest posiadanie członka rodziny korzystającego z usług organizacji zajmującej się tego typu działalnością. Geoff Nichols i Lindsay King wykazali, że wielu wolontariuszy działających w brytyjskiej organizacji *Guide Association*, poświęcało jej swój czas, aby uchronić ją od likwidacji, co wynikało z faktu, że z pomocy tej organizacji korzystały ich dzieci²⁸. Ponadto wiele osób zaangażowanych w tzw. rodziny *volunteering* twierdzi, że ten rodzaj aktywności, motywowanej względami korzyści uzyskiwanych przez członka najbliższej rodziny, działa na rodzinę integrująco.

Znaczącym czynnikiem motywującym do działalności wolontaryjnej jest też dążenie do rozwijania kapitału ludzkiego. W tym znaczeniu wolontariat jest środkiem rozwijania umiejętności potrzebnych do uzyskania pracy lub robienia kariery zawodowej. Temu ostatniemu celowi służy rozwijanie wspomnianego już *corporate volunteering*. Przynosi on także znaczne korzyści firmie, której pracownik uczestniczy w wolontariacie, ponieważ wpływa na poprawienie jego morale, a także produktywności i innowacyjności.

Z powyższej analizy wynika, że głównymi motywacjami wolontariatu są: altruizm, egoizm, wspieranie własnej rodziny lub inwestowanie w siebie. Wskazanie ich nie wystarczy jednak do odpowiedzi na pytanie: w jaki sposób ludzie zostają wolontariuszami, a ma to zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania organizacji pozarządowych. W tej kwestii K. Bales przeprowadził badanie organizacji Oxfam

²⁶ R. A. Cnaan, R.S. Goldberg-Glen, *Measuring motivation to volunteer in human services*, “Journal of Applied Behavioural Sciences” 1991, vol. 27, no. 3, ss. 269-284.

²⁷ G. C. Johnson-Coffey, op.cit.

²⁸ G. Nichols, L. King, *Volunteers in the Guide Association: problems and solutions*, “Voluntary Action” 1998, vol. 1, no. 1, ss. 21-32.

i zidentyfikował trzy poziomy nastawienia prowolontaryjne²⁹: predyspozycje do wolontariatu, podjęcie decyzji o zaangażowaniu w wolontariat, wolontariat.

Dalej w badaniach posunęli się Morris A. Okun, Nancy Eisenberg, którzy zakładając istnienie motywu socjo-dostosowawczego, założyli, że ludzie stają się wolontariuszami wtedy, kiedy ktoś, kogo ceną, poprosi ich o to³⁰. Co więcej, na ich zaangażowanie w wolontariat wpływa obecność w organizacji przyjaciela lub członka rodziny.

Dla organizacji pozarządowych istotne jest nie tylko pozyskanie, ale także utrzymanie wolontariusza w swojej strukturze. Aby okazać się atrakcyjną, musi ona dostosować swoją ofertę do jego potrzeb. Z badań przeprowadzonych przez M. A. Okun, N. Eisenberg wynika przykładowo, że wolontariusze powyżej 50. roku życia największą uwagę zwracają na docenianie i urozmaicanie ich działalności.³¹ Atrakcyjne jest także umożliwienie wolontariuszom poprawienia swoich umiejętności.

Wskazane wyżej cztery elementy modelu wolontaryjnego (definicja, kontekst, charakterystyka, motywacja) budują odmienne od powszechnie przyjętego spojrzenie na to, kim jest wolontariusz, od czego zależy jego zaangażowanie, na co należy zwrócić uwagę rekrutując go. Wobec braku nieustannej rywalizacji na rynku o ludzi chętnych do bezinteresownego udzielania pomocy innym, model ten powinien mieć znaczenie dla organizacji bazujących na pracy wolontariuszy.

Organizacje pozarządowe, sieci i centra wolontariatu w Unii Europejskiej

Mimo że wolontariat jest nierozzerwalnie związany z dobrowolnością i nieodpłatnością, posiada bardzo dużą wartość, nie tylko w sferze kohezji społecznej, ale również w ekonomii. Jak wynika z danych zawartych w raporcie na temat gospodarczej wartości wolontariatu, przygotowanych przez uczonych z John Hopkins University, siłą napędzającą go jest trzeci sektor, organizacje pozarządowe niedziałające w celu osiągnięcia zysków. W ośmiu państwach, w których zbierano dane (Australia, Belgia, Kanada, Czechy, Francja, Japonia, Nowa Zelandia, Stany Zjednoczone) zaobserwowano znaczny udział wolontariatu w produkcji krajo-

²⁹ K. Bales, *Measuring the propensity to volunteer*, "Social Policy and Administration" 1996, vol. 30, no. 3, ss. 206-226.

³⁰ M. A. Okun, N. Eisenberg, *Motives and intent to continue organizational volunteering among residents of a retirement community area*, "Journal of Community Psychology", vol. 20, July 1992", ss. 183-187;

³¹ Ibidem.

wym brutto (5-7%), porównywalny do udziału osiąganego przez budownictwo i sektor finansowy w PKB tychże państw.³² Zdaniem Lestera Salamona, badania przeprowadzone przez *Johns Hopkins Centre for Civil Society Studies* wskazują na 3-5% udział ekonomicznie aktywnej populacji w działaniach wolontarystycznych państw rozwiniętych i niejednokrotnie znacznie większy udział wolontariuszy w zasobach siły roboczej państw rozwijających się.³³ Z danych uzyskanych przez Johns Hopkins Centre, po przebadaniu wolontariatu w 37 państwach, wyłonił się jego „obraz ekonomiczny”. Stwierdzono m.in., że:

- Około 140 mln osób na świecie zajmuje się wolontariatem „na pełny etat”;
- Jeżeli wolontariusze tworzyliby naród, stanowiliby współcześnie dziewiąte co do liczby ludności państwo na świecie;
- Wkład pracy wolontariuszy wynosi 400 mld USD;
- W wielu państwach, np. w Kanadzie wkład wolontariatu w krajowym PKB jest większy niż procentowy udział w nim przemysłu samochodowego czy rolnictwa;
- Wolontariusze stanowią o sile i znaczeniu organizacji non-profit. Stanowią oni średnio około 45% siły roboczej w tych organizacjach (w Szwecji i Norwegii odpowiednio 75,9% i 63,2%)³⁴.

Wolontariat występuje w najróżniejszych formach, odzwierciedlając różnorodność podejść i tradycji w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Miliony obywateli UE biorą aktywny udział w rozmaitych formach wolontariatu. W 2004 r. w Wielkiej Brytanii w ten rodzaj działalności angażowały się około 22 mln ludzi, stanowiąc siłę roboczą równą 180 000 pełnoetatowych pracowników. Ekonomiczną wartość formalnie zorganizowanego wolontariatu w Wielkiej Brytanii oszacowano na ponad 65 mld euro rocznie (7,9% PKB).³⁵ W tym samym czasie w Niemczech wolontariatem zajmowały się 23 mln obywateli (36%), a w Irlandii 33% (około 1 287 000 osób). W Polsce aktywność wolontarystyczna kształtuje się na niższym poziomie niż w państwach Europy Zachodniej. Jak wynika z raportu stowarzyszenia Klon/Jawor – w 2010 r. jedynie co szósty Polak (16%) bezinteresownie i dobrowolnie poświęcił swój czas lub pracę na rzecz jakichś organizacji lub grup.³⁶ Jednocześnie ponad połowa Polaków (54%) pracowała kiedyś dobrowolnie

³² CEV General Assembly Conference „Putting volunteering on the economic map of Europe”, FINAL REPORT, Ljubljana, Slovenia, 18 April 2008, s. 21.

³³ L. M. Salamon, W. S. Sokolowski, *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector Volume Two*. Bloomfield, CT: Kumarian Press, Inc., 2004.

³⁴ [Online], dostępne: http://www.jhu.edu/~ccss/publications/pdf/Measuring_Civil_Society.pdf, 25.06.2011.

³⁵ *Voluntary activities in the United Kingdom. Facts and figures* (Reporting on England, Northern Ireland, Scotland and Wales), EVC, April 2004, s. 3.; *Voluntary action in Ireland. Facts and figures*, EVC, April 2004, s. 2.

³⁶ J. Przewłocka, *Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010: wolontariat, filantropia, 1%. Raport z badań*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2011, s. 10-13.

i nieodpłatnie na rzecz swojego środowiska, kościoła, osiedla, wsi, miasta czy potrzebujących.³⁷ Nie zmienia to faktu, że z badania European Social Survey z 2008 r. przeprowadzonego w 28 europejskich państwach, w których respondentów pytano o wykonywanie działalności wolontarystycznej, odpowiedzi badanych uplasowały Polskę na 18. miejscu. Jedynie 7% Polaków uznało się za wolontariuszy, podczas gdy w Norwegii i Danii (prowadzących w rankingu) wskaźnik tego typu aktywności osiągnął poziom 28%- 29%, a w będącej na pierwszym miejscu w zestawieniu Holandii - 33%. Podobne wnioski na temat niewielkiej skali zaangażowania Polaków w działalność dobroczynną przyniosły badania Eurobarometru z 2010 r. Problem aktywności ujęty został tam szerzej. Respondentów pytano o aktywne uczestnictwo w działaniach różnego rodzaju organizacji lub pracę wolontarystyczną na ich rzecz (wymienione były między innymi kluby sportowe, stowarzyszenia kulturalne, dobroczynne, religijne i inne). W Polsce tak mierzone zaangażowanie wyniosło 22% (20. miejsce spośród 32 badanych państw). Natomiast w Holandii, Danii i Szwecji wskaźnik ten przekraczał 50%. Zdaniem grupy badaczy skupionych wokół Janusza Czapińskiego u podłoża tak niskiej aktywności Polaków leżą głęboko zakorzenione postawy, opinie i wyobrażenia na temat innych osób oraz relacji społecznych. Niewielkie jest zaufanie wzajemne oraz do instytucji publicznych, brak jest przekonania o sensowności i skuteczności wspólnego działania. Cały ten zestaw wskaźników określany jest mianem kapitału społecznego, zaś jego deficyt w społeczeństwie polskim wskazywany jest przez socjologów jako jeden z poważnych problemów i jedna z barier rozwoju społecznego oraz gospodarczego.³⁸ Nadzieję na zmianę tego niekorzystnego stanu rzeczy pozwalają mieć dane, z których wynika, że:

- Choć na tle europejskim Polacy są relatywnie mało zaangażowani w działania społeczne, to jednak od 2008 r. zwiększa się liczba wolontariuszy w Polsce;
- 97% organizacji pozarządowych³⁹ korzysta z nieodpłatnej pracy swoich członków lub przedstawicieli władz, 50% wspieranych jest przez wolontariuszy zewnętrznych, tylko 24% na stałe współpracuje z płatnymi pracownikami, a kolejnych 20% korzysta z płatnej pracy na zasadzie jednorazowych zleceń;⁴⁰
- Ponad połowa Polaków przekazuje pieniądze lub dary rzeczowe na rzecz organizacji lub inicjatyw społecznych;

³⁷ Badanie CBOS zrealizowane w styczniu 2011 roku, [Online], dostępne: http://www.cbos.pl/SPI-SKOM.POL/2010/K_010_10.PDF, 25.06.2011.

³⁸ Por. J. Czapiński, 6.3. *Kapitał społeczny*, w: *Diagnoza Społeczna 2009: Warunki i jakość życia Polaków*, (red.) J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2009, ss. 270-280.

³⁹ Ja wynika z danych zebranych w systemie REGON w 2010 r. w Polsce zarejestrowanych było blisko 100 tys. organizacji pozarządowych (a biorąc pod uwagę także oddziały lokalne – nawet 112 tys.). Na tę liczbę składa się 12 tys. fundacji i 87 tys. stowarzyszeń, w tym 16 tys. Ochotniczych Straży Pożarnych.

⁴⁰ J. Przewłocka, *Zaangażowanie społeczne...*, s. 22.

- 70% organizacji pozarządowych uzyskuje pieniądze od osób prywatnych, ponad połowa ma przychody pochodzące ze składek członkowskich, co trzecia z darowizn, a co dziesiąta z kampanii i zbiórek publicznych;⁴¹
- Z urzędami publicznymi w 2009 r. współpracowało łącznie z około 12 tys. wolontariuszy.

Niski wkład Polaków w działania wolontarystyczne na tle pozostałych społeczeństw Unii Europejskiej może budzić zaniepokojenie, zwłaszcza że ich rolę można dostrzec właściwie w każdej polityce Unii Europejskiej. Poza niesieniem bezinteresownej pomocy drugiemu człowiekowi lub pracy na rzecz jakiejś idei, wolontariat w szerszej perspektywie przyczynia się do rozwiązywania kluczowych wyzwań, przed jakimi staje obecnie Polska i Unia Europejska. Państwo sprawujące Prezydencję w Radzie UE jest w sposób szczególny odpowiedzialne za tworzenie europejskiej tożsamości wśród obywateli Unii oraz podejmowanie działań na rzecz tworzenia europejskiego społeczeństwa obywatelskiego.⁴² Dzięki wolontariatowi i „dobrowolnej dyplomacji” można łatwiej rozwijać zarówno duże projekty polityczne rodzaju Partnerstwa Wschodniego, jak i bardziej szczegółowe inicjatywy realizowane w ramach polityk Unii Europejskiej. Należy do nich m.in. rozwijanie współpracy międzypokoleniowej, aktywizowanie osób starszych, międzypokoleniową wymianę doświadczeń. Szczególne znaczenie będzie to miało w kontekście nadchodzącego Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności między Pokoleniami. Ponadto wolontariat w UE może stanowić szansę na wypełnienie luki nie tylko pomiędzy państwem a obywatelem, ale także pomiędzy Unią Europejską, a jej państwami członkowskimi. Przykładem może być polityka tworzenia nowych miejsc pracy dla osób powyżej 55. roku życia. Jak wynika z analiz przygotowywanych przez Komisję Europejską zdecydowana większość państw UE nie zdołała osiągnąć wskaźników zatrudnienia założonych w Strategii Lizbońskiej dla osób w wieku 55-64 lata. Całkowita stopa zatrudnienia osób w tym wieku na obszarze UE-27 wyniosła 45,6% w 2008 r., przy czym pod względem aktywności zawodowej przeważali mężczyźni (55%), podczas gdy jedynie 36,9% kobiet znalazło zatrudnienie. Wolontariat może być narzędziem aktywizacji zawodowej osób starszych, które nie powinny rezygnować ze starań o pełne uczestnictwo w życiu zawodowym. Dodatkowym czynnikiem wpływającym na wzrost znaczenia wolontariatu i promujących go organizacji pozarządowych jest „rozlewanie się” globalnego kryzysu finansowego, który wpływa na spadek wzrostu gospodarczego i zmniejszanie funduszy rządowych dostępnych np. na prowadzenie polityki społecznej. Dobrowolna działalność może w takich warun-

⁴¹ Ibid., s. 33.

⁴² A. Łada, J. Kucharczyk, G. Makowski, F. Pazderski, *Europejskie Partnerstwo dla Wolontariatu.. Koncepcja kampanii mającej na celu podniesienie poziomu wiedzy i zwiększenie zainteresowania wolontariatem wśród kręgów opiniotwórczych w związku z polską Prezydencją w Radzie UE*, Warszawa 2010, s. 11.

kach pełnić rolę nie tylko „pierwszej pomocy”, ale także trwałego urządzenia, bez którego trudno wyobrazić sobie społeczny i gospodarczy krajobraz współczesnej Europy.

Z dotychczasowych rozważań wynika, iż w swych różnorodnych formach wolontariat odgrywa kluczową rolę w Unii Europejskiej. Na jego znaczenie zwraca uwagę organizacja Europejskie Centrum Wolontariatu (*European Voluntary Centre*), wskazując na fakt, iż:⁴³

- Wolontariusze angażują się w szereg działań, takich jak: edukacja, pomoc społeczna, pomoc wzajemna, lobbng, udział w kampaniach, zarządzanie, praca na rzecz wspólnoty lokalnej i środowiska;
- Wolontariat w znaczący sposób pomaga znaleźć rozwiązania problemów społecznych. Działalność wolontariuszy pomaga poprawiać ilość i jakość różnych usług oraz służy tworzeniu i rozwijaniu nowych. W ten sposób wolontariat przyczynia się do powstawania nowych miejsc pracy;
- Wolontariat jest środkiem integracji społecznej: spaja społeczeństwo, tworząc więzy zaufania i solidarności oraz budując w ten sposób kapitał społeczny;
- Wolontariusze przyczyniają się do wdrażania polityk europejskich, takich jak: polityka integracji społecznej oraz pomoc rozwojowa;⁴⁴
- Wolontariat może posłużyć jako narzędzie stymulujące budowę czynnego i odpowiedzialnego obywatelstwa europejskiego, kluczowego dla europejskich ideałów i wartości, takich jak: demokracja, solidarność i aktywne uczestnictwo;
- Poprzez zaangażowanie w wolontariat ludzie zdobywają i stosują umiejętności przywódcze, komunikacyjne i organizacyjne oraz poszerzają swoje społeczne zaplecze, co w przyszłości nierzadko pozwala im na podjęcie płatnej pracy;
- Wolontariat zapewnia możliwości nieformalnego kształcenia, stając się zatem istotnym elementem europejskiej strategii kształcenia się przez całe życie;
- Ekonomiczna wartość wolontariatu i jej udział w produkcie krajowym brutto są znaczące i muszą zostać ujęte wyraźnie w rachunkach narodowych;
- Działalność wolontaryjna oraz tworzenie innowacyjnego partnerstwa między sektorem prywatnym, publicznym i ośrodkami wolontariatu przyczynia się do kształtowania społecznej odpowiedzialności biznesu.⁴⁵

⁴³ *Manifest na rzecz wolontariatu...*, op. cit. s. 3.

⁴⁴ Opinia Komitetu Ekonomiczno-Społecznego dotycząca Komunikatu Komisji „*Promowanie roli stowarzyszeń i Fundacji w Europie*, COM (97) 241 final, par. 2.9.

⁴⁵ Podobne wnioski można znaleźć w Rezolucji 56/38 Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych z 5 grudnia 2001 oraz Rezolucji uzupełniającej Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych do Międzynarodowego Roku Wolontariatu A/57/L.8 z 26 listopada 2002, w których uznano m.in., że wolontariat umożliwia obywatelom aktywny udział w procesie demokratycznym, przyczynia się do integracji społecznej, jest metodą uczenia się i kształcenia przez całe życie a wartość ekonomiczna pracy wolontaryjnej jest ogromna.

Szczególną rolę w promowaniu i realizacji wolontariatu w UE pełnią organizacje pozarządowe. Ogólnie rzecz biorąc podstawą funkcjonowania organizacji pozarządowych w UE stworzył Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (TWE).⁴⁶ W akcie tym co prawda explicite nie posłużono się pojęciem „organizacja pozarządowa”, jednakże ustanowiono podstawę dla działalności tego rodzaju podmiotów. Zgodnie bowiem z art. 138 TWE (obecnym 154 TFUE) *Komisja ma zadanie popierania konsultacji między partnerami społecznymi na poziomie Unii i podejmuje wszelkie właściwe środki w celu ułatwienia ich dialogu, zapewniając stronom zrównoważone wsparcie*. Kwestie funkcjonowania organizacji pozarządowych poruszone zostały również w dwóch deklaracjach:

- Deklaracji nr 23 w sprawie współpracy ze stowarzyszeniami charytatywnymi, dołączonej do Traktatu z Maastricht;
- Deklaracji nr 38 w sprawie wolontariatu, dołączonej do Traktatu Amsterdamskiego.

Komisja Europejska w rozpatrywanym obszarze działalności wydała ponadto dwa istotne dokumenty:

- Promowanie organizacji społecznych i fundacji w Europie z 6 czerwca 1997 r.,⁴⁷
- Komisja Europejska i organizacje pozarządowe: umacnianie partnerstwa z 18 stycznia 2000.⁴⁸

Rola organizacji pozarządowych w budowaniu społeczeństwa obywatelskiego została dostrzeżona również w licznych opiniach Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego oraz w Białych i Zielonych Księgach przygotowanych przez Komisję Europejską.⁴⁹

Organizacje pozarządowe są w Unii Europejskiej powiązanie pomiędzy sobą w sieci wzajemnych kontaktów. Działają w formie tzw. organizacji parasolowych, tj. platform pewnych działań czy też forów dyskusyjnych. Jak wskazuje Agnieszka Bartol, istnieje kilka rodzajów takich organizacji. Wśród najczęściej spotykanych wyróżnia się:⁵⁰

⁴⁶ Wersje skonsolidowane Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, Dz. U. C 321E z dn. 29.12.2006 r.

⁴⁷ *Promoting the Role of Voluntary Organizations and Foundations in Europe*, COM/97/0241 final.

⁴⁸ The Commission and non-governmental organizations: building a stronger partnership, COM (2000)11 final, January 18, 2000.

⁴⁹ Por. *Organized civil society and European governance: the Committee's contribution to the drafting of the White Paper*: Ref. CES 535/2001, 25 April 2001; *The Commission and non-governmental organizations: building a stronger partnership* - Ref.. CES 811/2000, 13 July 2000; *The role and contribution of civil society organizations in the building of Europe* - Ref.. CES 851/99, 22 September 1999; *Voluntary Organizations and Foundations in Europe*-Ref. CES 118/98, 28 January 1998; *White Paper on European Governance*, COM (2001) 428 final. *Green Paper on European Social Policy – Options for the Union*, Consultative document, Communication by Mr Flynn 17 November 1993, COM (93) 551.

⁵⁰ A. Bartol, *Organizacje pozarządowe w Unii Europejskiej*, „Biuletyn Analiz UKIE” 2002, nr 9, s. 64.

- Organizacje o charakterze społecznym, koordynowane przez Platformę Społeczną (*Platform of European Social NGOs*);
- Organizacje działające w dziedzinie ochrony środowiska, koordynowane przez organizację parasolową Green G8 ;
- Organizacje działające w dziedzinie rozwoju, koordynowane przez Komitet Łącznikowy Organizacji Pozarządowych na rzecz Rozwoju (*Liaison Committee of Development NGOs*);
- Organizacje zajmujące się ochroną praw człowieka, regularnie spotykające się na posiedzeniach Grupy Konwentowej ds. Praw Człowieka (*Human Rights Contact Group*), organizowanych przez *Amnesty International*, *FIDH (Federation Internationale des Droits de l'Homme)* oraz *Human Rights Watch*;
- Stałe Forum Społeczeństwa Obywatelskiego (*Permanent Civil Society Forum*).

Obok organizacji pozarządowych, dla których wolontariat stanowi jedną z dziedzin działalności w Europie, promocją i realizacją wolontariatu zajmują się tzw. centra i sieci wolontariatu, które współpracują z partnerami publicznymi – rządami poszczególnych państw działającymi za pośrednictwem administracji publicznej, a także instytucjami Unii Europejskiej, zwłaszcza ponadnarodowymi – Komisją oraz Parlamentem Europejskim. Na najniższym poziomie, najbliższym wolontariuszom, działają lokalne centra wolontariatu. Ich znacznie rośnie, bowiem są one bezpośrednim ogniwem łączącym wolontariuszy oraz różne organizacje pozarządowe, które ich poszukują. Można je zatem uznać za odpowiednik urzędów pracy czy też agencji pracy tymczasowej działających w celu doprowadzenia do pełnego wykorzystania potencjału wolontaryjnego. Kierując wolontariuszy tam, gdzie ich potrzeba najbardziej, lokalne centra włączają się w realizację celów polityki rządowej w swoich państwach poprzez promowanie aktywnego uczestnictwa obywateli w różnych dziedzinach. Na wyższym poziomie działają regionalne i krajowe sieci mające charakter organizacji parasolowych, spełniających funkcje reprezentacyjne i operacyjne. Jako reprezentanci lokalnych centrów wolontariatu promują ten rodzaj działalności w organach władzy politycznej. Z kolei operacyjna funkcja regionalnych i krajowych sieci podmiotów wolontaryjnych wyraża się w dostarczaniu informacji i szkoleń lokalnym centrom wolontariatu w celu zapewnienia ich stałego rozwoju, rozszerzania zakresu prowadzonej przez nich działalności oraz poprawienia jakości świadczonych usług. Na najwyższym poziomie promocją działalności wolontaryjnej zajmują się europejskie sieci wolontariatu. Pełnią one funkcje podobne jak struktury krajowe, regionalne i lokalne. Ich głównym zadaniem jest reprezentowanie wolontariatu w instytucjach Unii Europejskiej poprzez wskazywanie głównych potrzeb i zamierzeń organizacji zajmujących się tego rodzaju działalnością.

Do najbardziej znanych organizacji promujących wolontariat w Unii Europejskiej zalicza się:

- *Caritas Europa* to sieć składająca się z 49 organizacji działających w 46 państwach europejskich;

- *Community Service Volunteers* (CSV) – organizacja charytatywna, nastawiona na zapobieganie wykluczeniu społecznemu poprzez wolontariat, szkolenia, edukację i media. Wolontariusze organizacji specjalizują się w pomocy społecznej i zdrowotnej;⁵¹
- *European Volunteer Centre* (CEV) – Europejskie Centrum Wolontariatu to platforma ponad 80 wolontaryjnych agencji rozwojowych w Europie i poza nią;⁵²
- *The EYV 2011 Alliance* to nieformalny sojusz 20 największych, nie tylko europejskich sieci, liczących łącznie ponad 1500 członków i organizacji partnerskich;⁵³
- *International Association for Volunteer Effort* (IAVE) – utworzona w 1970 r. globalna sieć wolontariuszy, organizacji wolontaryjnych, przedstawicieli narodowych i centrów wolontariatu w ponad 70 krajach wszystkich regionów świata;
- *Service Civil International* (SCI) – jedna z największych organizacji zajmująca się międzynarodowym wolontariatem od 90 lat. Posiada ponad 40 oddziałów na całym świecie;⁵⁴
- *Volonteurop*e to paneuropejska organizacja „parasolowa”, zrzeszająca setki agencji opierających się na pracy wolontariuszy (zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego) z krajów UE i państw Rady Europy.⁵⁵

Warto zauważyć, że organizacje, opierając się na wolontariacie, działają w różnych obszarach. Przykład Polski wskazuje, że najwięcej wolontariuszy wspiera swoją pracą organizacje i grupy pomagające najuboższym, organizacje i ruchy religijne, parafialne, organizacje i grupy działające w sferze edukacji, wychowania, Ochotniczą Straż Pożarną, GOPR i WOPR.⁵⁶ Odpowiada temu pewna liczba organizacji pozarządowych, z których najwięcej działa w obszarze sportu, turystyki, rekreacji i hobby (38,3% organizacji wskazuje ten obszar jako najważniejsze pole swoich działań). Inne obszary działań wskazywane najczęściej przez organizacje jako ich główne pola działań to: edukacja i wychowanie (12,8%), kultura i sztuka (12,7% organizacji), usługi socjalne i pomoc społeczna (11,2%) oraz ochrona zdrowia (7,7%). Tradycyjnie duże znaczenie ma także działalność wolontaryjna w zakresie wsparcia rynku pracy, zatrudnienia i aktywizacji zawodowej (2,2%). Z kolei stosunkowo małym wsparciem cieszą się badania naukowe (0,7%) oraz działalność międzynarodowa (0,3%).⁵⁷

⁵¹ [Online], dostępne: www.csv.org.uk, 15.07.2011.

⁵² [Online], dostępne: www.cev.be, 15.07.2011.

⁵³ [Online], dostępne: www.eyv2011.eu, 15.07.2011.

⁵⁴ [Online], dostępne: www.sciint.org. W Polsce jej oddziałem jest Stowarzyszenie „Jeden Świat”, www.jedenswiat.org, 15.07.2011.

⁵⁵ [Online], dostępne: www.volonteurop.de, 15.07.2011.

⁵⁶ <http://civicpedia.ngo.pl/x/327345>, [Online], dostępne: 15.07.2011.

⁵⁷ M. Gumkowska, J. Herbst, *Najważniejsze pytania – podstawowe fakty. Polski sektor pozarządowy 2008*, Stowarzyszenia Klon/Jawor, Warszawa 2008, s. 13.

Jak już wskazano organizacje pozarządowe w UE są powiązane w sieci wzajemnych kontaktów i funkcjonują w formie tzw. organizacji parasolowych, tj. platform pewnych działań czy też forów dyskusyjnych. Dla przykładu na poziomie europejskim Europejskie Centrum Wolontariatu (*The European Volunteer Centre, Centre Européen du Volontariat, CEV*) jest organizacją obejmującą obecnie 80 centrów wolontariatu oraz agencji do spraw rozwoju wolontariatu, działających głównie na szczeblu narodowym i regionalnym. W Polsce współpracuje z nią fundacja „Dobra Sieć”. Została ona założona w 2009 r. Głównym celem fundacji jest realizowanie dwóch programów: „moje stypendium” i „e-wolontariat”. „Moje stypendium” to baza danych dotyczących stypendiów dla uczniów i studentów dostępna w Polsce. Drugi ze wspomnianych programów – „e-wolontariat” – obejmuje działania ukierunkowane na:

- Szerzenie wiedzy na temat zastosowania nowoczesnych technologii w celu wzmocnienia społeczeństwa obywatelskiego i zwiększenia społecznej aktywności w Polsce,
- Rozwijanie działalności wolontaryjnej za pośrednictwem Internetu,
- Wskazywanie na dobre strony Internetu jako platformy pomocy,
- Zwalczanie tzw. e-wykluczenia przez rozwijanie e-wolontariatu wśród osób starszych, niepełnosprawnych oraz osób niewykonyjących pracy poza gospodarstwem domowym itp.; ustanowienie sieci zarówno polskich, jak również europejskich organizacji działających na polu wolontariatu i e-wolontariatu.⁵⁸

Również w innych państwach europejskich (nie tylko należących do UE) organizacja CEV posiada afiliowane przy niej oraz współpracujące z nią organizacje. Najważniejsze z nich uwzględniono w tabeli 3.

⁵⁸ W celu realizacji tego programu fundacja „Dobra Sieć” utworzyła stronę internetową: www.e-wolontariat.pl.

TABELA 3. NAJWAŻNIEJSZE ORGANIZACJE WOLONTARYJNE DZIAŁAJĄCE W SIECI CEV

PAŃSTWA	NAJWAŻNIEJSZE ORGANIZACJE POZARZĄDOWE DZIAŁAJĄCE W SIECI CEV
AUSTRIA	<ul style="list-style-type: none"> • Interessensgemeinschaft Freiwilligenzentren Österreichs (IGFÖ)
BELGIA	<ul style="list-style-type: none"> • Association pour le Volontariat • Het Punt vzw (Brussels Volunteer Centre) • Plate-forme Francophone du Volontariat • Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk • CESES – Confederation of European Senior Expert Services a.i.s.b.l.
BOŚNIA I HERCEGOWINA	<ul style="list-style-type: none"> • OSMIJEH • SEEYN • Youth Communication Centre (OKC)
BUŁGARIA	<ul style="list-style-type: none"> • NM Women and Mothers Against Violence
CYPR	<ul style="list-style-type: none"> • The Pan Cyprian Volunteerism Coordinative Council
CZECZY	<ul style="list-style-type: none"> • HESTIA Národní Dobrovolnické Centrum • Dobrovolnické Centrum - DC • Lékorice o.s.
DANIA	<ul style="list-style-type: none"> • Center for frivilligt socialt arbejde (Volunteer Center Denmark) • Frivilligcentre og Selvhjælp Denmark (FriSe)
ESTONIA	<ul style="list-style-type: none"> • Volunteer Development Estonia
FINLANDIA	<ul style="list-style-type: none"> • Kansalaisareena (Citizen Forum)
FRANCJA	<ul style="list-style-type: none"> • France Bénévolat • Espace Bénévolat
GRECJA	<ul style="list-style-type: none"> • IDASME - Institute for International Developmental and Strategic Studies

WPLYW ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH NA ROZWÓJ WOLONTARIATU W EUROPIE

HISZPANIA	<ul style="list-style-type: none"> • Federació Catalana de Voluntariat Social • FEVOCAM - Plataforma de Entidades de Voluntariado de la Comunidad de Madrid • FUNDAR - Fundación de la Solidaridad y el Voluntariado de la Comunitat Valenciana • Plataforma Andaluza de Voluntariado • Plataforma del Voluntariado de España • Plataforma del Voluntariat Social de la Comunitat Valenciana • ACFUC- La Associació Catalana de Familiars i Usuaris de Centres Geriàtrics • Barcelona Voluntària • Federació d'Organitzacions Catalanes de Gent Gran • Fundación Catalunya Voluntaria • Fundación Cibervoluntarios (Cyber Volunteers Foundation) • Fundación Voluntarios por Madrid • Oficina de Voluntariado y Solidaridad de la Universidad Pablo de Olavide • Plataforma del Voluntariado de Tenerife • Agencia Andaluza del Voluntariado • Departament de Governació Administracions Públiques, Generalitat Catalunya
HOLANDIA	<ul style="list-style-type: none"> • MOVISIE • NOV • Unive-VGZ-IZA-Trias
IRLANDIA	<ul style="list-style-type: none"> • Volunteer Centres Ireland • Volunteering Ireland
IZRAEL	<ul style="list-style-type: none"> • Brit Olam • The National Council for Voluntarism in Israel
LITWA	<ul style="list-style-type: none"> • Savanoriu Centras
LUKSEMBURG	<ul style="list-style-type: none"> • Agence du Bénévolat • Du pain pour chaque enfant
ŁOTWA	<ul style="list-style-type: none"> • brivpratigais.lv
MALTA	<ul style="list-style-type: none"> • Solidarity Overseas Services Malta (SOS Malta) • The National Council of Women of Malta
MOŁDAWIA	<ul style="list-style-type: none"> • Centre for European Voluntary Service in Moldova (CEVSM)
NIEMCY	<ul style="list-style-type: none"> • ARBES - Arbeitsgemeinschaft des Bürgerschaftlichen Engagements e. V. • BBE - National Network for Civil Society • Deutscher Caritasverband, Verbund Freiwilligen-Zentren • Bundesanstalt Technisches Hilfswerk
POLSKA	<ul style="list-style-type: none"> • Good Network Foundation - Fundacja Dobra Sieć

PORTUGALIA	<ul style="list-style-type: none"> • Confederação Portuguesa do Voluntariado • Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (CNPV) • Eugénio de Almeida Foundation • Portuguese League Against Cancer – South Branch (LPCC-NRS)
RUMUNIA	<ul style="list-style-type: none"> • Pro Vobis Centrul National de Voluntariat • VOLUM • Little People Association
SŁOWACJA	<ul style="list-style-type: none"> • C.A.R.D.O. • Slovenska Humanitna Rada
SŁOWENIA	<ul style="list-style-type: none"> • Slovenska Filantropija
SZWECJA	<ul style="list-style-type: none"> • Forum för Frivilligt Socialt Arbete
TURCJA	<ul style="list-style-type: none"> • The Corporate Volunteer Association (OSGD)
WIELKA BRYTANIA	<ul style="list-style-type: none"> • Volunteer Development Scotland • Volunteering England • Wales Council for Voluntary Action • British Trust for Conservation Volunteers (BTCV) • Voluntary Action North Lanarkshire • VSO - Voluntary Service Overseas

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji zamieszczony na stronie internetowej: http://www.cev.be/78-our_vision_and_our_work_134-PL.html, 05.08.2011.

Europejskie Centrum Wolontariatu, mając na celu stanie się reprezentatywnym głosem wolontariatu w Europie oraz wzmocnienie infrastruktury wolontariatu w państwach europejskich, świadczy gamę usług na rzecz jego członków oraz społeczeństwa. Obejmują one udzielanie informacji na temat wolontariatu w różnych sektorach w Unii Europejskiej oraz dbanie o to, by potrzeby i interesy członków CEV były brane pod uwagę w politykach Unii Europejskiej i działaniach instytucji międzynarodowych. Do zadań realizowanych przez centrum należy także: prowadzenie badań na temat wolontariatu, wspomaganie tworzenia sieci wolontaryjnych, wymiana dobrych praktyk oraz innowacyjności pomiędzy organizacjami, służenie jako forum dla członków chcących znaleźć partnerów do realizacji europejskich projektów, organizowanie walnych zgromadzeń, konferencji, seminariów, warsztatów i spotkań.⁵⁹ Dla przykładu Europejskie Centrum Wolontariatu pomiędzy 2007 a 2009 r. realizowało projekt „Think Future, Volunteer Together”, skierowany do osób starszych. U jego podstaw leżało przekonanie, że w 2050 r. populacja powyżej 60. roku życia będzie stanowić ponad 35% ludności

⁵⁹ [Online], dostęp: http://www.cev.be/78-our_vision_and_our_work_134-PL.html, 05.08.2011.

UE. Celem programu było skłonienie osób w wieku emerytalnym do aktywności wolontarystycznej. We współpracy z Komisją Europejską podejmowano m.in. działania polegające na prowadzeniu międzynarodowej wymiany wolontariuszy powyżej 55. roku życia z pięciu państw UE – Włoch, Węgier, Rumunii, Słowacji i Słowenii. Wymiana była okazją do zmiany negatywnych stereotypów, stymulowania społecznego zaangażowania i nakłonienia osób starszych do większej aktywności się na rzecz lokalnych wspólnot.⁶⁰ Poza realizacją różnorodnych kampanii i programów Europejskie Centrum Wolontariatu promuje wolontariat także poprzez działalność wydawniczą. Publikowane są zwłaszcza raporty wskazujące na status prawny wyżej wskazanej działalności w poszczególnych krajach UE a także tzw. annual reports, czyli roczne sprawozdania z realizacji zadań organizacji. CEV jest też członkiem Social Platform (Platformy Europejskich Społecznych Organizacji Pozarządowych). Ta ostatnia stanowi największe forum społeczności obywatelskiej w Europie. Składa się bowiem z 42 paneuropejskich sieci organizacji pozarządowych. Social Platform służy jako łącznik pomiędzy instytucjami UE a NGOs na poziomie europejskim, regionalnym oraz lokalnym. Dzięki funkcjonowaniu tej struktury obywatele poszczególnych państw Unii Europejskiej mogą skutecznie artykułować swoje potrzeby wobec instytucji wspólnotowych, a te ostatnie dostosowywać prawodawstwo unijne, którego podstawą jest zasada subsydiarności, a zgodnie z nią działania należy podejmować jak najbliżej obywatela.

Wolontariat i związane z nim wyzwania w optyce organizacji pozarządowych

Organizacje pozarządowe świadczące usługi oparte na wolontariacie podkreślają, że pomimo wielu sukcesów w promowaniu i realizacji wolontariatu w UE, jego rozwój jest wciąż bardzo spowolniony przez wiele przeszkód, których pokonywanie jest postrzegane jako szereg wyzwań. Przeszkody te są bardzo zróżnicowane, często inspirowane lokalną specyfiką, a także różnicami w prawodawstwie i kulturze. Jednakże część z nich jest wspólna dla wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej. Do szczególnie istotnych należą:

- Brak adekwatnych ram prawnych dla wolontariatu w Unii Europejskiej;
- Niezadowalający poziom rozwoju infrastruktury pozwalającej prowadzić działalność wolontarystyczną;
- Niewystarczające rozpoznawanie w państwach Unii Europejskiej umiejętności i doświadczenia zdobywanego przez wolontariuszy.

⁶⁰ [Online], dostęp: http://www.cev.be/101-think_future_volunteer_together_%28senior_volunteering%29-PL.html, 05.08.2011.

Na poziomie Unii Europejskiej niewystarczająca jest regulacja dotycząca ram prawnych wolontariatu. Pomimo że debata na ten temat toczy się od wielu lat, wciąż brakuje konkretnych rozwiązań. Regulowanie wolontariatu na poziomie deklaracji, które są aktami o charakterze niewiążącym, trudno uznać za wystarczające. Brak „twardego prawa” w tym zakresie jest przyczyną wielu problemów natury podatkowej, ubezpieczeniowej, a także dotyczącej pokrywania wydatków, które dadzą się zidentyfikować w sektorze działalności wolontarystycznej. Spore trudności sprawia też duże zróżnicowanie ustawodawstw wewnętrznych państw Unii Europejskiej, które są mało czytelne ze zględu na fakt, że niejednokrotnie dotyczą kilku dziedzin, np. dobroczynności i sportu lub kultury. Istotną barierą rozwoju wolontariatu w Unii Europejskiej jest także niewystarczająca ilość służącej temu infrastruktury. Chodzi tu o stworzenie zespołu mechanizmów i instrumentów umożliwiających rozwijanie wolontariatu. Przykładem może być zbliżanie prawodawstwa i prowadzonej polityki w celu zachęcania potencjalnych wolontariuszy do podejmowania działalności. Wspomniane już Europejskie Centrum Wolontariatu za jeszcze inną przeszkodę w rozwijaniu wolontariatu uznaje niewystarczające rozpoznawanie w państwach Unii Europejskiej umiejętności i doświadczenia zdobywanego w czasie działalności wolontarystycznej. Nierozwiązanie tego problemu może wpływać demotywująco na potencjalnych wolontariuszy⁶¹.

Na uwagę zasługują także pozostałe, choć nie mniej ważne, przeszkody w rozwijaniu działalności wolontarystycznej. Należą do nich w szczególności:

- Niewłaściwe mechanizmy finansowania organizacji trzeciego sektora;
- Nierównowaga pomiędzy popytem a podażą na wolontariuszy;
- Zwiększająca się złożoność problemów, z którymi muszą radzić sobie wolontariusze.

Pierwsza z wymienionych wyżej kwestii dotyczy finansowania działalności wolontarystycznej, a ściślej środków publicznych, które są głównym zewnętrznym źródłem pokrywania zobowiązań zaciąganych przez organizacje typu non-profit. Jedną z przyczyn ich uzależnienia od administracji publicznej są ograniczone możliwości powiększania zasobu funduszy przeznaczonych na działalność statutową. Dodatkową przeszkodę stanowi kryzys finansowy, który wpływa na obniżenie poziomu dotacji przeznaczanych przez rządy państw Unii Europejskiej na wolontariat. Sytuacja ta mogłaby ulec zmianie, np. przez zwiększenie liczby stowarzyszeń zajmujących się wolontariatem, którym można by umożliwić łatwiejszy dostęp do uzyskiwania kontaktów na świadczenie usług publicznych. Z kolei problem nierównowagi pomiędzy popytem a podażą na wolontariuszy wynika z faktu, że pomimo zauważalnej w Unii Europejskiej tendencji do zwiększania się całkowitej liczby wolontariuszy (zwłaszcza w takich państwach, jak Hiszpania czy

⁶¹ European Volunteer Centre, *Move Conference on “Mutual recognition skills and competences gained through volunteering: Towards a European debate”* 23-24 May 2007, Final Report: [Online], dostęp: <http://eee.cev.be/data/File/CEV-MOVEconferenceReport.pdf>, 10.09.2011.

Austria), wciąż brakuje ludzi o odpowiednich kompetencjach, swoiście wyspecjalizowanych w pełnieniu określonych funkcji. Niewystarczająca liczba wolontariuszy widoczna jest zwłaszcza w projektach długofalowych, gdzie zadania i cele nie są tak dobrze zdefiniowane, jak w projektach trwających krócej. Ostatnią, lecz nie najmniej ważną kwestią, jest zwiększająca się złożoność problematyki, z którą muszą radzić sobie wolontariusze. Zostają oni skonfrontowani z sytuacjami, w których wymaga się od nich nie tylko altruizmu i szczerego zaangażowania, ale wręcz działań o charakterze profesjonalnym. Stąd potrzeba udzielenia im wsparcia, ale również ochrony, w postaci określenia, gdzie kończy się ich służba, a gdzie zaczyna działanie profesjonalistów udzielających pomocy innym w zamian za wynagrodzenie.

Należy zaznaczyć, że tematyka barier rozwojowych wolontariatu w Unii Europejskiej stanowi główny temat w dyskusji prowadzonej przez organizacje zaangażowane w ten rodzaj działalności. Warto przedstawić najważniejsze propozycje rozwiązań każdego z sześciu wyżej wskazanych problemów (Tabela 4.).

TABELA 4. PROBLEMY ROZWOJU WOLONTARIATU W UNII EUROPEJSKIEJ I PROPOZYCJE ICH ROZWIĄZANIA

PROBLEMY	PROPOZYCJE ROZWIĄZAŃ
1. BRAK ADEKWATNYCH RAM PRAWNYCH DLA WOLONTARIATU W UNII EUROPEJSKIEJ	<ul style="list-style-type: none"> • Zmiana statusu prawnego organizacji wolontarystycznych oraz bardziej przychylne traktowanie ich w państwach Unii Europejskiej pod względem podatkowym i ubezpieczeniowym; • Wskazanie na poziomie krajowym wyraźnych celów w zakresie regulacji wolontariatu oraz zagwarantowanie, że nowo tworzone przepisy nie będą krzyżowały się z już istniejącymi regulacjami, a także iż nie będą one uniemożliwiały podejmowania inicjatyw typu <i>ad hoc</i>; • Unikanie regulacji, które mogłyby zniechęcać lub ograniczać podejmowanie formalnej oraz nieformalnej działalności wolontarystycznej; • Wyodrębnienie wolontariatu wśród polityk unijnych, a także zmiana przepisów ograniczających wolontariat na poziomie Unii Europejskiej; • Rozwijanie krajowych, jak i europejskich ram regulacyjnych pozwalających na wielostronną współpracę rządów, ekspertów i organizacji oferujących usługi oparte na wolontariacie.

<p>2. NIEZADOWALAJĄCY POZIOM ROZWOJU INFRASTRUKTURY POZWALAJĄCEJ PROWADZIĆ DZIAŁALNOŚĆ WOLUNTARYSTYCZNĄ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wspieranie inicjatyw zgłaszanych przez organizacje trzeciego sektora przez władze, zwłaszcza na poziomie lokalnym; • Współtworzenie biur informacyjnych i portali internetowych przez organizacje pozarządowe i samorządy, gdzie mieszkańcy mogliby zasięgnąć informacji na temat działalności wolontarystycznej, zwłaszcza na temat tego, jak można zostać wolontariuszem; • Przyznanie pierwszeństwa działalności wolontarystycznej prowadzonej przez organizacje pozarządowe nad usługami świadczonymi przez władze publiczne, zgodnie z zasadami subsydiarności i proporcjonalności; • Wymiana praktyk dobrego postępowania pomiędzy aktorami zarówno na poziomie krajowym, jak również Unii Europejskiej, a także wzmocnienie współpracy pomiędzy organizacjami oferującymi usługi wolontarystyczne (tzw. efekt synergii).
<p>3. NIEWYSTARCZAJĄCE ROZPOZNAWANIE W PAŃSTWACH UNII EUROPEJSKIEJ, UMIEJĘTNOŚCI I DOŚWIADCZENIA Z D O B Y W A N E G O PRZEZ WOLONTARIUSZY</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inwestowanie w zwiększanie kwalifikacji wolontariuszy w ramach programu uczenia się przez całe życie (<i>Lifelong Learning</i>); • Rozwijanie projektów mających na celu doprowadzenie do większej rozpoznawalności na poziomie lokalnym i regionalnym umiejętności i kompetencji wolontariuszy; • Zachęcanie Komisji Europejskiej do rozpowszechniania informacji o wolontariacie.
<p>4. NIEWŁAŚCIWE MECHANIZMY FINANSOWANIA ORGANIZACJI TRZECIEGO SEKTORA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rozszerzanie na państwa członkowskie Unii Europejskiej środków wsparcia usług wolontarystycznych oraz dla wolontariuszy; • Zwiększenie zakresu współfinansowania usług wolontarystycznych przez władze lokalne i krajowe; • Udzielenie organizacjom trzeciego sektora ulg podatkowych (np. w zakresie podatku VAT) i zapewnienie wolontariuszom zwrotu wydatków (np. przeznaczonych na szkolenia); • Reforma ustawodawstwa Unii Europejskiej w kierunku dostosowania procedur zamówień publicznych do potrzeb organizacji pozarządowych; • Silniejsze powiązanie Europejskiego Funduszu Socjalnego z działalnością wolontarystyczną w celu aktywizacji rynku pracy w Unii Europejskiej.

<p>5. NIERÓWNOWAGA POMIĘDZY POPYTEM A PODAŻĄ NA WOLONTARIUSZY</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Współtworzenie biur informacyjnych i portali internetowych przez organizacje pozarządowe i samorządy, gdzie mieszkańcy mogliby zasięgnąć informacji na temat działalności wolontarystycznej, zwłaszcza na temat tego, jak można zostać wolontariuszem; • Prowadzenie kampanii informacyjnych na rzecz zachęcania do uczestnictwa w wolontariacie; • Aktywizacja osób powyżej 55. roku życia w ramach wolontariatu jako etapu ich reintegracji na rynku pracy; • Zbieranie i harmonizacja danych na temat wolontariuszy na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym.
<p>6. ZWIĘKSZAJĄCA SIĘ ZŁOŻONOŚĆ PROBLEMÓW, Z KTÓRYMI MUSZĄ RADZIĆ SOBIE WOLONTARIUSZE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dążenie do polepszania jakości działań wolontariuszy przez inwestycje w szkolenia; • Wydawanie krajowych lub europejskich certyfikatów wskazujących na kwalifikacje w sytuacjach nadzwyczajnych, zwłaszcza w ramach ratownictwa; • Ustalenie podziału pomiędzy czynnościami wolontariusza i działaniami pracowników społecznych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Solidar, Policy Paper: Volunteering and the European Year of Volunteering 2011*.

Należy zauważyć, że wskazane wyżej problemy oraz propozycje ich rozwiązania mają jedynie przykładowy charakter, a ich katalog z pewnością nie jest zamknięty. Trudno, aby tak było, bowiem dwie organizacje, które zajmują się jednorodną działalnością w dwóch państwach Unii Europejskiej, mogą napotykać na odmienne przeszkody, które kumulując się w dłuższej perspektywie czasowej, obniżają skuteczność działania wolontariuszy. Niemale trudności wiążą się także ze skoordynowaniem wysiłków regulacyjnych podejmowanych przez poszczególne państwa na forum unijnym. Nie służy temu trwający obecnie spór między zwolennikami międzyrządowej oraz wspólnotowej koncepcji integracji Unii Europejskiej. W czasach, gdy głównym problemem jest kryzys w strefie euro, rozwijanie wolontariatu wydaje się być zagrożone. Z tego powodu ważne jest, by dobrze wykorzystać Europejski Rok Wolontariatu jako czas na to, by przypomnieć o innych priorytetach integracji europejskiej niż tylko gospodarka czy finanse. Tym celem jest utrzymanie spójności społecznej i budowa mostów pomiędzy obywatelami Unii Europejskiej.

Podsumowanie

Organizacje pozarządowe poprzez swoje działania przyczyniają się do utworzenia pomostu pomiędzy społeczeństwem a władzą centralną i lokalną w poszczególnych państwach UE. Ich aktywność prowadzi także do zwrócenia uwagi instytucji europejskich na problemy wolontariatu. Działalność ta cechującą się dobrowolnością, nieodpłatnością, bazująca na dobrej woli zaangażowanych w nią ludzi jest w Unii Europejskiej coraz bardziej rozpowszechniona, choć nie będzie rozwijać się bez bardziej wyraźnego wsparcia ze strony władzy publicznej, zarówno na poziomie krajowym, jak i unijnym. Aktywność wolontarystyczna rozkłada się w Unii Europejskiej nierówno. Niepokój może budzić zwłaszcza fakt, że w państwach Europy Środkowej i Wschodniej wciąż nie jest ona dość rozwinięta. Warto jednak zauważyć, że systematyczne badania prowadzone przez same organizacje pozarządowe wykazują, iż nie tylko w Polsce, ale także w pozostałych państwach europejskich wolontariat stopniowo zyskuje coraz większe znaczenie. Dużym wyzwaniem dla organizacji krzewiących idee wolontariatu jest stworzenie rynku, na którym możliwe byłoby zwiększenie rekrutacji i podnoszenie jakości pracy wolontariuszy. Istotne jest także zwiększenie finansowania przedmiotowej działalności i uproszczenie regulacji prawnych obowiązujących w Unii Europejskiej. Jest to jednak zadanie trudne, bowiem zarówno na poziomie krajowym, jak również unijnym istnieje szereg barier, które opóźniają budowanie sieci organizacji świadczących bezpłatną i dobrowolną pomoc. Wiele rozwiązań zgłaszanych jest przez same organizacje, choć trzeba pamiętać, że zasadnicze decyzje o kształcie wolontariatu w UE podejmują rządy państw członkowskich.

Literatura:

Dokumenty:

- Badanie CBOS zrealizowane w styczniu 2011 roku, źródło: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_010_10.PDF.
- CEV General Assembly Conference „*Putting volunteering on the economic map of Europe*”, FINAL REPORT, Ljubljana, Slovenia, 18 April 2008. s. 21.
- Decyzja Rady z dnia 27 listopada 2009 r. w sprawie Europejskiego Roku Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską (2010/37/WE).
- *Green Paper on European Social Policy – Options for the Union*, Consultative document, Communication by Mr Flynn 17 November 1993, COM (93) 551.
- *International Labour Organization Manual on the Measurement of Volunteer*, Work Room Document Prepared for the 18th International Conference of Labour Statisticians to Accompany Chapter 5 of Report I, General Report to the ICLS, Geneva, 4-5 July 2007.
- *Manifest na rzecz wolontariatu w Europie*, European Volunteer Centre, 2006.
- *Opinia Komitetu Ekonomiczno-Społecznego dotycząca Komunikatu Komisji Promowanie roli stowarzyszeń i Fundacji w Europie*, COM (97) 241.

WPLYW ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH NA ROZWÓJ WOLONTARIATU W EUROPIE

- *Organized civil society and European governance: the Committee's contribution to the drafting of the White Paper* – Ref. CES 535/2001, 25 April 2001.
- *Promoting the Role of Voluntary Organizations and Foundations in Europe*, COM/97/0241 final.
- Special Eurobarometer 273 Wave 66.3, 2007, „European Social Reality”, February 2007.
- Statistics Estonia (2001). Statistics Estonia Time Use Survey, 1999-2000. (http://pub.stat.ee/px-web.2001/I_Databas/Social_Life/17TIME_USE/17TIME_USE.asp), Open Estonia Foundation, 2001.
- UN General Assembly (2001). *UN General Assembly resolution on Recommendations on support for volunteering*, A/RES/56/38. Fifty-sixth session, Item 108 of the Agenda. Distributed 10 January 2002. UN General Assembly 2005.
- Ustawa z dn. 22 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2010 nr 28 poz. 146).
- *The Commission and non-governmental organizations: building a stronger partnership* - Ref.. CES 811/2000, 13 July 2000.
- *The role and contribution of civil society organizations in the building of Europe* - Ref.. CES 851/99, 22 September 1999.
- Traktat o Unii Europejskiej, C 321E z dn. 29.12.2006 r.
- Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, C 321E z dn. 29.12.2006 r.
- *Voluntary action in Ireland. Facto and figures*, EVC, April 2004.
- *Voluntary activities in the United Kingdom. Facts and figures* (Reporting on England, Northern Ireland, Scotland and Wales), EVC, April 2004.
- *Voluntary Organizations and Foundations in Europe*-Ref.. CES 118/98, 28 January 1998.
- *White Paper on European Governance*, COM (2001) 428 final.

Druki zwarte:

- Butler D., Butczak P., *Wolontariat w Polsce i w Europie: kondycja i wyzwania. Ekspertyza dla potrzeb przygotowania kampanii promującej wolontariat podczas polskiej Prezydencji w Radzie UE*, ISP, Warszawa 2010.
- Butcher J., *Mexico Solidario: Participacion ciudadana y Voluntario*, Centro Mexicana Para la Filantropia, Escandon, Mexico 2008.
- *Diagnoza Społeczna 2009: Warunki i jakość życia Polaków*, (red.) J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2009.
- Gumkowska M., Herbst J., *Najważniejsze pytania – podstawowe fakty. Polski sektor pozarządowy 2008*, Stowarzyszenia Klon/Jawor, Warszawa 2008.
- Heidegger M., *Bycie i czas*, przeł. B. Baran, PWN, Warszawa 2004.
- Łada A., Kucharczyk J., Makowski G., Pazderski F., *Europejskie Partnerstwo dla Wolontariatu. Koncepcja kampanii mającej na celu podniesienie poziomu wiedzy i zwiększenie zainteresowania wolontariatem wśród kręgów opiniotwórczych w związku z polską Prezydencją w Radzie UE*, Warszawa 2010.
- Przewłocka J., *Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010: wolontariat, filantropia, 1%. Raport z badań*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2011.
- Salamon L. M., Sokołowski W. S., *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector Volume Two*. Bloomfield, CT: Kumarian Press, Inc., 2004.
- *Słownik wyrazów obcych*, red. J. Tokarski, Warszawa 1980.
- *Słownik wyrazów obcych*, red. M. Tytuła, J. Okarmus, Warszawa-Bielsko-Biała 2011.
- Warnock M., *Egzystencjalizm*, tłum. M. Michowicz, Warszawa 1996

Najważniejsze artykuły:

- Bales K., *Measuring the propensity to volunteer*, “Social Policy and Administration” 1996, vol. 30, no. 3
- Bartol A., *Organizacje pozarządowe w Unii Europejskiej*, „Biuletyn Analiz UKIE” 2002, nr 9.

- Cnaan R. A., Goldberg-Glen R.S., *Measuring motivation to volunteer in human services*, "Journal of Applied Behavioural Sciences" 1991, vol. 27, no. 3.
- Cnaan R., Handy F., Wadsworth M., *Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations*, „Non-profit and Voluntary Sector Quarterly”, vol. 25, 1996.
- Courtney R., *Directions in voluntary sector management*, "Management Development Review" 1994, vol. 7, no. 3.
- Gaskin K., *Valuing volunteers in Europe: A comparative study of the Volunteer Investment and Value audit*, "Voluntary Action" 1999, vol. 2, no.1.
- Johnson-Coffey G. C., *Trends in volunteerism, The Bottom Line: Managing Library Finances*, 1997., vol. 10, no. 2.
- Nichols G., King L., *Volunteers in the Guide Association: problems and solutions*, "Voluntary Action" 1998, vol. 1, no. 1.
- Okun M.A., Eisenberg N., *Motives and intent to continue organizational volunteering among residents of a retirement community area*, "Journal of Community Psychology", vol. 20, July 1992.
- Peterson J., *Obecna pozycja Komisji Europejskiej w unijnym systemie instytucjonalnym*, „Nowa Europa” 2008, nr 1 (6).
- Riecken G., Babakus E., Yavas U., *Facing resource attraction challenges in the non-profit sector: A behaviouristic approach to fundraising and volunteer recruitment*, "Journal of Professional Services Marketing" 1995, vol. 11, no. 1
- Smith D.H., *Volunteers and Volunteerism*, "Non-profit and Voluntary Sector Quarterly", vol. 10, 1981.
- Tschirhart M., *Understanding the older stipended volunteer: Age-related differences among Ameri-corps members*, "Public Productivity and Management Review", vol. 22, no. 1.
- Wilson A., Pimm G., *The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforces*, "Management Decision" 1996, vol. 34, no. 4.

Materialy internetowe:

- http://www.cev.be/78-our_vision_and_our_work_134-PL.html
- http://www.cev.be/101think_future_volunteer_together_%28senior_volunteering%29-PL.html
- <http://civicpedia.ngo.pl/x/327345>.
- http://www.jhu.edu/~ccss/publications/pdf/Measuring_Civil_Society.pdf
- <http://eee.cev.be/data/File/CEV-MOVEconferenceReport.pdf>, 10.09.2011.
- www.pozytek.gov.pl
- www.csv.org.uk
- www.cev.be
- www.jedenswiat.org
- www.e-wolontariat.pl
- www.eyv2011.eu
- www.sciint.org.
- www.volonteuropa.de

MARIUSZ BURKACKI

WYDZIAŁ DZIENNIKARSTWA I NAUK POLITYCZNYCH,
UNIwersYTET WARSZAWSKI

Wolontariat jako jeden z czynników stymulujących wzrost kapitału społecznego

Streszczenie: Poniższy artykuł traktuje o wolontariacie, w kontekście ukazania go jako czynnika pozwalającego na efektywny wzrost kapitału społecznego, mającego niebagatelny wpływ na codzienne życie i rozwój wielu Europejczyków. Przedstawia zjawisko jako współcześnie nieodłączną część funkcjonowania coraz większych kręgów obywateli państw europejskich. Dodatkowo łącząc go ze stosunkowo młodą naukowo kategorią, jaką jest kapitał społeczny, ukazuje wzajemne relacje, uświadamia użyteczność wszelkich inicjatyw podejmowanych na zasadzie wolontariatu, zapewniających korzyści każdemu z zaangażowanych w działanie podmiotów.

Wprowadzenie

Rok 2011 decyzją Rady Unii Europejskiej określony został mianem *Europejskiego Roku Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską*¹. Decyzją tą, przypadającą w dziesiątą rocznicę *Międzynarodowego Roku Wolontariatu ONZ*, Unia Europejska (UE) zapewniła całoroczną kampanię społeczną mającą na celu ukazanie istoty wolontariatu, działań wolontariuszy, mające na celu zachęcenie do podejmowania rozmaitych działań w ramach wolontariatu przez wielu Europejczyków². W kontekście panującego obecnie w Unii Europejskiej kryzysu gospodarczego, niezwykle ciekawą jest tematyka kapitału społecznego, która to niewątpliwie powiązana jest z zagadnieniami działań prowadzonych na zasadzie wolontariatu. Sam wolontariat w opracowaniach naukowych jest dość często

¹ Decyzja Rady z dnia 27 listopada 2009r. w sprawie *Europejskiego Roku Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską (Rok 2011)*. (2010/37/WE/), [Online], dostępne: http://erw2011.gov.pl/static/upload/decyzja_erw2011_final.pdf 14.09.2011.

² *Rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu*, [Online], dostępne: http://ec.europa.eu/news/employment/110106_pl.htm 15.09.2011.

przyczyniany w kontekście budowy kapitału społecznego. Istnieją dwa podstawowe rodzaje powiązań czy też relacji między tymi terminami. Po pierwsze wolontariat może inspirować wzrost kapitału społecznego. Po drugie może zachodzić sytuacja odwrotna, w której to kapitał społeczny niejako mobilizuje i ułatwia podejmowanie działań na zasadzie wolontariatu. Poniższy artykuł jest próbą ukazania jego roli jako niezwykle istotnego elementu mogącego służyć wzrostowi kapitału społecznego.

Wolontariat częścią kapitału społecznego

„Kapitał społeczny” jest terminem stosunkowo młodym, którego twórcą był Pierre Bourdieu, zaś swego czasu największym propagatorem James Coleman. W sposób najprostszy zdefiniować go można tak jak zrobił to Mirosław Grewiński, czyli jako *regularne i powtarzalne podtrzymywanie przez ludzi kontaktów z innymi w celu realizowania wspólnych zamierzeń, co powinno prowadzić do pozytywnych skutków zarówno dla samych jednostek, wzmocnienia więzi społecznych pomiędzy nimi, jak i dla działalności instytucji*³.

Robert Putnam, który był jednym z najbardziej znanych kontynuatorów myśli J. Colemana, definiował kapitał społeczny zgodnie z perspektywą neodurkheimowską powiązaną z kategorią kultury. Wszelkie zachowania i działania nabyte w toku socjalizacji przełożone na normy i sposoby współpracy stanowiły o jego jakości i istocie⁴. R. Putnam pisał o nim, iż *odnosi się tu do takich cech organizacji społeczeństwa, jak zaufanie, normy i powiązania, które mogą zwiększyć sprawność społeczeństwa ułatwiając skoordynowane działania: Tak jak i inne postaci kapitału, kapitał społeczny jest produktywny, umożliwia bowiem osiągnięcie pewnych celów, których nie dałoby się osiągnąć, gdyby go zabrakło (...) grupa, której członkowie wykazują, że są godni zaufania i ufają innym będzie w stanie osiągnąć znacznie więcej niż porównywalna grupa, w której brak jest zaufania*⁵.

W rozumieniu tego terminu przez J. Colemana kapitał społeczny jest wynikiem zachowań indywidualnych jednostek. Aspekt kulturowy jest pomijany na rzecz racjonalności charakteryzującej wszelkie podejmowane kroki. Kapitał społeczny postrzegał on zatem jako zjawisko będące produktem o wartościach, których nie sposób przewidzieć ani zaplanować⁶.

³ M. Grewiński, *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Warszawa 2009, s. 65.

⁴ Ibidem.

⁵ R. Putnam, R. Leonardi, R. Nanetti, *Demokracja w działaniu: tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Warszawa 1995, s. 258.

⁶ M. Grewiński, op. cit., passim.

Podjęcie P. Bourdieu (historyczno-instytucjonalne) ukazuje kapitał społeczny w postaci wypadkowej powstałej na skutek zachodzącego procesu historycznego, którego determinanty są wielorakie. Autor definiował go w sposób następujący mówiąc, iż jest to *zbiór rzeczywistych i potencjalnych zasobów, jakie związane są z posiadaniem trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych związków wspartych na wzajemnej znajomości i uznaniu – lub, inaczej mówiąc, z członkostwem w grupie – która dostarcza każdemu ze swych członków wsparcia w postaci kapitału posiadanego przez kolektyw, wiarygodności, która daje im dostęp do kredytu w najszerszym sensie tego słowa*⁷.

Definicje dotyczące wolontariatu zmieniały się na przestrzeni ostatnich wieków, dążąc do zastanętego w obecnym czasie sposobu ich pojmowania. Początkowo wolontariusz określany był w następujący sposób: *Wolontaryusz, ochotnik, w wojsku dobrowolny żołnierz*⁸. Z czasem pojęcie ewoluowało brzmiąc: *Wolontariusz, praktykant pracujący bez wynagrodzenia, dla zaznajomienia się z zawodem*⁹. Sam wolontariat postrzegany był jako zjawisko, czemu dawała wyraz choćby jego definicja mówiąca, iż jest to: *Bezpłatna forma stażu*¹⁰. Obecnie wolontariat jest definiowany najczęściej jako dobrowolna, jednocześnie nieodpłatna, a także podjęta w sposób całkowicie świadomy, forma działalności mająca służyć zarówno otoczeniu, jak też i podejmującemu działania. W swoich podstawowych założeniach wolontariat pojmowany był jako instytucja mogąca wyzwolić w społeczeństwie energię nakierowaną na pomoc oraz zdobywanie nowych umiejętności. Wolontariat pozwala poszerzać posiadaną wiedzę, zawierać nowe znajomości, zwiększać doświadczenie, co jest istotnym elementem rozwoju osobistego¹¹.

Biorąc pod uwagę składowe kapitału społecznego, które można wyodrębnić z prezentowanych powyżej definicji, a także cele, jakie realizowane są poprzez działania wolontariuszy w ramach wspomnianego wolontariatu, da się zauważyć wyraźną zbieżność wiążącą dwie analizowane kategorie. Szczególnie wyraźne powiązania ukazują się po analizie czynników motywujących podejmowanie zajęć opartych na zasadach wolontariatu i ich wpływu na dalszy rozwój jednostki.

Najczęstsze motywacje skłaniające ludzi do podjęcia działania w charakterze wolontariusza to przede wszystkim chęć pomocy, nawiązania kontaktu czy też by-

⁷ Cyt. za: T. Zarycki, *Dwa wymiary kapitału społecznego w kontekście polskim*, [Online], dostępne: <http://www.ppg.gda.pl/index.php/pol/layout/set/print/content/view/plain/1180>, 18.09.2011.

⁸ M.S.B. Linde, *Słownik Języka Polskiego*, Lwów 1860, s. 386, cyt. za: A. Buczyńska, P. Buczyński, M. Dębski, B. Kisiel, *Potencjał wolontarystyczny w Trójmieście*, [Online], dostępne: <http://www.kiwi.org.pl/files/8c2047132124eb28428960afe51b304a613ec7d3.pdf>, 28.09.2011.

⁹ M. Szymczak (red.), *Słownik Języka Polskiego*, Warszawa 1981, s. 750, cyt. za: A. Buczyńska, P. Buczyński, M. Dębski, B. Kisiel, *Potencjał wolontarystyczny...*, passim.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ *Rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu*, [Online], dostępne: <http://www.euractiv.pl/innowacyj-nosc-i-kreatywnosc/artykul/rok-2011-europejskim-rokiem-wolontariatu-002254>, 15.09.2011.

cia potrzebnym dla innych. Często motywacją w tym przypadku jest także, zawsze pożądana, możliwość nauki¹². Czynniki te, powodujące u przeciętnej jednostki satysfakcję i zadowolenie, zaobserwowane mogą być przy wielu akcjach społecznych, które każdego dnia można wychwycić w najbliższym otoczeniu. Wolontariusze sprawdzają się praktycznie w każdej dziedzinie, czy to podczas imprez o charakterze sportowym, rozrywkowym, w szpitalach, czy też podczas działań charytatywnych. Według różnego rodzaju szacunków w różnorakie działania o charakterze dobrowolnym i nieodpłatnym zaangażowanych jest około 20% Europejczyków¹³. Inne źródła podają, iż jest to przynajmniej trzech na dziesięciu obywateli UE¹⁴. Działania podejmowane przez nich w charakterze wolontariuszy zwiększają według badań naukowców zaufanie w bezpośrednich stosunkach międzyludzkich, zaufanie do instytucji publicznych, także tolerancję. Podnoszą one także stopień optymizmu biorących w nich udział¹⁵. Wolontariusze cenią sobie przy podejmowaniu działalności o tym charakterze możliwość uzyskania umiejętności i doświadczenia. Twierdzą, że to buduje pewność siebie, potrafi wyzwolić w ludziach solidarności i poświęcenie. Taka różnorodność w korzyściach niezwykle stymulująco oddziałuje na kapitał społeczny¹⁶ i powoduje jego wzrost.

Jak pisał R. Putnam¹⁷ kapitał społeczny odgrywa ogromną rolę w procesach podnoszenia jakości demokracji oraz rozwoju gospodarczego. Pobudzanie jego wzrostu, zwiększenie wspomnianego zaufania, skutkuje rozwojem społeczeństwa obywatelskiego, zwiększając jednocześnie konkurencję obszarów, gdzie jego poziom jest wyższy. Kapitał społeczny widziany jest jako zwornik wewnętrzny społeczeństwa. Niezwykle ważne jest również w tym kontekście zwiększanie zasięgu interakcji między jednostkami celem większej integracji obywateli¹⁸.

¹² Patrz szerzej: A.G. Degli, *Motivations to volunteer and social capital: the role of intrinsic motivations in promoting networks of cooperative relation*, [Online], dostępne: <http://econometrica.it/wp/wp06.pdf>, 19.09.2011.

¹³ Dane za: *Rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu.*, [Online], dostępne: http://ec.europa.eu/news/employment/110106_pl.htm 15.09.2011.

¹⁴ Dane za: *Eurobarometre 73. L'opinion Publique dans L'Union Europeene.*, [Online], dostępne: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb73/eb73_vol2_fr.pdf, 15.09.2011.

¹⁵ A.G. Degli, op. cit., passim.

¹⁶ *International volunteering: trends, added value and social capital.*, [Online], dostępne: http://www.unite-ch.org/08grundlagendoku/Added_value_final_report.pdf, 20.09.2011.

¹⁷ Badania swoje oparł na analizie rozwoju Włoch oraz różnic między północą a południem państwa. Patrz szerzej: Z. Przygodzki, *Znaczenie kapitału społecznego w rozwoju*, [Online], dostępne: <http://www.region.uni.lodz.pl/dokumenty/Zbigniew%20Przygodzki%20Znaczenie%20kapitału%20społecznego%20w%20rozwoju.pdf>, 19 09 2011.

¹⁸ Ibidem; J. Isham, J. Kolodinsky, G. Kimberly, *Effects of Volunteering for NonProfit Organizations on Social Capital Formation: Evidence from a Statewide Survey*, [Online], dostępne: <http://sandcat.middlebury.edu/econ/repec/mdl/ancoec/0305R.pdf>, 19.09.2011.

To, że wolontariat jest silnie powiązany z kapitałem społecznym, nie powinno wzbudzać wątpliwości. Niektórzy badacze twierdzą nawet, że wolontariat może uchodzić wręcz za indeks kapitału społecznego. Kluczowe dla niego wartości, takie jak: zaufanie, uprzejmość, wzajemność w postępowaniu są również fundamentalne dla rozwoju kapitału społecznego¹⁹. Istotne w tej perspektywie jest uczestnictwo wolontariuszy z państw o wyższym poziomie rozwoju w akcjach realizowanych w krajach dopiero rozwijających się. Mogą stanowić oni swego rodzaju katalizator przemian i rozwoju, w sferach obejmujących poczucie przynależności, obywatelstwa, wspólnoty, również zwiększania stopnia demokratyzacji państw.

W kontekście wolontariatu należy wymienić kilka celów, które są realizowane odnośnie do wzmacniania kapitału społecznego:

- Promocja partnerstwa w działaniu;
- Rozwój rozmaitych dziedzin działalności państwa;
- Wpływ na działania polityczne władzy;
- Wsparcie jedności w ramach lokalnych społeczności;
- Lepszy przepływ informacji²⁰.

Promocja działania Unii Europejskiej wspierającego wolontariat służyć może eksportowi najlepszych europejskich wartości w nawet najodleglejsze zakątki świata²¹. Głównymi celami podjęcia tematyki wolontariatu przez UE jest zwiększenie partycypacji głównie poprzez inicjatywy mające na celu:

- Ułatwienie podejmowania działalności w charakterze wolontariusza;
- Nagradzanie wolontariuszy, na przykład poprzez uznawanie kwalifikacji, które nabywają w ramach swoich zadań;
- Poprawę jakości wolontariatu dzięki szkoleniom i lepszemu dostosowaniu kwalifikacji do powierzanych zadań;
- Uświadamianie społeczeństwu znaczenia wolontariatu²².

Patrząc na relacje między wolontariatem a kapitałem społecznym nie sposób nie dojść do wniosku, iż wszelkie działania podejmowane przez ludzi nie mogą obejść się całkowicie bez istniejących już struktur i sieci społecznych. Takie czynniki jak: przepływ informacji mogący w bardzo łatwy sposób mobilizować grupy społeczne do podjęcia działania, większa integralność społeczna, dzięki której wykonywanie pewnych czynności nie jest oparte tylko na motywacji materialnej w postaci wynagrodzenia, są kluczowe dla rozwoju wolontariatu²³. Wszystkie

¹⁹ *International volunteering: trends, added value and social capital*, [Online], dostępne: http://www.unite-ch.org/08grundlagendoku/Added_value_final_report.pdf, 20.09.2011.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ *Ibidem*.

²² *Rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu*, [Online], dostępne: http://ec.europa.eu/news/employment/110106_pl.htm, 15.09.2011.

²³ *International volunteering: trends...*

wyżej wymienione działania podejmowane przez UE służąc poprawie sytuacji wolontariatu jednocześnie wspierają budowę sieci społecznych. Oparte są one na potrzebie współpracy w celu osiągnięcia wyższych i większych celów. Wyzwolone w ten sposób chęci mogą stać się kołem zamachowym dla nowych przedsięwzięć. Kreowanie nowych połączeń w ramach tych sieci w niezwykle prosty sposób wspomaga rozwój kapitału społecznego. Przy okazji realizacji tych założeń i mobilizacji ludności wytwarzana jest duża ilość energii społecznej, która odpowiednio ukierunkowana daje skutek w wielu pozytywnych wydarzeniach, działaniach, coraz to nowszych inicjatywach.

Rządy państw, które angażują się we wsparcie rozwoju kapitału społecznego, czerpią bezpośrednie zyski ze swojej postawy i działań. Silne społeczeństwa są mniej kosztownymi, jeżeli chodzi o wydatki socjalne. Istnieją w nich mniejsze potrzeby dotyczące opieki nad wykluczonymi społecznie, których równocześnie jest mniej. Zmniejsza się także stopień przestępczości. Wolontariat zapewnia pewne usługi, na które rządy nie muszą przeznaczać dodatkowych środków z budżetów. Wzmacniane są także relacje międzyludzkie na arenie międzynarodowej, co powoduje zbliżanie się państw skutkujące mniejszymi tarciami politycznymi²⁴.

Wielu naukowców łączy harmonijny rozwój państwa, jego tempo, z wielkością zgromadzonego kapitału społecznego. Francis Fukuyama twierdził, że poziom zaufania, będący integralną jego częścią, jest warunkiem koniecznym do budowy dobrobytu oraz konkurencyjności na arenie międzynarodowej. Najważniejszą funkcją kapitału miało być tworzenie powiązań międzyludzkich, a także międzygrupowych. Kapitał społeczny ma w jego oczach niebagatelne znaczenie ekonomiczne dla państwa, którego wzrost warunkuje właśnie stopień zaufania wewnątrzspołecznego. Jako przykłady służyły mu państwa postkomunistyczne, w których poziom ten jest niższy niż w państwach zachodu, co przekładać się miało na brak wykorzystania ich pełnego potencjału gospodarczego²⁵.

Jak wspomniane zostało już wcześniej, często używa się kapitału społecznego jako wskaźnika rozwoju społeczeństwa. Nie tylko jest on przyczyną zachodzącego zjawiska, lecz w miarę przyrastania sam napędza dodatkowo jeszcze szybsze tempo zachodzących przemian. Takie czynniki jak: więzi towarzyskie, dobra sytuacja materialna, wykształcenie, ale także i wiek (wpływ rośnie wraz z jego wzrostem) mają niebagatelny wpływ na jego poziom. Kryzys w tych obszarach wiąże się często ze spadkiem aktywności w sferze wolontariatu, co wyraźnie pokazuje wzajemne powiązania, zależności i relacje zachodzące między opisywanymi sferami²⁶.

Kapitał społeczny, odpowiednio ukierunkowany, może przynieść wiele korzyści, jednakże istnieją także negatywne konsekwencje – w postaci źle pojmowa-

²⁴ Ibidem.

²⁵ M. Grewiński, op. cit., s. 67.

²⁶ A. Buczyńska, P. Buczyński, M. Dębski, B. Kisiel, op. cit., passim.

nego zaufania i zwiększania zasięgu kontaktów społecznych wyrażających się w zjawiskach, takich jak nepotyzm lub też korupcja. Niektóre powstałe w wyniku jego rozrostu powiązania i zależności mogą doprowadzić do umniejszenia czynników, takich jak choćby indywidualizm, niezależność w podejmowaniu decyzji, inicjatyw, realizowaniu działań²⁷.

Podsumowanie

Nowoczesne społeczeństwa, gdzie dla osiągnięcia sukcesu podstawą staje się posiadanie wiedzy i informacji są tymi, w których coraz większą rolę zaczyna odgrywać kapitał intelektualny, którego częścią jest, oprócz kapitału ludzkiego i organizacyjnego, właśnie kapitał społeczny, obejmujący przedstawione w powyższym artykule czynniki. Biorąc pod uwagę, że jest to kategoria, której wzrost leży, jak przedstawiają to wcześniej przytaczani badacze, w rękach jednostek, warto przyrzec się oraz wspierać każdą z możliwości jego pomnażania.

Niezależnie od podejmowanego typu działalności o charakterze dobrowolnym nie nastawionym na zysk (wolontariat dzielimy na akcyjny, stały, indywidualny, skierowany na pomoc grupie ludzi czy wykonywany w państwie lub za granicą) ma on szansę pozytywnie oddziaływać na praktycznie każdą sferę życia obywatela. Europejski Rok Wolontariatu jest bezsprzecznie szansą na zaszczepienie idei pomocy w kręgach, gdzie dotychczasowo jest nieobecna oraz wzmocnienie pozycji tam gdzie ta idea już jest w pewnym stopniu zakorzeniona. Wartości, postawy, które promuje, mogą okazać się niezwykle pomocne przy przezwyciężaniu trudności, jakie niesie ze sobą obecny, trudny okres gospodarczy. Być może będzie to impuls dla wtopienia się wolontariatu w kulturę oraz tradycję nowoczesnej Europy, co w przyszłości zaowocuje bardziej otwartym, skonsolidowanym, solidarnym, empatycznym, chętnym do pomocy będącym w potrzebie, społeczeństwem.

Artykuł ten ma za zadanie zarysować zależności występujące między wolontariatem a kapitałem społecznym. Trzeba w tym kontekście głównie zdawać sobie sprawę ze sprzężenia zwrotnego, jakie zachodzi między dwoma wymienianymi powyżej i opisywanymi w tekście zjawiskami. Obydwa mogą mobilizować i inspirować działania o charakterze właściwym dla niewymagającej wynagrodzenia pracy na rzecz innych jednostek czy grup społecznych, co przy odpowiednim wykorzystaniu powstałych w ten sposób zasobów ma szansę poprawić codzienne funkcjonowanie obywateli. Jakkolwiek wyżej przedstawione przemyślenia mają charakter ogólny, to jednakże głównym zamysłem artykułu jest zwrócenie uwagi na zjawisko wolontariatu, jego roli w kontekście wzrostu kapitału społecznego powodującego rozwój społeczeństwa.

²⁷ M. Grewiński, op. cit., s. 69.

Literatura:

Dokumenty:

- Buczyńska A., Buczyński P., Dębski M., Kisiel B., *Potencjał wolontarystyczny w Trójmieście*, [Online], dostępne: <http://www.kiwi.org.pl/files/8c2047132124eb28428960afe51b304a613ec7d3.pdf>, 28.09.2011.
- Decyzja Rady z dnia 27 listopada 2009r. w sprawie Europejskiego Roku Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską (Rok 2011). (2010/37/WE/), [Online], dostępne: http://erw2011.gov.pl/static/upload/decyzja_erw2011_final.pdf 14.09.2011.
- Eurobarometre 73. L'opinion Publique dans L'Union Europeene., [Online], dostępne: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb73/eb73_vol2_fr.pdf, 15.09.2011.

Druki zwarte:

- Grewiński M., *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Warszawa 2009.
- Putnam R. Leonardi R. Nanetti R., *Demokracja w działaniu: tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Warszawa 1995.

Najważniejsze artykuły:

- Degli A.G., *Motivations to volunteer and social capital: the role of intrinsic motivations in promoting networks of cooperative relation*, [Online], dostępne: <http://econometrica.it/wp/wp06.pdf>, 19.09.2011.
- *International volunteering: trends, added value and social capital*, [Online], dostępne: http://www.unite-ch.org/08grundlagendoku/Added_value_final_report.pdf, 20.09.2011.
- Isham J., Kolodinsky J., Kimberly G., *Effects of Volunteering for NonProfit Organizations on Social Capital Formation: Evidence from a Statewide Survey*, [Online], dostępne: <http://sandcat.middlebury.edu/econ/repec/mdl/ancoec/0305R.pdf>, 19.09.2011
- Przygodzki Z., *Znaczenie kapitału społecznego w rozwoju*, [Online], dostępne: <http://www.region.uni.lodz.pl/dokumenty/Zbigniew%20Przygodzki%20Znaczenie%20kapitału%20społecznego%20w%20rozwoju.pdf>, 19 09 2011.
- *Rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu*, [Online], dostępne: http://ec.europa.eu/news/employment/110106_pl.htm 15.09.2011.
- *Rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu*, [Online], dostępne: <http://www.euractiv.pl/innowacyjnosc-i-kreatywnosc/artkul/rok-2011-europejskim-rokiem-wolontariatu-002254>, 15.09.2011.
- Zarycki T., *Dwa wymiary kapitału społecznego w kontekście polskim*, [Online], dostępne: <http://www.ppg.gda.pl/index.php/pol/layout/set/print/content/view/plain/1180>, 18.09.2011.

MICHAŁ WŁODARCZYK

WYDZIAŁ SPOŁECZNO-EKONOMICZNY,
WYŻSZA SZKOŁA GOSPODARKI

Motywowanie wolontariuszy w świetle wybranych koncepcji teoretycznych

Zarys treści: Literatura przedmiotu z zakresu zarządzania personelem koncentruje się przede wszystkim na relacjach między menadżerem a pracownikiem, problematykę zarządzania wolontariuszami pozostawiając nieco na uboczu. Podobnie dla problematyki motywacji podstawowy kontekst stanowią tradycyjne stosunki pracownicze. Próba odniesienia dorobku nauk o zarządzaniu w obszar motywowania wolontariuszy nie nastręcza specjalnych trudności, niemniej wymaga uściśleń oraz dopowiedzeń, pozwalających uwzględnić wyjątkowy charakter świadczonej pracy i jej specyficzne uwarunkowania. Niniejsze opracowanie stanowi próbę sformułowania wniosków użytecznych przy implementacji wybranych koncepcji motywacyjnych w procesie zarządzania zespołami wolontariuszy.

Wprowadzenie

Problematyka motywowania wolontariuszy w porównaniu z dość obszernym zainteresowaniem tematyką motywacji pracowników charakteryzuje się dość osobliwym przesunięciem akcentów w podejmowanych rozważaniach. Zarówno literatura menadżerska oraz biznesowa, jak i opracowania teoretyczne z zakresu zarządzania personelem, socjologii oraz psychologii zarządzania, wiele miejsca poświęcają tematyce motywacji pracowników skupiając się przede wszystkim na naturze procesu motywowania (co można podsumować jako próby sformułowania odpowiedzi na pytanie: ‘Jak motywować?’). Podobne opracowania, jednak czynione w odniesieniu do wolontariuszy, skupiają się najczęściej nie tyle na samym procesie, ile raczej na diagnozie oraz opisie motywacji osób zaangażowanych w świadczenie wolontariatu i koncentrują się na dociekaniu przyczyn podejmowania nieodpłatnej pracy na rzecz innych (odpowiedź na pytanie – ‘Co motywuje?’). Odniesienie niektórych koncepcji teoretycznych na temat motywacji pracowników do zarządzania wolontariuszami wymaga uzupełnienia o dodat-

kowe założenia, uwzględnienia specyficznych uwarunkowań, zwrócenia uwagi na subtelne różnice między pracą świadczoną przez pracowników najemnych a działaniami wolontariuszy. Celem niniejszego opracowania jest zwrócenie uwagi na tę właśnie odmienność i prezentacja specyficznych uwarunkowań motywowania wolontariuszy. Dość liczne w polskiej literaturze przedmiotu badania na temat motywacji osób podejmujących nieodpłatną pracę na rzecz innych przywołane zostaną jedynie o tyle, o ile służą to będzie wsparciu spostrzeżeń dotyczących samej natury i przebiegu procesu motywowania. Czynione rozważania koncentrować się będą na poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie: czy odniesienie teorii motywacji pracowników do zarządzania wolontariuszami wymaga poczynienia pewnych uzupełnień oraz sformułowania dodatkowych założeń, a jeśli tak, to jakie powinny być owe dopowiedzenia.

Klasykzne spojrzenie na problematykę zarządzania każe widzieć w sprawowaniu funkcji menadżerskich kompilację kilku działań: planowania, organizowania, motywowania oraz kontroli. O ile planowanie, organizowanie oraz kontrola dotyczą szerszych niż tylko międzyludzki aspektów pracy menadżera, o tyle motywowanie jest przestrzenią bezpośredniej interakcji między osobą zarządzającą a pracownikiem i wolontariuszem. Motywowanie to oddziaływanie na innych ludzi (w przyjętym tutaj, narzuconym przez nauki o zarządzaniu kontekście, będą to pracownicy) w taki sposób, aby ich zachowania był zgodne z wolą kierującego i prowadziły do realizacji stawianych im zadań oraz osiągnięcia zamierzonych przez organizację celów¹.

Jeśli motywacja to także powód, dla którego osoba zachowuje się w określony sposób a celem zarządzania zasobami ludzkimi, zarówno pracownikami, jak i wolontariuszami, jest sprawianie, aby ludzie swoimi działaniami przyczyniali się do realizacji celów organizacji, to praca menadżera w znacznej mierze polega na dostarczeniu im motywów, dla których chcą robić rzeczy, wykonywać czynności oraz zachowywać się w sposób, który jest pożądanym przez organizację. Z uwagi na naturę motywacji, na którą składają się kierunek (co powinna zrobić dana osoba), wysiłek (jak bardzo ta osoba się stara) oraz trwałość (jak długo będzie ona podejmowała wysiłek, aby podążać w wyznaczonym kierunku)², motywowanie nie jest jednorazową czynnością, ale procesem, który trwa nieustannie. Za Januszem Reykowskim można nawet powiedzieć, że bardziej zasadne jest mówienie o motywacji, jako o *zespole procesów psychicznych i fizjologicznych określających podłoże zachowań i ich zmian*, który określa gotowość istoty rozumnej do podjęcia określonego działania³.

¹ Z. Jasiński, M. Barcewicz, *Motywowanie w przedsiębiorstwie-uwalnianie ludzkiej produktywności*, Warszawa 2001, s. 16.

² M. Armstrong, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, Kraków 2005, s. 107.

³ J. Reykowski, *Emocje i motywacja*, [w:] T. Tomaszewski (red.), *Psychologia*, Warszawa 1985, s. 182.

Przyjęte w niniejszym opracowaniu rozumienie wolontariatu jest zbieżne z wieloletnimi doświadczeniami Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu, które zaproponowało rozpowszechnioną później w literaturze przedmiotu definicję wolontariatu jako *bezpłatne, dobrowolne, świadome działanie na rzecz innych, wykraczające poza więzi rodzinno-koleżeńsko- przyjacielskie*⁴. Zgodnie z tym wolontariuszem jest każdy, kto świadczy pracę na opisanych wyżej warunkach, niezależnie od tego, czy – na co zwraca uwagę Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie – dopełnione zostały formalności w postaci podpisania umowy z organizacją oraz czy działania mają charakter formalny lub nieformalny, a praca świadczona jest w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin.

Najbardziej podstawowe koncepcje teoretyczne na temat motywacji każą rozróżnić między motywacją wewnętrzną a zewnętrzną, pozytywną i negatywną, finansową i niefinansową. Z uwagi na popularność wspomnianych rozróżnień zasadne jest poprzedzenie prezentacji założeń wybranych teorii motywacyjnych w kontekście motywowania wolontariuszy krótkim odniesieniem się do tych podziałów.

Motywacja niefinansowa

Na samym początku rozważań na temat motywowania wolontariuszy warto zastanowić się nad konsekwencjami zawężenia dość szerokiego obszaru zainteresowań problematyki motywacji wyłącznie do dość osobliwej grupy osób, które nie pobierają wynagrodzenia za swoją pracę. Zaprezentowana wyżej definicja wolontariatu zwraca uwagę na to, iż jego istotnym wyróżnikiem jest bezpłatny charakter świadczonej pracy. Natomiast jedną z ważniejszych (aczkolwiek wbrew dość popularnemu przekonaniu niekoniecznie najważniejszą) pobudek działań organizacyjnych jest bodziec finansowy/gratyfikacja materialna⁵. Natura pieniądza (w tym wypadku chodzi o powszechne uznanie, ekwiwalentność wymiany oraz tezauryzację) decyduje o sile oddziaływania finansowego, dzięki któremu niekiedy skrajnie różne wartości znajdują dość łatwą płaszczyznę do wzajemnych rozliczeń. W działaniach organizacyjnych mamy do czynienia z diametralnym zróżnicowaniem celów indywidualnych pracowników (zakup samochodu, spłata kredytu, władza i wpływ na innych, wycieczka na wakacje, opłacenie czynszu) oraz całkowicie odmiennymi wobec nich celami organizacji (maksymalizacja zysku, ale również zwiększenie sprzedaży, optymalizacja zatrudnienia, poprawa rentowności czy zwiększenie wydajności pracowników). Bodźce finansowe zapewniają ekwiwalentność wymiany świadczonej pracy i w najprostszy sposób

⁴ *Podstawowe pojęcia*, [Online], dostępne: <http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=92>, 14.10.2011.

⁵ S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Kraków 2004, s. 19.

(jednocześnie bardzo czytelny i jednoznaczny) pozwalają uspoźnić rozbieżne cele (jako pracownik potrafię dość wyraźnie zauważyć, w jakim stopniu moje zaangażowanie na rzecz poprawy wydajności firmy pozwala mi zrealizować np. marzenie o nowym samochodzie, dostrzegam wyraźny związek między tak odległymi sferami życia, jak wkładanym np. w produkcję nitów wysiłkiem a pozalekcyjnymi zajęciami z muzyki mojego dziecka). Innymi słowy – mnogość celów w świadczonej odpłatnie pracy znajduje wspólną płaszczyznę wymiany, dzięki której ich koordynacja wydaje się być możliwa. Innymi słowy, ponieważ celem zarządzania jest utożsamienie celów indywidualnych i organizacyjnych, to powodzenie procesu zarządzania ludźmi a w szczególności ich motywowanie wymaga od menadżera umiejętności przerzucaniu pomostów między czasami wydawałoby się bardzo odległymi i niepowiązanymi ze sobą zadaniami organizacji a indywidualnymi potrzebami oraz aspiracjami poszczególnych pracowników. Założenie to dotyczy również zarządzania wolontariuszami, z tym że o ile w przypadku pracowników wynagrodzenie finansowe jest podstawowym narzędziem – mostem, po którym przejść może większość zatrudnionych, to w przypadku wolontariuszy menadżerowie pozbawieni są tego właśnie narzędzia. Ocena takiej sytuacji przybiera ambiwalentny charakter, oznaczać może bowiem zarówno trudność, jak i znaczne ułatwienie w motywowaniu wolontariuszy. Z jednej strony menadżerowie zarządzający pracą wolontariuszy pozbawieni są wspólnej dla większości pracowników i jednoznacznej płaszczyzny rozliczania wzajemnych zobowiązań oraz integrowania celów indywidualnych i organizacyjnych. Z drugiej jednak – jeśli motywacja finansowa stanowi pewnego rodzaju medium między treścią pracy a indywidualną potrzebą, w przypadku wolontariatu możemy mieć do czynienia z sytuacją, w której treść pracy stanowi bezpośrednią odpowiedź na indywidualną potrzebę, co zdaje się potwierdzać badania przeprowadzone wśród wolontariuszy⁶.

Można więc przyjąć, że w przypadku pracy świadczonej przez wolontariuszy cele indywidualne oraz cele organizacji są najczęściej dużo bardziej do siebie zbliżone, a niekiedy nawet tożsame, co dla procesu motywacji wydaje się mieć kluczowe znaczenie (chodzi o sytuacje, w których treść pracy jest podstawową a niekiedy nawet jedyną pobudką działania organizacyjnego).

⁶ „Co skłania ludzi do pracy wolontariackiej? Najczęściej deklarują, że po prostu sprawia im to przyjemność, że ich to interesuje – mówią tak zarówno kobiety, jak i mężczyźni, zarówno młodzi, jak i starsi.” Cyt. za: J. Przewłocka, *Zaangażowanie społeczne Polaków w 2010: Wolontariat, filantropia, 1%. Raport z badań*, Warszawa 2011, [Online], dostępne: <http://civicpedia.ngo.pl/files/civicpedia.pl/public/raporty/zaangazowanie2010.pdf>, 14.10.2011, s. 17. Raporty z realizowanych corocznie w latach 2001-2008 badań „Wolontariat i filantropia Polaków” zawierają obraz postaw motywacyjnych Polaków oraz ich dynamikę w czasie. Pełny tekst raportów dostępny online: <http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=97>, 14.10.2011.

Motywacja zewnętrzna i motywacja wewnętrzna

Kolejne podstawowe rozróżnienie dotyczy źródeł motywacji do podejmowanego działania organizacyjnego i każe wyróżniać motywację zewnętrzną oraz motywację wewnętrzną. Ta pierwsza dotyczy sytuacji, w których jednostka skłania się do pewnych działań ze względu na bodźce, które znajdują się poza nią. Podejmuje więc działania na przykład z uwagi na dodatkowy dochód, jaki może ono przynieść (podwyżka) lub ze strachu przed jego utratą. Dotyczy to również bodźców pozafinansowych, takich jak uznanie lub dezaprobata w oczach innych, pochwała czy strach przed naganą. Są jednak działania, które podejmujemy bez względu na bodźce zewnętrzne. W takim przypadku mówi się o motywacji wewnętrznej, czyli chodzi o bodźce, które skłaniają ludzi do zachowywania się w określony sposób i podejmowania działań, których źródło jednostka znajduje sama w sobie. Mogą to być poczucie odpowiedzialności, potrzeba wykorzystania swoich umiejętności, chęć rozwoju, potrzeba ryzyka lub także pragnienie władzy. Proces motywowania wolontariuszy odwoływać może się zarówno do motywacji zewnętrznej, jak i wewnętrznej.

Co prawda, pojęcie wolontariatu zakłada *ex definitione* działanie dobrowolne, co sugerować mogłoby odwołanie przede wszystkim do motywacji wewnętrznej. Ta dobrowolność nie wyklucza jednak istnienia zewnętrznych bodźców, a co najwyżej doprecyzowuje, że nieodpłatna praca wolontariuszy nie może mieć charakteru przymusowego (w tym sensie dobrowolna jest również praca najemna w przeciwieństwie do pracy o charakterze niewolniczym⁷). Podobnie z definicji wolontariatu wynika, że bodźce zewnętrzne nie mogą mieć charakteru finansowego, co absolutnie nie wyklucza innego rodzaju gratyfikacji, czyli środków typowych dla oddziaływania motywacji zewnętrznej (na przykład: udział w konkursie dla najlepszych wolontariuszy, dodatkowe nagrody w szkole dla uczniów zaangażowanych społecznie, prestiż przynależności do danej organizacji charytatywnej czy spodziewane zwiększenie szans przy wejściu na rynek pracy).

Założenie, że wolontariusze podejmują swoją pracę wyłącznie ze względu na poczucie satysfakcji z tytułu wykonywanych czynności, mimo iż dość częste, wydaje się nieuzasadnionym uproszczeniem⁸. Prezentowane więc w dalszej części pracy rozważania koncentrować się będą na kształtowaniu u wolontariuszy motywacji wewnętrznej (kształtowaniu oraz wzmacnianiu) oraz inicjowaniu i budowaniu motywacji zewnętrznej, niezależnie od pospiesznego uogólnienia, które w wolonta-

⁷ Pozostawiając niejako na uboczu problematykę natury wolności człowieka (w tym również rozróżnienia wolności negatywnej i pozytywnej oraz związanego z nią problemu przymusu ekonomicznego), wystarczy przyznać, że w przypadku świadczeń wolontariuszy margines subiektywnie odczuwanej swobody oraz samostanowienia jest znacznie szerszy niż w przypadku pracowników.

⁸ Raport z badań: G. Makowski, *Młody, bogaty, wykształcony, religijny. Mit polskiego wolontariusza*, Warszawa 2011, [Online], dostępne: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_063_11.PDF, 14.10.2011.

riuszach każe widzieć zawsze osoby entuzjastycznie zaangażowane, dla których świadczenie pracy stanowić miałyby wartość autoteliczną.

Motywacja pozytywna i negatywna

Prezentacja wybranych teorii oraz technik motywowania powinna zostać poprzedzona również wskazaniem na kluczowe dla dalszych rozważań rozróżnienie między motywacją pozytywną i negatywną. W klasyfikacji tej ważną rolę odgrywa natura bodźców – chodzi o sytuacje, w której poprzez środki oddziaływania albo zachęca się motywowaną osobę do podjęcia określonych działań lub przejawiania wybranych zachowań (motywacja pozytywna, czyli odwołanie do nagród w zamian za przejawianie zachowań pożądaných), lub gdy przedsięwzięte środki mają nakłonić do zaprzestania wykonywania określonych czynności (motywacja negatywna, czyli stosowanie kar za działania oraz zachowania niepożądane lub brak pożądaných). Motywacja pozytywna opiera się więc na dostarczaniu nagród oraz na stwarzaniu pracownikowi perspektyw rozwoju i możliwości urzeczywistnienia swoich potrzeb (nagrody, premie, szkolenia etc.). Motywacja negatywna odwołuje się do lęku i poczucia zagrożenia (przeniesienie na gorsze stanowisko, kary, obniżenie wynagrodzenia), dzięki któremu pracownik podejmuje działania zmierzające do uniknięcia przykrości związanej ze stosowanymi przez menadżera bodźcami. Warto już tutaj zauważyć, że bardzo często stosowanie motywacji negatywnej niszczy kluczowe stymulatory zaangażowania pracowniczego, takie jak: poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji, posiadanie wysokich ambicji, lojalność wobec organizacji, obniżenie własnej samooceny. Literatura przedmiotu oraz liczne badania na temat skuteczności pozytywnych oraz negatywnych bodźców motywacyjnych w jednoznaczny sposób wskazują na długoterminowe korzyści stosowania bodźców pozytywnych, prowadzących do ukształtowania tzw. motywacji osiągnięć, czyli pragnienia i ambicji osiągania wysokich rezultatów i stawiania sobie przez pracowników wysokich wymagań. Aproksymując dalsze rozważania, warto zauważyć, że sam charakter wolontariatu w dużo większym stopniu niż w przypadku pracowników wymusza stosowanie bodźców pozytywnych (wynika to ze wspomnianej we wcześniejszym paragrafie znacznej dobrowolności, a co z tego wynika, również i autonomii wolontariusza). Środki motywacji pozytywnej bardzo często mają bowiem charakter jedynej rekompensaty, nagrody za włożony trud i wysiłek. Stosowanie kar i innego rodzaju bodźców negatywnych w stosunku opartym w tak dużej mierze na dobrowolności partnerów, niesie zbyt wysokie ryzyko zaniechania pracy świadczonej nieodpłatnie.

Środki motywacji – klasyfikacja ogólna

Środki motywacji (czyli narzędzia i instrumenty motywacji) dzieli się zazwyczaj na trzy podstawowe grupy: środki przymusu, zachęty oraz perswazji. Te pierwsze opierają się na karach oraz strachu i zakładają podporządkowanie zachowań pracowników oczekiwaniom menadżera. Różnią się między sobą stopniem stanowczości, niemniej mają charakter obligatoryjny i najczęściej zawierają termin, w którym zadanie powinno zostać wykonane. Środki zachęty to działania o długotrwałym charakterze, które mają służyć motywowaniu do lepszego wykonywania zadań, zachęcać do modyfikacji i kształtowania pożądanych zachowań oraz wzbudzać aktywność i zainteresowanie pracą, pozostawiając pracownikom również pewien margines swobody. Środki perswazji zakładają dość wysoki poziom partnerstwa przełożonego i podwładnego, w którym cele i zadania do realizacji nie są narzucane z góry, a perswazja pozbawiona jest elementu nakazu⁹. Rola środków perswazji rośnie wraz z poziomem wykształcenia oraz kwalifikacji pracowników, motywując ich jednocześnie poczuciem współuczestniczenia w procesie podejmowania decyzji i umocnieniem ich pozycji. W organizacjach odwołujących się do pracy wolontariuszy na każdym etapie zarządzania stosowane są zarówno środki przymusu, jak i zachęty oraz perswazji. Omawiane już wcześniej zdefiniowanie pracy wolontariuszy jako dobrowolnej także i tutaj w żadnym razie nie powinno oznaczać przyjęcia założenia o rezygnacji ze środków perswazji. W procesie motywowania wolontariuszy oraz w czynionych poniżej rozważaniach teoretycznych zakłada się skuteczność oddziaływania oraz dostępność dla menadżerów instrumentów oraz narzędzi reprezentujących wszystkie trzy wymienione wyżej grupy środków motywacyjnych. O ile nie budzi wątpliwości stosowanie środków zachęty i perswazji, o tyle obecność środków przymusu zarówno w praktyce, jak i w teorii wymaga wyraźnego dopowiedzenia. Przykładem może być wolontariat młodzieżowy podczas imprez masowych. Bardzo często dość atrakcyjną dla wolontariuszy nagrodą w zamian za świadczoną pracę jest możliwość bezpłatnego uczestniczenia w wydarzeniach (koncerty, mecze, festiwale), na zakup którego nie mogliby sobie pozwolić. W przypadku takim bardzo często wolontariuszami zostają osoby, dla których świadczona praca nie ma wartości autotelicznej. Dodatkowo charakter wykonywanych czynności stwarza jednoczesne niebezpieczeństwo nadużywania uprzywilejowanej pozycji wobec innych uczestników spotkania. Im większy rozdźwięk między satysfakcją z treści wykonywanej pracy a charakterem oczekiwanej nagrody, tym częściej środki przymusu okazują się jak najbardziej zasadnymi narzędziami motywacji. Podobnie niczym nieuzasadnione jest przekonanie, że wolontariuszy nie trzeba już zachęcać lub przekonywać (czyli popularny pogląd jakoby wolontariuszami

⁹ Z. Jasiński, M. Barcewicz, op. cit., s. 18.

zostawały wyłącznie osoby o wysokich zasobach tzw. automotywacji). Motywacja każdej grupy pracowników wymaga dostarczenia bodźców nie tylko popychających ich do podjęcia działań zmierzających w określonym kierunku, ale również zapewnienia odpowiedniego poziomu ich wykonywania (intensywność pracy) oraz troski o utrzymanie tegoż zaangażowania na wysokim poziomie przez jak najdłuższy czas. Istnienie nawet dość znacznej ilości osób znajdujących w sobie dość siły, energii i zaangażowania do podjęcia wolontariatu nie oznacza, że nie można poprzez odpowiednie działania zmobilizować i pozyskać tych, którzy jeszcze nie świadczyli swojej pracy nieodpłatnie na rzecz innych lub zadbać o wzrost zaangażowania już zaangażowanych¹⁰.

Podsumowując, należy jednoznacznie stwierdzić, że w motywowaniu wolontariuszy i dalszym prezentowaniu założeń wybranych teorii motywacyjnych należy unikać pośpiesznych uogólnień zakładających samomotywowanie się wolontariuszy. Ich motywowanie w obszarze źródeł motywów, charakteru stosowanych bodźców oraz stosowanych środków – na przyjętym wyżej poziomie ogólności – nie różni się w sposób istotny od motywowania pracowników. Organizacje zatrudniające wolontariuszy odwołują się zarówno do motywacji wewnętrznej, jak i same dostarczają bodźców zewnętrznych, oddziaływanie motywacyjne przybiera tak pozytywny, jak i negatywny charakter, a zakres stosowanych środków nie ogranicza się tylko do zachęty i perswazji, ale obejmuje również motywacyjne środki przymusu.

Wybrane teorie motywacyjne opisane są w szczegółowy sposób w bardzo licznych opracowaniach z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Szczegółowa prezentacja wszystkich teorii motywacyjnych byłaby nieuzasadniona z uwagi na ich powszechną obecność w literaturze przedmiotu oraz ograniczoną objętość niniejszego opracowania. Wybór prezentowanych koncepcji podporządkowany jest zasygnalizowanemu wcześniej celowi pracy. Przywołane zostaną tylko te koncepcje, których założenia pozwalają na sformułowanie wyjątkowych dla motywowania wolontariuszy wniosków oraz wymagają uwzględnienia szczególnych uwarunkowań tego procesu.

Teorie potrzeb

U podstaw teorii motywacyjnych zaproponowanych przez Abrahama Maslowa, Clayтона Alderfera oraz Davida McClellanda leży przekonanie, że wszystkie zachowania organizacyjne motywowane są przez niezaspokojoną potrzebę. Jej ist-

¹⁰ Na zdiagnozowany podczas badań społecznych niski poziom zaangażowania Polaków w świadczenie wolontariatu wskazują autorzy wszystkich cytowanych wyżej raportów z badań wolontariuszy.

nienie generuje brak równowagi oraz napięcie, które jednostka próbuje zlikwidować podejmując działania zmierzające do jej zaspokojenia. A. Maslow – autor najbardziej spopularyzowanej teorii – wskazał na istnienie potrzeb podstawowych (fizjologiczne oraz bezpieczeństwa), a także potrzeb wyższego rzędu (przynależności, uznania oraz samorealizacji), zwracając uwagę, że potrzeba wyższa w hierarchii potrzeb zaczyna dominować dopiero po zaspokojeniu potrzeby niższego rzędu. W literaturze przedmiotu z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi próba adaptacji psychologicznej koncepcji A. Masłowa na grunt nauk o zarządzaniu i jej wykorzystanie w procesie motywacji bywa krytykowana jako stanowiąca zbyt uproszczenie. Potrzeby ludzkie bowiem występują w bardziej złożonych porządkach niż sugerowana przez teorię A. Masłowa sekwencyjność zgodna z zaproponowaną przez badacza hierarchią¹¹. Z tej perspektywy bardziej użyteczna wydaje się być praca ucznia A. Masłowa, czyli teoria ERG C. Alderfera, który wskazał na trzy subiektywnie odczuwane stany satysfakcji i pragnienia: potrzeba egzystencji, przynależności i rozwoju. Zrezygnował jednak z ich hierarchicznego ułożenia, wskazując jedynie, że ludzie w swoich działaniach zmierzają do osiągnięcia zadowolenia na trzech wspomnianych wcześniej płaszczyznach. Teoria ta wnosi istotną modyfikację do wcześniejszej: potrzeby już zaspokojone wracają, innymi słowy, potrzeby zaspokojone wcześniej nie przesuwają ludzi na wyższy poziom w hierarchii potrzeb i nie tracą zdolności do motywowania zachowań, jak uważał A. Maslow. Uprasząc, można powiedzieć, że potrzeby stanowią pobudkę działania organizacyjnego nie w zaproponowanej sekwencji, ale oddziałują cały czas, a ich zaspokajanie stanowi istotny czynnik osiągnięcia satysfakcji i zadowolenia. Trzecią wartą przywołania tutaj próbę przedstawienia zależności między motywacją a potrzebami zaproponował D. McClelland, odwołując się do zrealizowanych wcześniej przez siebie badań menadżerów. Siłą napędową działań organizacyjnych są trzy wyróżnione potrzeby: osiągnięć, władzy oraz przynależności. Istotną cechą wyróżniającą jednak teorię D. McClellanda od wcześniejszych jest spostrzeżenie, że poszczególne potrzeby nie stanowią uniwersalnego opisu ogółu ludzkości, a raczej ludzie w istotny sposób różnią się między sobą natężeniem każdej z tych potrzeb. Różnica ta nie wynika z aktualnej sytuacji życiowej, w jakiej się znajdują, ani ze stopnia zaspokojenia innych potrzeb, lecz raczej jej źródła należy szukać w indywidualnych predyspozycjach oraz jednostkowych cechach osobowościowych. Zaproponowana przez D. McClellanda typologia wskazuje, że jedni ludzie są motywowani osiągnięciami, inni władzą, a dla jeszcze innych najsilniejszym bodźcem jest przynależność do zespołu i grupy.

Próba zastanowienia się nad implikacjami teorii potrzeb w procesie motywowania wolontariuszy pozwala na sformułowanie dość istotnych wniosków. Rzadko kiedy wolontariat, jako praca świadczona nieodpłatnie, dostarcza możliwości zaspokojenia potrzeb podstawowych (fizjologicznych i bezpieczeństwa

¹¹ M. Armstrong, op. cit., s. 112.

w hierarchii A. Masłowa czy egzystencji w zestawieniu C. Alderfera). Osoby odpowiedzialne za motywowanie wolontariuszy powinny przede wszystkim więc koncentrować się na identyfikowaniu potrzeb stojących u źródeł podejmowanej aktywności (jakiego rodzaju potrzeby zaspokajane są w pracy oraz jakiego rodzaju potrzeby zaspokajane są w środowisku domowym). Przykładowo, pracownicy banku, którzy angażują się w popołudniową pomoc dzieciom w pogotowiu opiekuńczym z pewnością nie będą znajdowali satysfakcji w możliwości dodatkowego dochodu, lecz prawdopodobnie będą poszukiwać sposobności do samorealizacji, przekroczenia swoich dotychczasowych przyzwyczajeń i ograniczeń czy też uznania i wzmocnienia własnej samooceny, szczególnie poprzez uchylenie wizerunku osób skoncentrowanych na sobie i rozwoju własnej kariery.

Teoria D. McClellanda stawia przed menadżerami jeszcze trudniejsze zadanie: potrzebę dokonania indywidualnej diagnozy wśród współpracujących wolontariuszy i wskazanie grupy bodźców, na które są oni szczególnie podatni. W jej świetle – jeśli różnych ludzi w różnym stopniu motywują różne potrzeby – pomocne może okazać się znalezienie odpowiedzi na pytanie: jakiego typu wolontariuszy przyciąga świadczona na rzecz zarządzanej organizacji praca? Czy perspektywa określonego typu wolontariatu stwarza możliwości rozwoju czy przynależności, czy wreszcie władzy (warto zauważyć, że np. pomoc w organizacji imprez masowych stwarza młodym osobom dość rzadką możliwość sprawdzenia się w sytuacjach menadżerskich).

Teoria sprawiedliwej wymiany

Z punktu widzenia rozważań nad motywacją zawężonych wyłącznie do grupy wolontariuszy szczególnie interesujące jest przedstawienie teorii sprawiedliwego nagradzania Johna Stacey Adamsa, zgodnie z którą wyjątkową uwagę należy przywiązywać do tego, jak ludzie postrzegają sposób, w jaki są traktowani. Sprawiedliwość według J. S. Adamsa zawsze wiąże się z porównywaniem i postrzeganiem siebie na tle grupy. Chodzi tu więc o subiektywne poczucie sprawiedliwości, innymi słowy, najważniejszym pytaniem, jakie zadaje sobie pracownik, brzmi: czy na tle innych ludzi w zespole lub w organizacji traktowany jestem sprawiedliwie? Poziom motywacji zależy w najistotniejszym stopniu od tego, jakiej odpowiedzi pracownik może sobie na nie udzielić. Jeśli ludzie traktowani są sprawiedliwie, odczuwają większą satysfakcję, jeśli nie, motywacja do działań organizacyjnych zanika. Dodać należy, że nie chodzi tu w żadnej mierze o równość traktowania. Zgodnie z tą teorią zaniechanie kary wobec pracownika, który na nią zasługuje, ocenione przez pozostałych pracowników jako niesprawiedliwe, również będzie demotywatorem. Ludzie potraktowani w ich subiektywnym odczuciu niesprawiedliwie, zawsze dążą do rozładowania sytuacji niesprawiedliwości poprzez własne

zachowania: jeśli ktoś, kto się stara, uważa że nie został nagrodzony w sposób sprawiedliwy, kolejnym razem zmniejszy swój wysiłek. I odwrotnie, nagrodzony pracownik, jeśli uważa, że nagroda była „na wyrost”, zwiększy swój wysiłek, aby wyrównać swoje subiektywne poczucie sprawiedliwości. Przywołanie teorii sprawiedliwego nagradzania wydaje się być szczególnie użyteczne w omawianym kontekście. O ile wobec pracowników jest stosunkowo łatwo zadbać o wysoce zindywidualizowane rozliczenia nagród i kar a ich finansowy charakter zapewnia podzielność oraz konieczną elastyczność, o tyle wobec wolontariuszy sprawa wydaje się szczególnie trudna z uwagi na niekwantyfikowalny charakter większości nagród stosowanych wobec wolontariuszy (uznanie, prestiż, możliwość rozwoju). Z drugiej strony organizacje korzystające z usług wolontariuszy bardzo często stosują grupowy charakter gratyfikacji (np. doroczny wyjazd rekreacyjny dla wszystkich wolontariuszy), który pomija najczęściej indywidualne różnice w intensywności zaangażowania oraz czasie pracy poszczególnych nagrodzonych.

Motywacyjna teoria Douglasa McGregora

Interesującego spostrzeżenia dotyczące motywacji pracowników dokonał Douglas McGregor, przesuując ciężar zainteresowań z motywowanych pracowników na motywujących menadżerów. Zauważył, że ludzie pielęgnują pewne założenia na temat innych ludzi i nawet jeśli treść tych założeń nie jest w pełni świadoma, to determinują one sposób zachowania i działania. Szczególnego znaczenia nabierają one w sytuacji zarządzania pracą innych, ponieważ stają się niekiedy samospełniającą się prognozą. Jeśli więc menadżer zakłada, że ludzie są leniwi, nie lubią pracować, unikają odpowiedzialności, nie przejmują inicjatywy i nie szukają sposobności do rozwoju, będzie on realizował funkcję menadżerską zgodnie z tymi założeniami. Być może jednak – co sugeruje teoria D. McGregora – kluczowym dla procesów motywacyjnych w firmie jest przyjęcie przez kierowników założenia, że praca i wysiłek są dla człowieka tak samo naturalne i potrzebne jak odpoczynek i sen, ludzie natomiast chętnie podejmują odpowiedzialność, przejmują inicjatywę oraz poszukują sposobności do rozwoju (w teorii D. McGregora mowa jest o naturalnej skłonności do przejawiania takich pozytywnych zachowań, unikanie więc odpowiedzialności może wynikać ze złych doświadczeń, np. w procesie wychowania). Menadżer, który przyjmie ów punkt widzenia, traktował będzie podwładnych ze znacznym zaufaniem, zachęcał do podejmowania wyzwań oraz aranżował sytuacje, w których pracownicy sami chętnie będą wkładać znaczny wysiłek oraz zaangażowanie w wykonywanie powierzonych im zadań. Zgodnie z tą teorią kluczowy jest paradygmat, wybór przyjętego przez menadżera punktu widzenia, opowiedzenie się po stronie ‘teorii X’ (ludzie nie chcą pracować i trzeba ich kontrolować) lub ‘teorii Y’ (praca

jest dla człowieka naturalna i potrzebna, ludzie chętnie podejmują inicjatywę oraz przejmują odpowiedzialność), których założenia w procesie zarządzania stają się samospełniającą się prognozą.

Przeniesienie modelu D. McGregora w realia organizacji korzystającej z pracy wolontariuszy pozwala założenia 'teorii Y', ocenianej często jako nazbyt górnolotna i optymistyczna, uczynić dużo bardziej przystępnymi. Trudnością w implementowaniu koncepcji motywacji D. McGregora w realiach biznesowych jest z jednej strony niechęć do przyznania się do działania w ramach 'teorii X', z drugiej natomiast trudność w rozróżnieniu przyczyn i skutków w formułowaniu postaw i oczekiwań wobec pracowników. Menadżerowie często przeświadczeni są, że ich przekonanie na temat trudności w procesie motywowania wynika z dotychczasowych doświadczeń i obserwacji, podczas gdy to właśnie (co stara się udowodnić opisywany model) przyjęcie przez nich złej perspektywy 'kształtuje' pracowników leniwych i unikających wyzwań w środowisku pracy. Kontakt z wolontariuszami zdecydowanie pozwala zmienić perspektywę – zarządzanie ludźmi, którzy poszukują sposobności do pracy i wysiłku, nawet jeśli nie przynoszą one żadnej gratyfikacji finansowej, przekonuje o prawdziwości założeń 'teorii Y', a jej najbardziej optymistyczne założenia pomaga zamienić w samospełniającą się prognozę.

Problematyka motywowania podejmowana jest przede wszystkim na płaszczyźnie menadżer–pracownik. Takie zdefiniowanie relacji między motywującym a motywowanym stanowi najczęstszy kontekst rozważań na temat samego procesu motywowania oraz prezentacji głównych teorii motywacyjnych. Mimo iż większość koncepcji pozwala na sprawne ich wykorzystanie zarówno do opisu, jak i sformułowania wiążących wniosków w procesie motywowania wolontariuszy, implementacja niektórych z nich wymaga jednak dopowiedzeń lub przynajmniej refleksji uwzględniającej specyfikę i wyjątkowość pracy świadczonej „dobrowolnie i nieodpłatnie”. Większość z tych, stanowiących przedmiot niniejszego opracowania, dopowiedzeń ma charakter zwrócenia uwagi na szeroki i zróżnicowany charakter procesu, odwołującego się zarówno do motywacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej, bodźców pozytywnych oraz negatywnych i korzystania z pełnej gamy środków motywacji, wskazując na nieadekwatność apriorycznego przyjęcia założenia o samomotywującym się charakterze pracy wolontariuszy. Przeniesienie powstałych w toku badań korporacyjnych teorii motywacyjnych w odmienne środowisko zarządzania wolontariuszami umożliwia zwiększenie jego skuteczności i poprawę efektywności. Intensyfikowanie wysiłków mających na celu podniesienie zaangażowania zarówno obecnych wolontariuszy, jak i pozyskiwanie coraz to nowych osób włączających się w świadczenie pracy dobrowolnej i nieodpłatnej oprócz profitów dla organizacji, niesie również szereg korzyści społecznych, na co wskazują autorzy badań na temat kapitału społecznego w Polsce¹².

¹² Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2009*, [Online], dostępne: www.diagnoza.com, 14.10.2011.

Literatura:

Druki zwarte:

- Armstrong M., *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, Kraków 2005.
- Borkowska S., *Strategie wynagrodzeń*, Kraków 2004.
- Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2009*, [Online], dostępne: www.diagnoza.com, 14.10.2011.
- Jasiński Z., Barcewicz M., *Motywowanie w przedsiębiorstwie - uwalnianie ludzkiej produktywności*, Warszawa 2001.

Najważniejsze artykuły:

- Makowski G., *Młody, bogaty, wykształcony, religijny. Mit polskiego wolontariusza*, Warszawa 2011, [Online], dostępne: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_063_11.PDF, 14.10.2011.
- *Podstawowe pojęcia*, [Online], dostępne: <http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=92>, 14.10.2011.
- Przewłocka J., *Zaangażowanie społeczne Polaków w 2010: Wolontariat, filantropia, 1%. Raport z badań*, Warszawa 2011, [Online], dostępne: <http://civicpedia.ngo.pl/files/civicpedia.pl/public/raporty/zaangazowanie2010.pdf>, 14.10.2011.
- Reykowski J., *Emocje i motywacja*. [w:] T. Tomaszewski (red.), *Psychologia*, Warszawa 1985.

ANITA BASIŃSKA,
WYDZIAŁ HUMANISTYCZNY, WYŻSZA SZKOŁA NAUK HUMANISTYCZNYCH
I DZIENNIKARSTWA W POZNANIU

AGNIESZKA JERAN,
WYDZIAŁ SPOŁECZNO-EKONOMICZNY,
WYŻSZA SZKOŁA GOSPODARKI W BYDGOSZCZY

Uzasadnienia aktywności wolontarystycznej – przypadek wolontariuszy akcyjnych

Zarys treści: Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie o uzasadnienia wysiłku podejmowanej aktywności i angażowanego w wolontarystyczną działalność. Odwołujemy się do kilku źródeł: motywacji wskazywanych i przywoływanych w ramach działań promujących wolontariat, wyników badań nad motywacjami wolontariuszy oraz opinii samych wolontariuszy akcyjnych zebranych w ramach projektu WOLIMP. Można zauważyć rozbieżność między argumentami przytaczanymi w ramach kampanii propagujących wolontariat, w których podkreśla się przede wszystkim motywacje pragmatyczne, instrumentalne a wykorzystywanymi przez wolontariuszy odwołaniami raczej do postaw prospołecznych.

Wprowadzenie

Stosunkowo prosta definicja wolontariatu odnosi się do takich jego charakterystycznych cech, jak: dobrowolność, nieodpłatność i wykraczanie poza relacje o charakterze rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskim. Oznacza to, że myśląc o wolontariuszach myślimy o osobach, które podejmują pewne działania kierując się przesłankami, jakich nie można sprowadzić ani do realizacji służby, ani do wykonywania pracy, ani do zobowiązań wynikających z osobistych powiązań. W efekcie nawet potoczne i przelotne spojrzenie na aktywność wolontarystyczną prowadzi do zaskoczenia – dlaczego bowiem jest podejmowana? Dlaczego ludzie poświęcają swój czas, siły fizyczne, wiedzę, inne możliwe (a nie uzyskane) korzyści dla działania na rzecz innych, którzy nie są ich znajomymi czy rodziną? Jest to w istocie kluczowe dla całej idei wolontariatu pytanie o motywacje wolontariuszy. Oczywiście, jedno z pierwszych zastrzeżeń, jakie się musi pojawić, dotyczy rodza-

ju wolontariatu – w zależności od miejsca i celu mówi się bowiem o wolontariacie hospicyjnym, charytatywnym, na rzecz zwierząt, kultury lub środowiska czy w ramach wydarzeń sportowych, w zależności zaś od długości poświęcanego czasu – o długotrwałym i akcyjnym (choć akcyjny może mieć charakter cykliczny), a zróżnicowanie to odbija się w motywacji wolontariuszy.

Celowo w opisie zasobów, jakie wolontariusz angażuje w swoje działania, pojawia się kwestia wiedzy – choć bowiem często aktywność wolontariusza kojarzona jest wyłącznie z prostymi czynnościami takim, jak: udzielanie informacji, zbieranie datków czy bieżąca pomoc organizacyjna albo biurowa, to wolontarystycznie „pracują” też specjaliści czy profesjonaliści – jako tłumacze, informatycy, doradcy (np. w zakresie prawa).

Poszukując przynajmniej częściowej odpowiedzi na pytanie o motywacje wolontariuszy, a ściślej – o uzasadnienia podejmowanej aktywności i zaangażowanego w dobrowolną działalność wysiłku – sięgniemy po kilka źródeł obejmujących: motywacje wskazywane i przywoływane w ramach działań promujących wolontariat, wyniki badań nad motywacjami wolontariuszy oraz opinie samych wolontariuszy stanowiące część badań wolontariuszy akcyjnych, jakie realizowano w ramach projektu WOLIMP.¹

Uzasadnienia aktywności wolontarystycznej

Kwestia motywacji wolontariuszy, a więc przesłanek, jakie sprawiają, że podejmują oni dobrowolną i nieodpłatną działalność, odmiennych od materialnych, ale jednak korzyści, które są dla nich uzasadnieniami wyczerpującej często, czasochłonnej lub zwyczajnie wydawałoby się nudnej „pracy”, ma szczególne znaczenie w Polsce, nie tylko w kontekście zakończonego Europejskiego Roku Wolontariatu czy też różnego rodzaju wydarzeń, które swój sukces opierają na wolontariuszach (mistrzostwa różnych dyscyplin, w tym oczywiście także EURO 2012, festiwale teatralne itp.), ale przede wszystkim ze względu na niewielką wciąż jeszcze wiedzę o wolontariacie i niską aktywność Polaków w tym zakresie. W opinii 60% badanych przez CBOS, wolontariat nie cieszy się dużym uznaniem w ich kręgach społecznych, natomiast jedynie co piąty respondent stwierdził, że wolontariat jest

¹ Projekt badawczy pt. „Organizacja wielkich imprez: słabe i mocne strony zaangażowania wolontariatu” [WOLIMP] był realizowany przez badaczy z Uniwersytetu im Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu oraz Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa w Poznaniu i finansowany przez MNiSW (nr projektu NN116281938). Miasta zostały dobrane celowo. W każdym z nich odbędą się mecze mistrzostw Europy w piłce nożnej w 2012 roku.

popularny w jego otoczeniu.² Zmiany w kolejnych latach nie są duże, zaangażowanie w wolontariat wśród Polaków w 2009 roku znajdowało się na poziomie 13%,³ w 2010 według badań Stowarzyszenia Klon/Jawor w wolontariat zaangażowane było 16% Polaków (a więc tylko o 3 punkty procentowe więcej niż w 2009 roku). Zaangażowanie to na tle wyników innych krajów UE określić można jako bardzo niskie – dane Eurobarometru z 2010 roku pokazują, że jedynie 16% młodych Polaków angażuje się w wolontariat, dla porównania w Holandii zaangażowanie to jest na poziomie 40%. Natomiast średnia dla państw europejskich wynosi 24%.⁴

Znamienne jest jednak, że w 2011 roku w badaniach CBOS prawie połowa badanych zadeklarowała, że zaangażowała się przynajmniej raz w ciągu roku w dobrowolną, nieodpłatną pracę na rzecz nieznanym, lokalnej społeczności czy organizacji społecznych, co nie wynikało z nagłego wzrostu aktywności wolontarystycznej wśród Polaków, ale z odmiennej konstrukcji pytania, które precyzuje rodzaj aktywności. Okazuje się więc, że Polacy są aktywni (przynajmniej tak deklarują), ale nie postrzegają swojej aktywności w kategoriach wolontariatu.⁵

Dlatego też jednym z celów wskazanym w ramach „Krajowego Planu Działania dla Europejskiego Roku Wolontariatu 2011 w Polsce”⁶ jest samo uzupełnianie wiedzy o wolontariacie w Polsce i podniesienie prestiżu wolontariatu w świadomości społecznej Polaków. Częścią tych działań, kluczową dla niniejszych rozważań, jest zawartość polskiej strony internetowej Europejskiego Roku Wolontariatu 2011 (www.erw.gov.pl), która obok podstawowych informacji o typach wolontariatu, kładzie przede wszystkim nacisk na różnego rodzaju korzyści, jakie można odnieść angażując się w wolontariat, a które mają stanowić składowe motywowania wolontariuszy. Zgodnie z tymi informacjami korzyścią jest sam udział w organizacji prestiżowych imprez sportowych czy kulturalnych, ponadto poznawanie nowych ludzi, rozwijanie znajomości języków obcych i wreszcie – zdobywanie doświadczenia zawodowego. Celem jest „kształtowanie mody na wolontariat i propagowanie działalności wolontariackiej w różnych formach.”⁷ Jednak nie ma w tych przekazach odwołania do motywacji nawiązujących do dobroczynności czy filantropii, pomagania pokrzywdzonym lub słabym, „poświęcania się dla innych” czy solidarności

² CBOS, Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza, 2011, [Online], dostępne: www.cbos.pl, 10.08.2011.

³ A. Fiedorowicz A., *Wolontariat po polsku. Moda na wolontariat*, „Przekrój”, 01.02.2011, Nr 5, s. 24.

⁴ Eurobarometr: Młodzi Polacy nie angażują się w wolontariat, [Online], dostępne: <http://spoleczenstwo.newsweek.pl/eurobarometr--mlodzi-polacy-nie-angazuja-sie-w-wolontariat,76828,1,1.html>, 19.02.2012.

⁵ CBOS, Aktywność społeczna Polaków – poziom zaangażowania i motywacje, 2011, [Online], dostępne: www.cbos.pl, 10.08.2011.

⁶ Krajowy Plan Działania na Europejski Rok Wolontariatu 2011 [Online], dostępne: http://www.pozYTEK.gov.pl/files/Biblioteka?PD_ERW_2011_KSE.pdf, 10.08.2011.

⁷ D. Niewęglowska, *Formy propagowania wolontariatu w Polsce*, „Trzeci Sektor” 2011, Nr 23, s. 48.

społecznej. Powyższe korzyści-uzasadnienia są bardzo pragmatyczne, co samo w sobie jest dosyć zastanawiające, ponieważ wskazuje na dużą zmianę profilu uzasadnień, jakie się prezentuje wolontariuszom jako umocowania ich decyzji. W pewnym sensie w sferze komunikatów dotyczących wolontariatu dokonuje się w ten sposób przewartościowanie samego wolontariatu i jego pragmatyzacja. Oto nie jest on już wyrazem dobrej woli, ale obustronnie korzystną wymianą, wprawdzie nie uwikłaną w relacje o charakterze stosunku pracy czy stosunku służbowego, ale też nie opartą na „poświęceniu”. Szczególnie wyraźnie występuje to w odniesieniu do wolontariatu akcyjnego, w którym organizator często wprost wskazuje na wzajemną wymianę – on dostaje rzeszę „darmowych pracowników”, oni – możliwość spotkania znanych osób lub uczestniczenia w głośnym koncercie „za darmo”. Można tu zresztą przytoczyć następujące podsumowania działań w ramach Europejskiego Roku Wolontariatu: „Organizatorzy Europejskiego Roku Wolontariatu w Polsce chcą przekonać społeczeństwo, organizacje i pracodawców, że wolontariat może być sposobem zdobywania cennych umiejętności i kompetencji, ważnych zarówno z punktu widzenia społecznego, a także zawodowego”.⁸ Przywoływane uzasadnienia, jakie dla zachęcania do wolontariatu wykorzystują organizacje promujące aktywność wolontarystyczną, to jedna ze składowych wpływających niewątpliwie na opinie, jakie na temat przyczyn swojej aktywności wyrażają wolontariusze.

W literaturze dotyczącej wolontariatu nie mała część rozważań poświęcona jest dociekaniom ukierunkowanym na rozpoznawanie motywacji. Wśród nich chociażby P. Govekar i M. Govekar odwołując się do wartości istotnych dla wolontariuszy wskazują na następujące motywacje:

- Samoocena;
- Poczucie obowiązku;
- Wiara religijna;
- Wpływ innych;
- Korzyści społeczne (nowi przyjaciele).⁹

Potoczne wyobrażenia często jako jedną z motywacji wolontariusza przywołują altruizm – kojarzy się on bowiem bezpośrednio z dobrowolnością i nieodpłatnością charakterystycznymi dla aktywności wolontariusza. Jednak badania wskazują, że motywacje egoistyczne są całkiem częste, a ludzie angażują się w wolontariat, by osiągnąć różne cele społeczne i psychologiczne. Mueller obok altruizmu wymienia jeszcze trzy motywy:

- W wolontariacie uczestniczy rodzina (możliwość osiągnięcia celów kolektyw-

⁸ Europejski Rok Wolontariatu 2011 w Polsce, [Online], dostępne: <http://www.v4sport.eu/pl/news/showNews/174>, 10.08.2011.

⁹ P. Govekar, M. Govekar, *Volunteer recruitment, retention, development*, [w:] *The Routledge companion to nonprofit marketing*, (red.) A. Sargeant, W. Wymer, London and New York 2008.

nych, np. tworzenie bliskości, więzi rodzinnej) – ważne zastrzeżenie dotyczy faktu współuczestnictwa, a nie korzystania z aktywności wolontariusza (wówczas bowiem nie mówilibyśmy o wolontariacie);

- Osobiste korzyści (np. prestiż, kontakty społeczne, poczucie przynależności);
- Powiększanie kapitału ludzkiego (np. zdobycie kwalifikacji, doświadczenia zawodowego).¹⁰

Inną typologię motywacji, którą również można rozpatrywać na linii altruizm-egoizm, przedstawia Rehberg, który w toku badań nad wolontariatem w Szwajcarii wyróżnił trzy grupy powodów angażowania się w tę działalność:

- Zrealizować coś pozytywnego dla innych (pomoc, dawanie, czynienie dobra; osiągnięcie czegoś lub zmiana; czucie się potrzebnym, robienie czegoś potrzebnego; nastawienie na etyczne wartości);
- Poszukiwanie czegoś nowego (robienie czegoś innego; spotkanie nowych ludzi, zawiązywanie przyjaźni; poznawanie nowych kultur; uczenie się lub używanie języka obcego);
- Poszukiwanie czegoś dla siebie (uzyskanie doświadczenia, rozwijanie się; odkrywanie lub przekraczanie własnych granic; nastawienie na rozwój zawodowy).¹¹

Powyższe typologie dotyczyły motywacji wolontariuszy w ogóle – angażujących się w różne typy wolontariatu. Ze względu na przedmiot analiz w niniejszym artykule istotne są szczególnie wyniki badań dotyczące motywacji wolontariuszy uczestniczących w różnych imprezach sportowych. Badania z 1995 roku przeprowadzone wśród wolontariuszy Mistrzostw Świata w narciarstwie w Kanadzie potwierdziły, że najważniejszymi motywacjami wolontariuszy były: wspieranie narodowej drużyny, wzmocnienie „ducha” społeczności oraz umacnianie wizerunku społeczności. Kolejnymi pod względem ważności powodami angażowania się były: możliwość spotkania się z ludźmi, którzy podzielają zainteresowania, oraz przebywanie z innymi ludźmi (wyjście na zewnątrz). Najmniej ważnymi pobudkami okazały się: zdobycie pracy dzięki wolontariatowi, uzyskanie darmowych biletów oraz pamiątek z turnieju.¹²

Przedstawione powyżej zestawienia nie mają charakteru wyczerpującego, dotyczą one zaledwie złożoności kwestii i motywów – w różnych konfiguracjach

¹⁰ M.W. Mueller, *Economic determinants of volunteer work by women*, „Journal of Women in Culture and Society” 1975, Nr 1, za: H. Bussell, D. Forbes, *Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering*, „International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing” 2002, Nr 7 (3), s. 250.

¹¹ W. Rehberg, *Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland*, „Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations” 2005, Vol. 16, No. 2, s. 113.

¹² P.W. Williams, K.A. Dosa, L. Tompkins, *Volunteerism and especial event management: a case study of Whistler's Men's World Cup of Skiing*, „Festival Management & Event Tourism” 1995, Vol. 3.

przywoływanych w badaniach. Nasze analizy wywiadów pogłębionych prowadziły do rozpoznania całego szeregu motywacji wolontariuszy akcyjnych, które ujmowałyśmy w ramach kontinuum rozpiętego pomiędzy biegunami motywacji autotelicznych i instrumentalnych.¹³ W zakres motywacji autotelicznych wchodziły przede wszystkim te, które opierały się na wymianie korzyści zamkniętej w zachodzącej relacji, głównie w postaci pożądanego przez wolontariusza „przeżycia” – satysfakcji, dumy, radości, ekscytacji lub realizacji cennej przez niego wartości – sprawiedliwości, pomocy słabszym, patriotyzmu. Wolontariat obejmuje w tym przypadku aktywności cenne i cenne same w sobie. Przykładem może być udzielanie pomocy charakterystyczne dla wolontariatu hospicyjnego czy charytatywnego, które zamyka korzyści wolontariusza przede wszystkim w samym akcie pomagania – uzyskuje on wdzięczność, podnosi swoją samoocenę lub wywiązuje się z normy społecznej (żeby wymienić najbardziej typowe nagrody dla wolontariusza) i chociaż długotrwałe efekty mogą przenosić się w czasie (budowany i podtrzymywany własny wizerunek, podwyższona samoocena), to jednak zasadnicza wymiana, jaka zachodzi w pomaganiu, daje wolontariuszowi nagrodę bezpośrednio opartą na podjętej aktywności wolontarystycznej.

Z kolei instrumentalny biegun tego kontinuum wiązać można przede wszystkim z korzyściami odroczonymi – w sensie czasowym, ale też przedmiotowym. Aktywność podejmowana w ramach wolontariatu ma charakter środka, często oczywiście jednego z wielu, służącego uzyskaniu innego celu niż ten zdefiniowany przez działanie wolontarystyczne. Nagroda oczekiwana jest więc zasadniczo poza samą aktywnością wolontarystyczną – jako doświadczenie przydatne w pracy zawodowej czy kontakty, które pomogą przy organizacji własnego wydarzenia albo zdobyciu pracy.

Ważne jest przy tym zastrzeżenie, że po pierwsze autoteliczność i instrumentalność nie wyznaczają dwóch odrębnych obszarów, a raczej dosyć płynnie przechodzą jedna w drugą. Po drugie zaś, dosyć typowa dla ludzkich działań wielomotywacyjność nie omija także aktywności wolontarystycznej i może wiązać się z jednoczesnym wskazywaniem korzyści przynależnych do obu obszarów – analizy kilkudziesięciu wywiadów pozwoliły na wniosek, że „w większości wywiadów wskazywane są różne korzyści (zarówno instrumentalne, jak i autoteliczne), jakie można uzyskać podczas wolontariatu. Przykładem może być taka oto lista: <<Umiejętność szybkiej organizacji, współpracy z innymi ludźmi, szybkiego podejmowania decyzji. Nowe znajomości, życzliwa atmosfera pracy, świadomość, że nasz czas możemy ofiarować innym jako dar i przekuć go w wielkie dobro; czasami pamiętka przypominająca o akcji (koszulka, zdjęcia)>> (wywiad nr 2 z wolontariuszem z Wrocławia). Sądzymy, że właśnie możliwość uzyskania różnych korzyści (łączenie ich)

¹³ A. Basińska, A. Jeran, *Co można zyskać, będąc wolontariuszem na wielkich imprezach? O korzyściach z wolontariatu akcyjnego w świetle badań jakościowych w trzech wybranych miastach Polski*, „Kultura i Edukacja” 2011, Nr 4.

jest zaletą wolontariatu akcyjnego, co znajduje również potwierdzenie w słowach jednego z badanych: <<Z jednej strony daje mi to satysfakcję, ponieważ lubię takie działania. Z drugiej strony, przynosi mi to korzyści. To idealne połączenie>> (wywiad nr 9 w wolontariuszem z Poznania).¹⁴

Przytaczając możliwe wyjaśnienia i uzasadnienia aktywności wolontarystycznej można też przywołać analizy Reykowskiego dotyczące postaw prospołecznych. Za prospołeczne należałoby uznać te działania, które „wykonywane są na czyjąś korzyść, na rzecz <<obiektów społecznych poza-ja>>”.¹⁵ Reykowski tworząc typologię wskazuje na kryteria odbiorcy owych działań, a więc podmiotów na rzecz których są podejmowane oraz na sferę potrzeb, jakich działanie dotyka.¹⁶ Uwzględniając pierwsze kryterium można wyróżnić czynności prospołeczne wykonywane na rzecz: konkretnych osób, zbiorowości (mniejszych lub większych), instytucji (organizacji, stowarzyszeń) oraz idei (ideologii, wartości duchowych, systemu normatywnego). Z kolei zakres sfery potrzeb pozwala wyróżnić działania prospołeczne o różnym charakterze przedmiotowym i o różnych formach. Mogą one dotyczyć sfery:

- Cieleśnej;
- Materialnej;
- Moralnej;
- Orientacyjnej (poznawczej);
- Praktycznej;
- Emocjonalnej.

Reykowski przytacza liczne przykłady, zauważa również, że częścią opisu czynności prospołecznych jest także określenie czasu ich trwania i ponoszonych kosztów. Czynności prospołeczne byłyby tylko częścią aktywności wolontarystycznych, być może najbliższą zakresowi określanemu jako altruistyczny przez Muellera, ale uporządkowanie jakiego dokonuje Reykowski pozwala na znacznie bardziej dogłębne rozpatrzenie uzasadnień podejmowanej aktywności wyrażanych przez wolontariuszy, szczególnie wówczas, gdy trudno jednoznacznie dookreślić podmiot czy też obiekt, ze względu na który aktywność została podjęta.

Badania wolontariuszy akcyjnych

Częścią projektu WOLIMP były badania realizowane za pomocą ankiety internetowej oraz ankiet audytoryjnych skierowanych do studentów. Zrealizowano ich

¹⁴ Ibidem, s. 136.

¹⁵ J. Reykowski, *Motywacja, postawy prospołeczne a osobowość*, Warszawa 1986, s. 28.

¹⁶ Ibidem, ss. 28-29.

UZASADNIENIA AKTYWNOŚCI WOLONTARYSTYCZNEJ

1448¹⁷, 82,5% z nich miało formę ankiety audytoryjnej, pozostałe 17,5% stanowiły ankiety wypełniane drogą internetową, po apelu skierowanym do wolontariuszy. Większość badanych (60%) stanowiły kobiety, mediana wieku badanych wynosiła 19 lat. Podziału na podgrupy: wolontariuszy i nie-wolontariuszy dokonano na podstawie odpowiedzi na pytanie „Czy zdarzyło się Panu/i pracować jako wolontariusz?”. Pytanie to dotyczyło jedynie kwestii jakichkolwiek doświadczeń w zakresie wolontariatu, nie różnicowało zatem natężenia działań z zakresu wolontariatu wedle ilości takich działań albo przeznaczanego na nie czasu.

TABELA 1. STRUKTURA RESPONDENTÓW (W %)

		OGÓŁEM		WOLONTARIUSZE	NIE-WOLONTARIUSZE
		N	Udział	Udział	Udział
PŁEĆ					
	Kobiety	835	60,1	60,1	60,0
	Mężczyźni	554	39,9	39,9	40,0
WIEK					
	do 18 lat	369	26,8	26,6	24,9
	19 - 20 lat	642	46,6	41,0	52,9
	powyżej 20 lat	367	26,6	32,4	22,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Zestawienie charakterystyk dla wyróżnionych podgrup wskazuje, że w zakresie podstawowych danych demograficznych pomiędzy grupami wolontariuszy i nie-wolontariuszy, nie występują istotne różnice. Niemniej kolejna część analiz przeprowadzona będzie wyłącznie dla podgrupy mającej jakiejkolwiek doświadczenie z wolontariatem, co ma pozwolić na rozpoznanie deklarowanych przez nich uzasadnień aktywności wolontarystycznej. Grupa ta liczyła 767 osób.

Częścią kwestionariusza była lista składająca się z siedemnastu tez – uzasadnień podjętej aktywności wolontarystycznej, co do których badani wolontariusze akcyjni wyrażali swoją zgodę lub niezgodę oraz natężenie tejże. Wykorzystano zatem skalę Likerta z punktem środkowym, a więc odpowiedzi: „zdecydowanie tak”, „raczej tak”, „ani tak ani nie”, „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie”. W poniższych zestawieniach odpowiedzi sprowadzono biegunowo do zgody i niezgody, bez różnicowania ich nasycenia.

¹⁷ Nie wszystkie były kompletne, stąd w zestawieniu w tabeli 1. liczebności nie sumują się do 1448.

Poszukując odpowiedzi na pytanie o dominujące, najczęściej wskazywane uzasadnienia własnej aktywności wolontarystycznej, jakie wskazują badani wolontariusze, poszczególne tezy zestawiono prezentując te osiem z nich, które zaakceptowała przynajmniej połowa badanych. Ich uporządkowanie odzwierciedla malejącą powszechność zgody.

TABELA 2. UZASADNIENIA O NAJWIĘKSZEJ AKCEPTACJI (W %)

	TAK	ANI TAK, ANI NIE	NIE
CHCIAŁEM/AM ZROBIĆ COŚ WARTOŚCIOWEGO DLA SIEBIE I DLA INNYCH.	91,8	5,1	3,1
CHCIAŁEM/AM BYĆ Z INNYMI LUDŹMI.	80,9	12,3	6,9
CHCIAŁEM/AM SIĘ SPRAWDZIĆ.	78,1	12,6	9,3
INTERESOWAŁEM/AM SIĘ PRZEDSIĘWZIĘCIEM, KTÓREGO DOTYCZYŁ WOLONTARIAT.	72,4	14,9	12,8
CHCIAŁEM/ŁAM SIĘ PRZYCZYNIĆ DO POWODZENIA IMPREZY.	70,2	15,2	14,6
CHCIAŁEM/ŁAM SIĘ PO PROSTU DOBRZE BAWIĆ.	66,1	17,4	16,5
CHCIAŁEM/ŁAM ZOSTAWIĆ COŚ PO SOBIE DLA SPOŁECZEŃSTWA.	52,7	23,8	23,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Z zestawienia tego wyłania się obraz kilku uzasadnień, które nie tylko zyskują silną zgodę, ale też stosunkowo niewielką niezgodę i ambiwalencję. Okazują się one odwoływać do kilku kategorii motywów podejmowania aktywności wolontarystycznej. Już pierwsze, niemal powszechnie akceptowane, to odwołanie do wartości cennych dla podmiotu, ale i dla społeczeństwa, zatem odwołanie jednocześnie do wartości indywidualistycznych i społecznych. Silna zgoda wskazuje, że to ogólnikowe nieco stwierdzenie właściwie nie budzi sprzeciwu, wskazuje bowiem na generalną pozytywną ocenę wolontariatu, w którym dostrzegane jest „coś” wartościowego, jakkolwiek by na tę wartość nie patrzeć. Dopiero kolejne tezy pozwalają nieco rozjaśnić i uszczegółwić uzasadnienia. Kolejne pięć uzasadnień, których akceptacja każdorazowo przekracza 2/3 badanych wolontariuszy, to z jednej strony uzasadnienia autoteliczne (być z innymi ludźmi, dobrze się bawić, przyczynić się do powodzenia imprezy), z drugiej zaś odwołujące się do osobistych korzyści – jeśli przywołać kategorie Muellera. Także dążenie do sprawdzenia się można uznać za bliskie tej charakterystyce, choć jednocześnie jest w tym uza-

sadnieniu element instrumentalny (możemy sądzić, że „sprawdzenie się” wiąże się z oczekiwanym powtarzaniem podobnej aktywności) i poza osobistymi korzyściami odwołanie do kapitału ludzkiego (utwierdzenie się w kompetencji, może jej rozwój). Dostyc trudno zaklasyfikować w przywołanych kategoriach ostatnie z tej puli uzasadnień, a więc zainteresowanie samym przedsięwzięciem – może mieć ono bowiem charakter autoteliczny, jeśli zainteresowanie wynikało z chęci „przeżycia” (doświadczenia ekscytacji), ale i instrumentalny, jeśli było to zainteresowanie wynikające z planowanej lub realizowanej kariery zawodowej. Z uzasadnień przekraczających wielkością aprobaty połowę badanych należy jeszcze przytoczyć instrumentalne, ale altruistyczne według typologii Muellera odwołanie do pozostawienia czegoś po sobie dla innych.

Rozpatrując kwestie altruizmu bardziej szczegółowo, na co pozwalają typologie czynności prospołecznych Reykowskiego, w wolontariacie mamy do czynienia zarówno z sytuacją, w której własny interes jest podporządkowany czasami całkowicie interesowi cudzemu, z sytuacją, w której interesy własne i cudze są realizowane równolegle, jak i z sytuacją, w której wolontariusz skupia się na interesie własnym, ale liczy się z cudzym (jego działanie nie przynosi szkody innym, wybiera te działania, które przynoszą pożytek społeczny). Pierwsze dwie sytuacje oddaje twierdzenie „Chciałem/am zrobić coś wartościowego dla siebie i dla innych”, gdzie istotna dla wolontariusza jest korzyść innych, jak i jego własna. Co więcej, ta podstawowa dla zdecydowanej większości motywacja wskazuje na to, że te działania podejmowane są, z jednej strony na rzecz idei – np. zgodnie z własnym systemem normatywnym (egzekwowanie normy), a z drugiej strony na rzecz innych obiektów społecznych, np. społeczności lokalnej, instytucji, organizacji. Z kolei przykładem motywacji podejmowania działalności wolontarystycznej z myślą o interesie różnych obiektów społecznych (np. organizatora imprezy, miasta, społeczności lokalnej) jest twierdzenie „Chciałem/am się przyczynić do powodzenia imprezy”. W tym przypadku wolontariusze koncentrują się na realizacji cudzych interesów. Przykładem trzeciej sytuacji, w której wolontariusz dba o własne interesy, ale co należy jeszcze raz podkreślić bez szkody dla innych, są motywy „Chciałem/am się po prostu dobrze bawić”, „Interesowałem/am się przedsięwzięciem, którego dotyczył wolontariat”, „Chciałem/am się sprawdzić” oraz „Chciałem być z innymi ludźmi”. Aktywność wolontarystyczna jest podejmowana z uwagi na realizację własnych interesów, a jednocześnie przynosi pożytek społeczny. Co ciekawe, ta sytuacja jest najczęściej spotykana w postawach badanych wolontariuszy. Odnosząc się do koncepcji czynności prospołecznych w analizie motywacji wolontariuszy należy odnieść się też do drugiego kryterium, jakim jest sfera potrzeb. Podejmowanie działań wolontarystycznych dotyczy zatem różnych sfer, w tym sfery praktycznej (pomoc w organizacji, przebiegu imprezy), emocjonalnej (zaspokajanie potrzeb emocjonalnych własnych, ale także innych osób, np. na rzecz których jest zorganizowana konkretna impreza), moralnej (wolontariusz jako osoba godna naślado-

wania) czy orientacyjnej (propagowanie idei wolontariatu). Wolontariusz ponosi także pewne koszty związane z podejmowaniem tych czynności – poświęca swój czas i wysiłek. To, jak duże są te koszty, zależy od częstotliwości angażowania się, ale i ilości i uciążliwości wykonywanych obowiązków.

Analogicznie do poprzedniej skonstruowano zestawienie uzasadnień najsilniej odrzucanych przez badanych wolontariuszy. Lista ta jest o połowę krótsza, tylko dla czterech też uzyskano więcej niż 50% wskazań niezgody. Można więc uznać, że powszechniej podzielane są uzasadnienia, natomiast odrzucenia pewnych też bardziej różnicują wolontariuszy, stąd niższe wskaźniki powszechności niezgody.

TABELA 3. UZASADNIENIA O NAJPOWSZECHNIEJSZYM ODRZUCENIU (%)

	TAK	ANI TAK, ANI NIE	NIE
PRACOWAŁEM/AM PONIEWAŻ MOI RODZICE MIELI PODOBNE DOŚWIADCZENIA.	5,3	8,3	86,4
PRACOWAŁEM/AM, BO INNI TEŻ TAK ROBILI.	10,8	15,7	73,4
GDYBY NIE JA, NIKT NIE WYKONAŁBY TEJ PRACY.	9,9	16,8	73,4
PRACOWAŁEM/AM JAKO WOLONTARIUSZE, BO TAK TRZEBA.	10,9	19,3	69,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wśród najsilniej odrzucanych uzasadnień znajdują się głównie te, które odwołują się do ogólnospołecznych uzasadnień aktywności wolontarystycznej – powinności i powielania wzorców społecznych – ujętych ogólnie lub przez odniesienie do konkretnego przykładu rodziców respondenta. Można powiedzieć, że w wolontariacie chodzi o coś więcej – trzeba to „czuć”, chcieć to robić – nie wystarczy sam fakt, że inni się angażują. Inaczej mówiąc, powinność, konieczność zrobienia czegoś – w tym przypadku zaangażowania się w wolontariat – nie jest wystarczającą motywacją dla respondentów, choć jak wskazywano wcześniej – nie odrzucają oni uzasadnień normatywnych, najwyraźniej jednak potrzebne jest uzasadnienie sięgające głębiej niż do samej konieczności. Nie przemawia też do badanych wolontariuszy argumentacja odwołująca się do ich wyjątkowości, w pewnym sensie (jakkolwiek wydaje się to nie pasować do samej idei wolontariatu) egoistyczna, a więc teza, że „gdyby nie ja, nikt nie wykonałby tej pracy”. Wolontariusze wydają się raczej cenić pewien wymiar wspólnotowości niż skrajną indywidualność zawartą w tej tezie (co odzwierciedla się w wysokiej podzielanej akceptacji uzasadnienia „chciałem być z innymi ludźmi”). Warto dodać, że więk-

szość badanych to ludzie młodzi liczący poniżej 20 lat, dla których, jak widać, samo zdanie „musisz, trzeba coś zrobić” jest niewłaściwą bądź niewystarczającą argumentacją. Ciekawa również wydaje się interpretacja odrzuconych motywów bycia wolontariuszem przy użyciu typologii czynności prospołecznych Reykowskiego. Badani wolontariusze nie podjęliby działań przynoszących pożytek społeczny traktując je jedynie w kategoriach powinności.

Podsumowanie

W opinii niektórych badaczy obecnie mamy do czynienia ze strukturalnymi zmianami samego wolontariatu – przejściem od starego, tradycyjnego wolontariatu do jego nowej czy nowoczesnej formy. „Stary” wolontariat jest blisko związany z różnymi środowiskami społecznymi, takimi jak: społeczności religijne i polityczne, jest sformalizowany i długotrwały, a kluczową rolę odgrywają w nim motywacje altruistyczne. Z kolei „nowy” wolontariat jest bardziej zorientowany na projekty – to wolontariat akcyjny, w którym wolontariusze mają specyficzne oczekiwania co do formy, czasu i charakteru ich zaangażowania oraz korzyści, jakie mogą zyskać angażując się. „Tradycyjny” wolontariusz wśród istotnych pobudek zaangażowania się wymieni altruizm albo inne motywy związane z ideologią, systemem wartości. Tymczasem motywacja „nowoczesnego” wolontariusza wynika z braków w doświadczeniu spowodowanych życiowymi kryzysami bądź przekwalifikowaniem się. W tym przypadku mamy do czynienia z pluralizmem motywów – jest to kombinacja motywów instrumentalnych i nastawionych na siebie z poczuciem obowiązku i współczucia dla innych.¹⁸ Beck określił to mianem altruistycznego indywidualizmu.

Tymczasem jednak to dokonujące się przeformułowanie wolontariatu – widoczne w celowości argumentowania zaangażowania uzasadnieniami pragmatycznymi, okazuje się nie znajdować odzwierciedlenia w uzasadnieniach, na jakie zgadzają się sami wolontariusze. Mimo iż aktywność realizowaną w ramach wolontariatu akcyjnego stosunkowo łatwo uzasadnić pragmatycznie, instrumentalnie w odniesieniu przynajmniej do kapitału ludzkiego wolontariusza, sami wolontariusze wcale nie są skłonni zgadzać się na takie uzasadnienia. Sięgają raczej do różnych kategorii uzasadnień odwołujących się postaw prospołecznych.

W posłowie do swojej pracy o motywacjach prospołecznych Reykowski zauważa, że „chodziło tu nie o poświęcenie, o rezygnację z jakichś istotnych wartości osobistych na rzecz wartości społecznych, lecz o chęć i zdolność uwzględniania wartości społecznych w swoich myślach i działaniach, o liczenie się z nimi, o koordynowanie

¹⁸ W. Rehberg, op. cit., ss. 109-110.

celów swoich i społecznych.”¹⁹ Wydaje się, że to najlepsze podsumowanie uzasadnień, jakie wyrażają w swoich odpowiedziach wolontariusze, którzy ani nie chcą ograniczać się do pragmatycznych uzasadnień, jakie podsuwa im retoryka oficjalnych stron, ani nie patrzą na swoje działania jako na „poświęcanie się”. Ich mottem wydaje się być to, co o postawach prospołecznych napisał Reykowski – rzecz nie w tym, aby rezygnować z własnych celów i zamiarów, ale by dążąc do ich realizacji uwzględniać korzyści innych. Zbliża to zresztą wolontariuszy do altruistycznego indywidualizmu.

Wydaje się, że ten właśnie wymiar uzasadnień jest najbliższy badanym wolontariuszom akcyjnym. Podejmują aktywność, która ma dla nich wiele zalet – pozwala na przeżycie interesującego wydarzenia, doświadczenie wspólnoty, rozwój osobisty, ale jednocześnie przynosi korzyści innym – widzom wydarzenia, pozostałym jego uczestnikom, społeczności lokalnej. Być może rozbieżność między argumentami przytaczanymi w ramach kampanii propagujących wolontariat a uzasadnieniami, na które zgadzają się sami wolontariusze, wynika z faktu odmiennego zdefiniowania odbiorców owych kampanii. Jeśli byłiby nimi nie tyle ludzie już zaangażowani w wolontariat, ale raczej osoby zastanawiające się dopiero nad pojęciem aktywności wolontarystycznej, to być może zwiększona pragmatyzacja wizerunku wolontariatu została uznana za czynnik przyciągający. Otwarte pozostają jednak pytania o słuszność takiego założenia i efektywność takich zachęt, a także o długofalowy efekt modyfikujący wizerunek wolontariatu w Polsce. Niektórzy wolontariusze mogą bowiem uznać, że skoro przypisuje się im instrumentalne traktowanie ich aktywności, a pozbawia ją – w zbiorowym odbiorze – wymiaru prospołecznego, to nie chcą być z taką aktywnością wiązani. Są to jednak pytania do analizy, odwołujące się bardziej do wizerunku wolontariatu i wolontariusza. Naszym celem było przede wszystkim wskazanie, jakie uzasadnienia swojej aktywności akceptują wolontariusze, co – jak widać – wywołuje wiele dodatkowych pytań. Wydaje się, że informacyjna aktywność wywołana przez Europejski Rok Wolontariatu i bliskość ważnego wydarzenia opierającego się w dużym stopniu na wolontariuszach, jakim są Mistrzostwa Piłki Nożnej Euro 2012, wymaga osobnych analiz, niemniej pozostaje w pewnej rozbieżności z podzielanymi przez wolontariuszy uzasadnieniami, a przecież powinna je wspierać, a może wręcz – ich dostarczać.

¹⁹ J. Reykowski, op. cit., s. 439.

Literatura:

Druki zwarte:

- Reykowski J., *Motywacja, postawy prospołeczne a osobowość*, Warszawa 1986.

Najważniejsze artykuły:

- Basińska A., Jeran A., *Co można zyskać, będąc wolontariuszem na wielkich imprezach? O korzyściach z wolontariatu akcyjnego w świetle badań jakościowych w trzech wybranych miastach Polski*, „Kultura i Edukacja” 2011, Nr 4.
- Fiedorowicz A., *Wolontariat po polsku. Moda na wolontariat*, „Przekrój”, 01.02.2011, nr 5.
- Govekar P., Govekar M., *Volunteer recruitment, retention, development*, [w:] *The Routledge companion to nonprofit marketing*, (red.) Sargeant A., Wymer W., London and New York 2008.
- Bussell H., Forbes D., *Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering*, „International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing” 2002, Nr 7 (3).
- Niewęglowska D., *Formy propagowania wolontariatu w Polsce*, „Trzeci Sektor” 2011, Nr 23.
- Rehberg W., *Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland*, „Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations” 2005, Vol. 16, No. 2.
- Williams P.W., Dosa K.A., Tompkins L., *Volunteerism and especial event management: a case study of Whistler's Men's World Cup of Skiing*, „Festival Management & Event Tourism” 1995, Vol. 3.

HALINA KLEPACZ,
WYDZIAŁ INFORMATYKI I ZARZĄDZANIA,
WYŻSZA SZKOŁA INFORMATYKI W ŁODZI
ELŻBIETA ŻÓŁTOWSKA,
WYDZIAŁ EKONOMII I FINANSÓW,
WYŻSZA SZKOŁA EKONOMII I PRAWA W KIELCACH

GOPR jako specyficzny rodzaj wolontariatu

Każdy człowiek jest tyle wart ile może dać drugiemu
Seneka

Zarys treści: Celem artykułu było podkreślenie znaczenia działalności tak bardzo specyficznej grupy wolontariuszy, jaką stanowią ochotnicy górskiego pogotowia ratunkowego, szczególnie w roku 2011 nazwanym Europejskim Rokiem Wolontariatu. Niezwykle ważna rola Ochotniczego Pogotowia Górskiego w zwiększeniu bezpieczeństwa i ratowaniu zdrowia i życia osób przebywających w górach jest możliwa dzięki pełnej poświęcenia pracy i wspaniałej postawie ratowników. W artykule omówiono strukturę ratowników GOPR-u i TOPR-u w latach 1999-2010 z uwypukleniem dominującego udziału grupy ratowników-wolontariuszy, przeanalizowano zmiany w kształtowaniu się przeciętnej liczby interwencji i akcji ratunkowych, liczby przepracowanych godzin oraz wypraw ratunkowych przypadających na jednego ratownika. Wielkości te w ostatnich latach wykazują tendencję wzrostową.

Wprowadzenie

Rada Europy 26 listopada 2010 r. ustanowiła rok 2011 **Europejskim Rokiem Wolontariatu i Aktywności Obywatelskiej** przeznaczając na ten cel środki w wysokości 10 mln euro (2 mln na działania przygotowawcze w roku 2010, pozostałe do wykorzystania w 2011).¹ Pracami na poziomie krajowym koordynuje

¹ ONZ już rok 2001 uznało Międzynarodowym Rokiem Wolontariatu, natomiast 5 grudnia obchodzony jest jako Międzynarodowy Dzień Wolontariusza Wspierającego Rozwój Gospodarczy i Społeczny (Konferencje i obchody organizowane przez Narody Zjednoczone, [Online], dostępne: http://www.unic.un.org.pl/konf_obchody/obchody/php, 11.04.2011).

European Year of Volunteering Alliance (EYV)² – organizacja założona w 2007 r. i zrzeszająca 33 europejskie sieci wolontariatu.

Wiadomo, że wolontariat przynosi korzyści zarówno całemu społeczeństwu (m.in. dzięki budowaniu więzi między jego obywatelami), ale również wolontariuszom – pozwalając im zdobywać nową wiedzę i umiejętności, poszerzać zakres kontaktów społecznych, co może zaowocować np. nowymi lub lepszymi możliwościami zatrudnienia oraz wzbogacać własną osobowość.

Pomoc wolontariacka może być prowadzona w różnych instytucjach i organizacjach poza-rządowych, stowarzyszeniach jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielniach socjalnych, spółkach akcyjnych i spółkach z o.o. oraz klubach sportowych (będących spółkami organów administracji publicznej), w jednostkach organizacyjnych podległych organom administracji publicznej lub nadzorowanych przez te organy: organizacjach sportowych, szkołach, szpitalach, oddziałach paliatywnych, organizacjach charytatywnych, ośrodkach dla osób niepełno-sprawnych, Miejskich Ośrodkach Pomocy Społecznej (MOPS).³

Dla podkreślenia znaczenia pracy wolontariuszy oraz zdobycia nowych członków do działalności wolontariackiej, w odpowiedzi na stojące przed nimi wyzwania, wyznaczono cztery główne cele Europejskiego Roku Wolontariatu:

- Zmniejszenie barier dla wolontariatu w UE;
- Mobilizacja organizacji wolontariuszy i poprawa jakości wolontariatu;
- Wynagradzanie i uznanie działań wolontariatu;
- Szerzenie wiedzy o wartości i znaczeniu wolontariatu.⁴

Niewątpliwie na rozwój ilościowy i jakościowy wolontariatu znaczący wpływ ma łatwy i powszechny dostęp do mediów cyfrowych, nowych technologii telekomunikacyjnych i in-formatycznych, a w szczególności dostępność Internetu, szybki przepływ informacji i łatwość kontaktów międzyludzkich.

W roku 2008 budżet Wolontariatu Europejskiego wyniósł 38 mln euro, co pozwoliło na umożliwienie i zorganizowanie pracy dla około 4 000 młodych wolontariuszy.⁵ Mimo że wolontariusze nie są opłacani, to jednak, jak się okazuje, ich działalność przynosi wzrost PKB rządu 3-5% rocznie (w UE – ogółem), a Parlament Europejski oczekuje, że przyrost ten w przyszłości powinien być jeszcze wyższy.⁶ Jest on efektem zaangażowania, w działalność wolontariacką około 30%

² European Year of Volunteering Alliance (EYV), [Online], dostępne: <http://www.eyv2011.eu/>, 30.11.2011.

³ Organizacje Pożytku Publicznego, [Online], dostępne: <http://www.pozytek.gov.pl>, 13.04.2011.

⁴ Wolontariat 2011, [Online], dostępne: <http://prezydencja.ngo.pl/x/606090>, 13.04.2011.

⁵ Wolontariat Europejski, [Online], dostępne: <http://www.uniaeuropejska.org/wolontariat-europejski>, 13.04.2011.

⁶ Europa potrzebuje więcej wolontariuszy, [Online], dostępne: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//T...>, 22.02.2011.

Europejczyków (ponad 100 mln osób), co wynika z badań Eurobarometru z maja 2010 roku.⁷

Wolontariat jako forma pracy socjalnej

Wolontariat (*łac. voluntarius – dobrowolny*) to dobrowolna, bezpłatna, świadoma praca na rzecz innych lub całego społeczeństwa, wykraczająca poza związki rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie.⁸ Z tego określenia wynika, że **wolontariusz**, czyli inaczej ochotnik, to osoba pracująca na zasadzie wolontariatu. Według *Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z roku 2003 wolontariuszem jest ten, kto dobrowolnie i świadomie oraz bez wynagrodzenia angażuje się w pracę na rzecz osób, organizacji pozarządowych, a także roz-maitych instytucji działających w różnych obszarach społecznych.*⁹ Wolontariusz pracuje wprawdzie bezpłatnie (bez wynagrodzenia materialnego), co nie oznacza że bezinteresownie, ale niewątpliwie uzyskuje różnorakie korzyści niematerialne, a mianowicie: satysfakcję, poczucie sensu działania, uznanie ze strony innych, podwyższenie samooceny, zdobywa: nowych przyjaciół i znajomych, wiedzę oraz doświadczenie i nowe umiejętności. Określenie *wykraczająca poza związki rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie* oznacza, że oczywiście nie każda praca na rzecz innych jest wolontariatem, np. pomoc własnej rodzinie wolontariatem nie jest, natomiast jest nim pomoc osobom obcym, ponieważ wykracza poza takie związki.

Praca tego typu przyniesie korzyści jedynie wówczas, kiedy zarówno wolontariusz, jak i organizacja z nim współpracująca są świadome jego motywacji, którymi najczęściej są:

- Chęć zrobienia czegoś dobrego, pożytecznego – w wielu przypadkach w ramach rekompensaty za otrzymaną wcześniej bezinteresowną pomoc;
- Potrzeba kontaktu z ludźmi lub nawiązania nowych znajomości, chęć bycia potrzebnym;
- Chęć zdobycia nowych umiejętności oraz doświadczeń zawodowych i życiowych;
- Wychowanie prospołeczne oraz zasady i pobudki religijne.

⁷ „Bądź wolontariuszem! Zmieniaj świat i siebie!”, Komisja Europejska ogłasza rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu, [Online], dostępne: <http://europa.eu/rapie/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/16>, 22.02.2011.

⁸ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Pożytku Publicznego, Wolontariat w Polsce, [Online], dostępne: <http://www.pozytek.gov.pl/Wolontariat,w,Polsce,388.html>, 22.02.2011.

⁹ Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z roku 2003, Dz. U. Nr 96, poz. 873.

Wolontariat w Polsce

Wolontariat w Polsce po II wojnie światowej, związany był z takimi instytucjami, jak: Związek Harcerstwa Polskiego, Ochotnicza Straż Pożarna, Górskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe, organizacje kościelne. Jednak po 1990 r. zaczął rozwijać się także w powstających organizacjach pozarządowych, w różnego rodzaju fundacjach. Badania dotyczące wolontariatu w Polsce są prowadzone od 2001 r. na zlecenie, m.in. Stowarzyszenia Klon/Jawor oraz Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu, dzięki wsparciu Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.¹⁰

Niestety w Polsce wolontariat jest znacznie mniej powszechny niż w państwach zachodnich, co jest zapewne skutkiem wielu różnorodnych przyczyn, m.in. sytuacji ekonomiczno-społecznej, braku tradycji wolontariackiej, uwarunkowań prawno-organizacyjnych tego typu działalności czy nawyku angażowania się we współpracę z instytucjami pozarządowymi.¹¹ Według organizacji pozarządowych, wolontariuszem może zostać każdy posiadający takie cechy osobowościowe, jak: odpowiedzialność i uczciwość, bez względu na wiek, płeć, poziom zamożności, zawód, wykształcenie, doświadczenie, status społeczny.¹²

Wiadomo, że wiele różnych przedsięwzięć społecznych realizuje się na zasadzie wolontariatu permanentnego lub incydentalnego. W sposób ciągły działają np. takie organizacje, jak: Polski Czerwony Krzyż, Polska Akcja Humanitarna, Caritas, Górskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe (GOPR), Tatrzański Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe (TOPR), Wodne Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe (WOPR), Ochotnicza Straż Pożarna (OSP). Natomiast cyklicznie (raz w roku) prowadzone są np. akcje m.in.: Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, zbiórki na renowację starych cmentarzy, ale są to też działania mające charakter doraźny, np. pomoc poszkodowanym przez klęski żywiołowe (wichury, huragany, powodzie) oraz szkody górnicze, zbiórki pieniężne prowadzone na określony cel, przez różne fundacje itp.

W Polsce istnieje sieć centrów wolontariatu, które, oprócz promocji tej działalności, zajmują się również pośrednictwem między organizacjami a osobami chcącymi zostać wolontariuszami oraz przygotowywaniem (np. szkolenia) obu

¹⁰ Raporty z badań znaleźć można na stronie: www.badania.ngo.pl.

¹¹ Z badań Stowarzyszenia Klon/Jawor z 2008 roku wynika, że około 11,3% dorosłych Polaków było lub było wolontariuszami; w roku 2010 nastąpił wzrost, społecznego zaangażowania Polaków o 3 punkty procentowe względem 2009 roku i o 5 punktów w porównaniu z 2008 rokiem. (Koniec kryzysu wolontariatu?, [Online], dostępne: <http://wolontariat.ngo.pl> / Badania, 05.03.2011).

¹² K. Koczwarą, *Wolontariat w Polsce-trudności do pokonania, kierunki rozwoju*, [Online], dostępne: <http://www.V4sport.eu/news/showNews/49/czy-wolontariat-ma-w-p...>, 25.02.2011.

stron do współpracy. Należą do nich m.in. Centrum Wolontariatu,¹³ Międzynarodowy Wolontariat Don Bosco,¹⁴ Małopolskie Centrum Wolontariatu,¹⁵ wolontariat hospicyjny,¹⁶ Wolontariat Św. Eliasza,¹⁷ wolontariat wśród studentów,¹⁸ punkt pośrednictwa pracy wolontarystycznej „Centerko”,¹⁹ Wrocławskie Centrum Wolontariatu,²⁰ e-wolontariat.²¹

W 2011 roku, z uwagi na ogłoszenie go Europejskim Rokiem Wolontariatu (w dziesiątą rocznicę Międzynarodowego Roku Wolontariatu), podjęto szczególnie dużo rozmaitych działań aktywizujących osoby będące już wolontariuszami oraz angażujących do pracy nowych ochotników.²² W naszym państwie wzmożona aktywność wolontariatu ma w 2011 roku także związek z objęciem polskiej prezydencji w Radzie Unii Europejskiej. Organem koordynującym organizację Europejskiego Roku Wolontariatu i Aktywności Obywatelskiej jest w Polsce Departament Pożytku Publicznego przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS).²³

Nie każdy i wszędzie może zostać wolontariuszem

Z przeglądu instytucji związanych z wolontariatem a także z rodzajów i sposobów działalności wolontarystycznej łatwo wywnioskować, że nie do każdej z nich można przystąpić z jednakowym przygotowaniem. I tak np. do pracy wolontariackiej w akcjach:

¹³ *Centrum Wolontariatu*, [Online], dostępne: <http://www.wolontariat.org.pl/>, 30.11.2011.

¹⁴ *Międzynarodowy Wolontariat Don Bosco*, [Online], dostępne: <http://www.wolontariat.salezjanie.pl/>, 30.11.2011.

¹⁵ *Małopolskie Centrum Wolontariatu*, [Online], dostępne: <http://www.wolontariat.info.pl/>, 30.11.2011.

¹⁶ *Wolontariat hospicyjny*, [Online], dostępne: <http://www.wolontariat.hospicja.pl/>, 30.11.2011.

¹⁷ *Wolontariat Św. Eliasza*, [Online], dostępne: <http://www.eliasz.org.pl/>, 30.11.2011.

¹⁸ *Wolontariat wśród studentów*, [Online], dostępne: <http://www.wolontariat.edu.pl/>, 30.11.2011.

¹⁹ *Punkt pośrednictwa pracy wolontarystycznej „Centerko”*, [Online], dostępne: <http://www.centerko.org/>, 30.11.2011

²⁰ *Wrocławskie Centrum Wolontariatu*, [Online], dostępne: <http://www.wolontariat.wroc.pl/>, 30.11.2011.

²¹ *E-wolontariat*, [Online], dostępne: <http://www.e-wolontariat.pl/>, 30.11.2011.

²² Warto zwrócić uwagę, że w Polsce rok 2011 jest także Rokiem: Jana Heweliusza, Czesława Miłosza, Św. Maksymiliana Marii Kolbego, Marii Skłodowskiej-Curie, Turystyki Rodzinnej w PTTK, a także Międzynarodowym Rokiem Chemii oraz Międzynarodowym Rokiem Lasów, [Online], dostępne: <http://www.bibliofi-lur.republika.pl/kalendar.htm>, 05.03.2011.

²³ *Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej*, [Online], dostępne: <http://www.mpips.gov.pl>, 05.03.2011.

- jednorazowych lub systematycznych, ale występujących okazjonalnie, przygotowanie prawie nie jest konieczne,
- ciągłych (np. w hospicjach) potrzebne są przeszkolenia bądź długotrwałe szkolenia stanowiące uzupełnienie i wzmocnienie pracy socjalnej.

Przygotowania do takiej pracy są prowadzone przez sieć centrów wolontariatu, w skład której wchodzi kilkanaście placówek na terenie Polski. Pomagają one m.in.: określić beneficjentów pomocy, zasady jej udzielania oraz wskazują ludziom i organizacjom osoby, które tę pomoc chcą świadczyć. Centra mają także za zadanie systematycznie powiększać grono organizacji i ochotników, szkolić ich i wspierać, prowadzić sondaże środowiskowe, opracowywać programy wolontarystyczne oraz współpracować z mediami wpływając na świadomość opinii publicznej. I tak np. szkolenia dla organizacji skierowane są na ogół do dyrektorów placówek i koordynatorów pracy wolontariuszy w placówce, aby przygotować ich do zarządzania pracą wolontariuszy. Natomiast szkolenia dla kandydatów na wolontariuszy koncentrują się na zapoznaniu ich z samą ideą wolontariatu, zasadami pracy wolontarystycznej oraz na pomocy w podjęciu decyzji o zostaniu wolontariuszem i wyborze zakresu, rodzaju i sposobu świadczenia pracy wolontarystycznej. Rozległych przygotowań wymaga wolontariat w Ochotniczej Straży Pożarnej, a szczególnie w górskich i wodnych pogotowiach ochotniczych. Np. kandydat na wolontariusza w górskim pogotowiu ratowniczym nie może przekroczyć 35 lat, musi posiadać doskonałą znajomość topografii gór, umiejętność bardzo dobrej jazdy na nartach i udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej oraz odbyć minimum dwuletni staż kandydacki. Każdy z ratowników-ochotników musi zaliczać corocznie 120 godzin kursów doszkalających. Ta praca wolontarystyczna nie jest dostępna dla każdego chętnego, gdyż wymaga szczególnych predyspozycji i umiejętności, tę pracę nie jest łatwo podjąć i bardzo trudno wykonywać. Ta praca wymaga ogromnego wysiłku, często z narażeniem życia i niezwykłego poświęcenia.

GOPR jako specyficzny rodzaj wolontariatu²⁴

Za początek działalności Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego (GOPR) można uznać rok 1873, kiedy powstało Towarzystwo Tatrzańskie, które rozpoczęło od wytyczania szlaków, budowy schronisk i przeszkalania osób na przewodników górskich. Rozwój ruchu turystycznego skutkowało również wzrostem liczby wypadków, a zatem koniecznością udzielania coraz częściej pomocy poszkodowanym turystom. Doprowadziło to do utworzenia w 1909 r. Tatrzańskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego, które działało do czasów powojennych.

²⁴ Biuletyn Informacji Publicznej, Górskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe, [Online], dostępne: <http://www.gopr.bip.mswia.gov.pl/>, 22.02.2011.

W kwietniu 1952 r. zatwierdzono, przygotowany i opracowany przez członków Tatrzańskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego (TOPR), Regulamin GOPR–PTTK, a pod koniec tego roku wydzielono z GOPR–PTTK trzy ratownicze sekcje terenowe: Beskidzkie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe (Bielsko-Biała), Krynickie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe (Krynica), Sudeckie Ochotnicze Pogotowie Ratownicze (Jelenia Góra). W grudniu 1954 r. rozpoczęła działalność następna sekcja terenowa GOPR – Rabczańskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe (Rabka). W 1956 r. w miejsce dotychczasowych sekcji terenowych powołano grupy regionalne, a kolejna – Bieszczadzka Grupa GOPR (Sanok) – powstała w 1961 r. W 1976 r. grupa sudecka rozdzieliła się na dwie grupy terenowe: Karkonoskie Ochotnicze Pogotowie Ratownicze (Jelenia Góra) oraz Wałbrzysko-Kłodzkie Ochotnicze Pogotowie Ratownicze (Wałbrzych).

Ze struktur organizacyjnych GOPR w roku 1990 wystąpiła grupa tatrzańska powracając do tradycyjnej nazwy Tatrzańskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe, a ostatnia z istniejących obecnie grup, grupa jurajska (w Podlesiu), została włączona w struktury GOPR w 1998 r., która jako Jurajskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe powstała dwa lata wcześniej.

Górskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe jest organizacją prowadzącą akcje i wyprawy ratownicze, a także szkolenia oraz zapobiegającą wypadkom na terenach górskich. Aby zostać ratownikiem GOPR, trzeba przejść intensywne szkolenie oraz testy i egzaminy kwalifikacyjne, które sprawdzają nie tylko umiejętności teoretyczne, takie jak: wiedza medyczna oraz topografia terenu, ale także kondycję fizyczną i umiejętność jazdy na nartach. Kandydat na ratownika po odbyciu stażu (od 2 do 5 lat) na wniosek naczelnika grupy może zostać członkiem rzeczywistym po złożeniu ślubowania: *Dobrowolnie przyrzekam pod słowem honoru, że póki zdrows będę, na każde wezwanie naczelnika lub jego zastępcy – bez względu na porę roku, dnia i stan pogody – stawię się w oznaczonym miejscu i godzinie i udam się w góry celem nie-sienia pomocy ludziom jej potrzebującym.*²⁵

GOPR, zgodnie z § 6 statutu, opiera swą działalność na dobrowolnej pracy społecznej swych członków, natomiast do jej prowadzenia może zatrudniać ratowników zawodowych bądź innych pracowników. Na jego fundusze składają się: dotacje budżetowe i pozabudżetowe, subwencje, darowizny, spadki i zapisy, składki członkowskie, wpływy z działalności statutowej i zadań zleconych, wpływy z działalności gospodarczej (§ 58 statutu GOPR). Istnieje także obowiązek przeznaczania na dofinansowanie działalności ratowniczej GOPR i TOPR 15% wpływów ze sprzedaży biletów wstępu do parków narodowych.²⁶

²⁵ Zgodnie z § 11 statutu naczelnik grupy nie może być ratownikiem, zob. Statutu GOPR, [Online], dostępne: <http://gopr.pl/index.php?action=status>, /, 22.02.2011

²⁶ Ministerstwo Środowiska, [Online], dostępne: www.mos.gov.pl, 30.11.2011.

GOPR JAKO SPECYFICZNY RODZAJ WOLONTARIATU

Analizę wybranych aspektów działalności GOPR i TOPR przeprowadzono tylko dla lat 1999-2009 ze względu na niedostępność lub brak porównywalnych danych za okresy wcześniejsze bądź późniejsze. Okazało się także, że część danych, od roku 2004 publikowanych w Rocznikach Statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) oraz w rocznych sprawozdaniach z działalności GOPR, różni się w sposób istotny. Np. w rocznikach statystycznych 2005-2010 dane w wierszu „Interwencje” mają niższe wartości niż dane w wierszu następnym „w tym wypadki narciarskie” dla wszystkich grup GOPR, natomiast wiersz „Interwencje” dla TOPR zawiera łączne dane dla interwencji i akcji ratunkowych. W rocznikach statystycznych podano, że dane za lata 1999-2003 odnoszą się do okresów od 1.10 do 30.09 roku następnego, natomiast ze sprawozdań GOPR wynika, że dane za 2003 dotyczą okresu 01.10.2002-31.12.2003, a w kolejnych latach są zgodne z rokiem kalendarzowym. Powody te, a także rodzaj i zakres dostępnych danych, wymusił niestety konieczność ograniczenia zasięgu przeprowadzonej analizy działalności wolontarystycznej, niezwykle ważnej i potrzebnej, Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego na terenach górskich.

Struktura GOPR i TOPR

Działalność Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego na terenach górskich opiera się przede wszystkim na ratownikach ochotnikach, gdyż udział ratowników etatowych w tym pogotowiu jest niewielki: od 2,5% do 13,3% (Tabela 1.). Jak z tego wynika, działalność górskiego pogotowia ratunkowego bazuje głównie na pracy wolontariuszy, oczywiście odpowiednio przygotowanych zarówno pod względem kondycji fizycznej, jak i psychicznej, którzy muszą być zawsze dyspozycyjni (jak to wynika z treści zacytowanego ślubowania).

TABELA 1. UDZIAŁ RATOWNIKÓW ETATOWYCH W LICZBIE RATOWNIKÓW GÓRSKICH OGÓŁEM [W %].

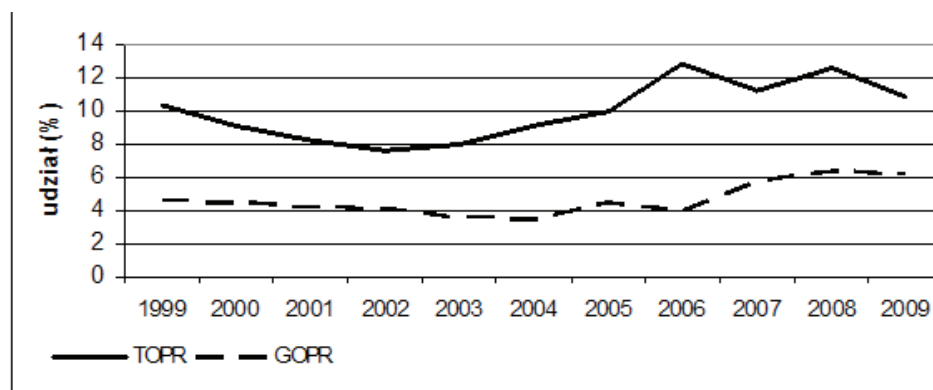
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓŁEM	5,46	5,16	4,88	4,63	4,28	4,23	5,27	5,02	6,55	7,22	6,85
TOPR	10,42	9,13	8,20	7,64	8,02	9,13	10,00	12,94	11,28	12,65	10,94
GOPR	4,63	4,48	4,31	4,09	3,67	3,47	4,46	4,06	5,76	6,38	6,22
GRUPA BESKIDZKA	4,99	4,99	4,59	4,14	3,07	3,71	4,89	2,99	4,82	4,41	4,40
GRUPA BIESZCZADZKA	4,44	4,44	4,26	4,08	4,02	3,88	4,29	4,95	7,96	7,92	7,88

GRUPA JURAJSKA	9,72	8,33	8,33	9,86	10,45	5,71	5,71	6,54	9,35	13,33	10,31
GRUPA KARKONOSKA	6,75	5,82	6,11	5,77	5,56	4,55	6,71	5,59	8,39	8,93	8,57
GRUPA KRYNICKA	3,98	3,98	3,89	3,66	2,68	2,68	2,78	2,58	3,57	4,03	4,06
GRUPA PODHAŁAŃSKA	3,33	3,33	3,10	2,99	2,96	2,53	3,69	3,99	4,58	5,06	4,92
GRUPA WAŁBRZYSKO-KŁODZKA	2,60	2,60	2,65	2,56	3,21	3,21	4,96	5,16	6,02	7,50	7,32

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: danych z Roczników Statystycznych GUS z lat 2000-2010.²⁷

Warto zauważyć, że największy udział ratowników etatowych w grupie ratowników ogółem występuje w TOPR: jest on z reguły we wszystkich latach około dwu-, trzykrotnie wyższy niż dla GOPR (Rysunek 1.). Można zaobserwować, że udziały te od 2004 roku wykazują tendencję rosnącą.

RYSUNEK 1. UDZIAŁ RATOWNIKÓW ETATOWYCH W OGÓLNEJ LICZBIE RATOWNIKÓW.



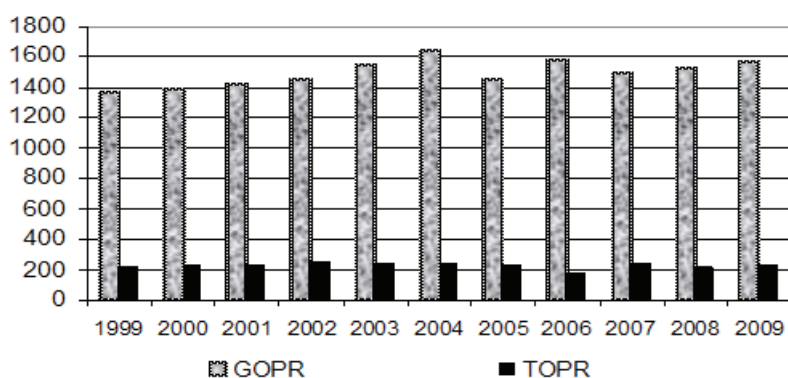
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Tabeli 1.

²⁷ RS 2000 Tab. 26 (305); RS 2001 Tab. 23 (307), s.297; RS 2002 Tab. 23 (306), s.299; RS 2003 Tab. 23 (321), s. 319; RS 2004 Tab. 23 (325), s.406; RS 2005 Tab. 23 (329), s.408; RS 2006 Tab. 23 (331), s. 412; RS 2007 Tab. 24 (330), s.411; RS 2008 Tab. 24 (322), s.408; RS 2009 Tab. 22 (319), s.416; RS 2010 Tab. 23 (318), s.446.

GOPR JAKO SPECYFICZNY RODZAJ WOLONTARIATU

W poszczególnych grupach GOPR udział ratowników etatowych wśród ratowników ogółem jest znacznie zróżnicowany: jest on najwyższy dla grupy jurajskiej (od 5,71% do 13,33%), zaś najniższy dla grupy podhalańskiej (od 2,53% do 5,06%). Dla porównania liczby ratowników-ochotników działających w obu formacjach: GOPR i TOPR sporządzono Rysunek 2.

RYSUNEK 2. RATOWNICY - OCHOTNICY GOPR I TOPR.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Tabeli D1 (zamieszczona na końcu tekstu).

W rozważanych latach liczba ochotników w TOPR wahała się od 175 (w roku 2006), co stanowiło 10,0% ogółu ratowników-wolontariuszy, do 254 (w roku 2002), co stanowiło 14,9% ogółu. Dla GOPR liczba ochotników w 1999 roku wynosiła 1360 osób, co stanowiło 86,3% ogółu wolontariuszy, natomiast w roku 2006 wzrosła ona do 1583 członków, co odpowiadało 90,0% wszystkich wolontariuszy w ochotniczym pogotowiu górskim.

Z siedmiu grup należących do GOPR najliczniejsze pod względem liczby ratowników-wolontariuszy są: grupa beskidzka (25,8%) i grupa podhalańska (20,8%), natomiast najmniejszą jest, najpóźniej powołana, grupa jurajska (5,3%), co wyraźnie widać w Tabeli 2. Za-tem te dwie pierwsze grupy stanowią prawie połowę wszystkich wolontariuszy GOPR, a udział działających w nich sekcji (14) stanowi 35% ich ogólnej liczby. Zapewne ma to związek z natężeniem ruchu turystycznego w danym rejonie i ukształtowaniem terenu działania grup ratowniczych.

TABELA 2. UDZIAŁY RATOWNIKÓW WOLONTARIUSZY W GRUPACH GOPR W OGÓLNEJ LICZBIE RATOWNIKÓW OCHOTNIKÓW GOPR (W %).

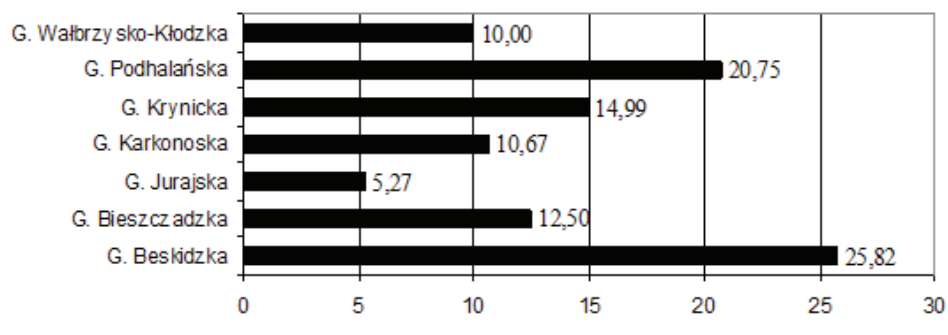
LATA	GRUPY GOPR						
	B E - SKIDZKA	B I E S Z - C Z A D Z - KA	JURAJSKA	KARKO- NOSKA	K R Y - NICKA	PODHA- LAŃSKA	WAŁ- BRZYSKO- -KŁODZKA
1999	26,62	12,65	4,78	11,18	12,43	21,32	11,03
2000	26,10	12,40	4,76	12,83	12,18	20,91	10,81
2001	26,30	12,66	4,64	11,88	12,17	22,01	10,34
2002	27,10	12,93	4,40	10,11	12,65	22,35	10,45
2003	26,50	12,35	3,88	9,89	16,42	21,20	9,76
2004	22,15	12,08	6,04	11,53	15,50	23,49	9,21
2005	24,05	13,81	6,80	9,55	16,84	19,73	9,21
2006	26,66	12,13	6,32	10,68	16,68	18,26	9,29
2007	25,17	12,42	6,51	9,53	16,31	19,60	10,47
2008	27,00	12,19	4,26	10,03	17,17	19,66	9,70
2009	26,34	11,93	5,55	10,20	16,58	19,71	9,69
ŚREDNIO W ROKU	25,82	12,50	5,27	10,67	14,99	20,75	10,00
LICZBA REJONÓW (SEKCJI)	6	4	6	8	5	8	3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Tabeli D1 (załączonej na końcu tekstu).

Dwie grupy działające w Sudetach: grupa karkonoska i grupa wałbrzysko-kłodzka mają prawie jednakowe udziały w ogólnej liczbie ratowników-ochotników GOPR. W początkowym okresie, tzn. 1999-2002, udziały grup: bieszczadzkiej i krynickiej były również zbliżone, przy czym od roku 2003, udział grupy krynickiej w ogólnej liczbie ratowników-ochotników GOPR systematycznie zwiększał się w stosunku do udziału grupy bieszczadzkiej. Najwięcej sekcji operacyjnych działa w grupach: karkonoskiej i podhalańskiej (po osiem), najmniej w grupach: bieszczadzkiej (cztery) i wałbrzysko-kłodzkiej (trzy).

Średnioroczną strukturę grup GOPR przedstawia Rysunek 3. Największym średnim udziałem (odpowiednio 25,82% oraz 20,75%) w ogólnej liczbie ratowników-wolontariuszy charakteryzowały się: grupa beskidzka i grupa podhalańska, natomiast najmniejszym – grupa jurajska (średnio 5,27%).

RYSUNEK 3. STRUKTURA GOPR W LATACH 1999-2009.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Tabeli 2.

Ilustracja ta potwierdza tezę, że liczebność grup ratowniczych, składających się niemal z samych wolontariuszy, zależy nie tylko od obszaru działania i stopnia trudności terenu, ale również od natężenia ruchu turystycznego i rekreacyjnego, np. grupy: beskidzka, wałbrzysko-kłodzka i jurajska mają porównywalne obszary działania (około 2500 km²), ale wielkości ich udziałów w GOPR są bardzo zróżnicowane (odpowiednio 25,8%, 10% i 5,3%).

Analiza częstotliwości interwencji i akcji ratunkowych

Wiadomo, że ratownicy górscy prowadzą różnorodne działania m.in. takie, jak: akcje ratownicze na terenach górskich, poszukiwanie osób zaginionych, udzielanie pierwszej pomocy medycznej poszkodowanym i ich transport do profesjonalnych punktów medycznych, prewencja dotycząca informowania o zagrożeniach pogodowych i niebezpieczeństwie zejścia lawin. W podawanych przez GUS danych i w statystykach GOPR znaleźć można informacje dotyczące liczby: interwencji, akcji ratunkowych i wypraw ratunkowych podejmowanych przez ratowników górskich. Niestety dane dla TOPR i częściowo dla GOPR nie uwzględniały udziału w wykonanych czynnościach oddzielnie ratowników etatowych bądź ratowników-wolontariuszy. Mimo że w szczególności interesowały nas działania tej drugiej grupy, to z oczywistych powodów grupa ratowników górskich musiała być traktowana łącznie (co o tyle nie wypacza tego obrazu, że – jak już wspomniano – ratowników etatowych jest na ogół niewielu).

W latach 1999-2009 na jednego ratownika górskiego przypadało średnio w roku od 2,63 do 4,84 interwencji i akcji ratunkowych (Tabela 3.). Podobną liczbę tych działań, na jednego ratownika można zaobserwować w GOPR (od 2,08 do 3,89). Spośród siedmiu grup GOPR najwyższym poziomem tych działań charakteryzuje się jurajska (od 3,50 w roku 2007 aż do 8,52 w roku 2003), a najniższym – bieszczadzka (od 1,22 w roku 1999 do 2,26 w roku 2006).²⁸

TABELA 3 PRZECIĘTNA LICZBA INTERWENCJI I AKCJI RATUNKOWYCH NA JEDNEGO RATOWNIKA.

WYSZCZEGÓLNIENIE	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓŁEM	2,91	3,09	2,63	3,15	3,87	3,89	4,84	4,84	3,49	3,47	3,84
TOPR	7,28	6,50	6,10	6,62	8,24	8,67	10,37	13,77	9,11	9,89	8,33
GOPR	2,18	2,50	2,08	2,52	3,16	3,17	3,89	3,75	2,55	2,47	3,16
G. BESKIDZKA	2,47	2,46	1,62	2,35	2,62	4,17	4,64	4,73	2,38	2,05	3,22
G. BIESZCZADZKA	1,22	1,38	1,34	1,46	1,76	1,31	1,91	2,26	1,90	1,49	1,74
G. JURAJSKA	6,06	7,13	8,06	6,11	8,52	4,44	7,05	4,11	3,50	4,45	3,48
G. KARKONOSKA	3,08	2,57	2,75	2,98	4,67	2,89	3,92	3,59	3,01	3,42	3,28
G. KRYNICKA	1,78	4,00	1,21	3,54	3,59	3,82	4,56	4,28	3,10	2,92	3,43
G. PODHALAŃSKA	2,05	1,61	1,72	1,81	2,11	1,99	2,48	2,57	2,07	1,97	2,87
G. WAŁBRZYSKO-KŁODZKA	0,56	1,67	1,97	2,48	4,07	4,40	4,33	4,21	2,72	3,36	4,44

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Tabel D1 i D2 (na końcu tekstu).

Zdecydowanie najwięcej interwencji i akcji ratunkowych na jednego ratownika przy-padało w TOPR (może np. ze względu na bardzo trudny teren działania) od 6,10 w roku 2001 do 13,77 w roku 2006. Wprawdzie miernik ten przyjmuje znacznie zróżnicowane wartości przekrojowo-czasowe, to jednak nie obrazuje faktycznego nakładu czasu pracy ratownika ani stopnia jej trudności. W grupach liczących niewielu ratowników, nawet przy niezbyt dużej liczbie interwencji i akcji ratunkowych, może być on stosunkowo wysoki. W liczbie interwencji i akcji ratunkowych wyróżnia się wypadki narciarskie na stokach (Tabela 4.), których faktyczna liczba może być większa niż to wynika ze sprawozdań, gdyż wielu mniej poszkodowanych nie korzysta z pomocy ratowników, bo we własnym zakresie docierają oni do punktów pomocy medycznej.

²⁸ Największa częstotliwość interwencji i akcji ratunkowych grupy jurajskiej wynika zapewne z działania w pięknie urzeźbionym terenie, niezwykle popularnym wśród wspinaczy skałkowych, grotołazów, paralotniarzy i kolarzy górskich.

GOPR JAKO SPECYFICZNY RODZAJ WOLONTARIATU

TABELA 4. UDZIAŁ WYPADKÓW NARCIARSKICH W OGÓLNEJ LICZBIE INTERWENCJI I AKCJI RATUNKOWYCH [W %].

WYSZCZEGÓLNIENIE	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
OGÓŁEM	32,3	43,2	30,7	31,8	47,9	59,9	63,1	68,1	58,1	67,4	75,6
TOPR	14,4	17,9	18,8	31,2	40,7	45,9	50,3	55,3	49,0	67,7	82,2
GOPR	42,3	54,5	36,8	32,0	51,0	65,9	68,9	73,9	63,6	67,3	72,9
G. BESKIDZKA	74,7	75,0	61,4	46,4	66,6	76,0	68,3	81,6	74,5	81,7	72,6
G. BIESZCZADZKA	17,8	16,9	11,1	0,0	24,5	47,2	59,9	66,5	48,8	43,2	46,5
G. JURAJSKA	6,0	5,3	4,7	6,5	17,0	10,9	31,5	29,5	20,3	14,4	36,1
G. KARKONOSKA	39,8	41,2	32,3	3,4	34,9	54,6	56,7	63,5	46,0	48,3	63,4
G. KRYNICKA	31,6	58,2	24,4	41,5	57,8	71,0	74,2	88,5	74,2	84,4	86,0
G. PODHALAŃSKA	33,9	85,3	44,9	46,9	58,3	75,7	74,6	74,8	74,7	67,8	80,3
G. WAŁBRZYSKO-KŁODZKA	46,5	72,0	70,0	43,2	69,8	78,3	83,8	67,8	73,6	83,6	84,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Tabel D2 i D3 (na końcu tekstu).

Warto zwrócić uwagę na rosnące w czasie wartości tych wskaźników, co zapewne wynika m.in. ze wzrostu liczby narciarzy na stokach, będącej wynikiem większego zainteresowania tą formą rekreacji, dostępności sprzętu i korzystnych zmian w infrastrukturze terenów górskich.

Obciążenia godzinowe ratowników GOPR

Sprawozdania roczne GOPR za lata 2004-2010 zawierały bardziej szczegółowe informacje o działaniach ratowników tego pogotowia, a mianowicie takie, jak: ogólna liczba ratowników, łączna roczna liczba godzin ich pracy z podziałem na ratowników etatowych i wolontariuszy, liczba wypraw, akcji i interwencji z uwzględnieniem ich rodzaju lub miejsca przeprowadzenia i liczby uczestników, niektóre z nich zamieszczono w Tabeli 5.

TABELA 5. LICZBA GODZIN PRACY I LICZBA OSÓB RATOWANYCH PRZEZ GOPR.

WYSZCZEGÓLNIENIE	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 ^a
ŁĄCZNA ROCZNA LICZBA GODZ. PRACY RATOWNIKÓW ETATOWYCH	120235	139125	148409	161854	184497	205373	195098
ŁĄCZNA ROCZNA LICZBA GODZ. PRZEPRACOWANYCH SPOŁECZNIE PRZEZ WSZYSTKICH RATOWNIKÓW	369431	316329	324860	288087	256783	233653	258266
OGÓLNA LICZBA RATOWNIKÓW*	1700	1526	1656	1535	1630	1667	1488
LICZBA OSÓB RATOWANYCH	5702	6167	6415	4242	4404	5543	6670
W TYM NA STOKACH	3136	4086	4612	2650	2858	3850	4484
LICZBA OSOBO-GODZIN, UCZESTNIKÓW WYPRAW, AKCJI I INTERWENCJI	27174	25825	21691	16471	13925	20041	21210

Źródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych sprawozdań z działalności GOPR. * - w ogólnej liczbie ratowników w roku 2010 nie uwzględniono kandydatów na ratowników (naszym zdaniem).

Zaobserwować można, że łączna roczna liczba godzin pracy ratowników etatowych w tych latach wykazuje tendencję rosnącą, natomiast łączna roczna liczba godzin przepracowanych społecznie (przez wszystkich ratowników) tendencję malejącą od roku 2006 do roku 2009, natomiast w roku 2010 liczba ta wzrasta. Dla porównania obciążenia godzinowego ratowników wyznaczono średnie liczby: przepracowanych godzin i ratowanych osób (Tabela 6.).

GOPR JAKO SPECYFICZNY RODZAJ WOLONTARIATU

TABELA 6. ŚREDNIA LICZBA PRZEPRACOWANYCH GODZIN I RATOWANYCH OSÓB NA JEDNEGO RATOWNIKA.

WYSZCZEGÓLNIENIE	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
LICZBA GODZIN PRZEPRACOWANYCH SPOŁECZNIE	217,3	207,3	196,2	187,7	157,5	140,2	173,6
LICZBA OSOBO-GODZIN UCZESTNICTWA W WYPRAWACH, AKCJACH I INTERWENCJACH	15,98	16,92	13,10	10,73	8,54	12,02	14,25
LICZBA OSÓB RATOWANYCH	3,35	4,04	3,87	2,76	2,70	3,33	4,48
W TYM LICZBA OSÓB RATOWANYCH NA STOKACH	1,84	2,68	2,79	1,73	1,75	2,31	3,01

Źródło: Obliczenia własne na podstawie Tabeli 4. * - wskaźniki dla roku 2010 są zawyżone z powodu nieuwzględnienia kandydatów na ratowników w ogólnej liczbie ratowników.

Podobnie jak łączna roczna liczba godzin przepracowanych społecznie, również średnia liczba tych godzin, przypadająca na jednego ratownika, charakteryzuje się tendencją malejącą (od około 217 do 140 godzin). Natomiast średnia liczba osobo-godzin uczestnictwa w wyprawach, akcjach i interwencjach oraz średnia liczba osób ratowanych, przypadająca na jednego ratownika, były najwyższe (około 17 godzin i około 4 osób) w roku 2005, a następnie wielkości te systematycznie malały (do około 9 i 3) do roku 2008, zaś w roku 2009 obserwuje się wzrost tych wielkości. Nieco inaczej zachowywała się średnia liczba osób ratowanych na stokach, przypadająca na jednego ratownika: rosła do około 2,8 osób w roku 2006, a następnie znacznie zmalała, utrzymując się w latach 2007-2008 prawie na tym samym poziomie 1,73-1,75 osób i wzrosła do 2,31 w roku 2009. Niepokój wzbudza fakt zmniejszającej się liczby ratowników-wolontariuszy i rosnącej liczby wypadków na stokach, co będzie skutkowało co raz większym nakładem czasu pracy ratowników.

Wyprawy ratunkowe

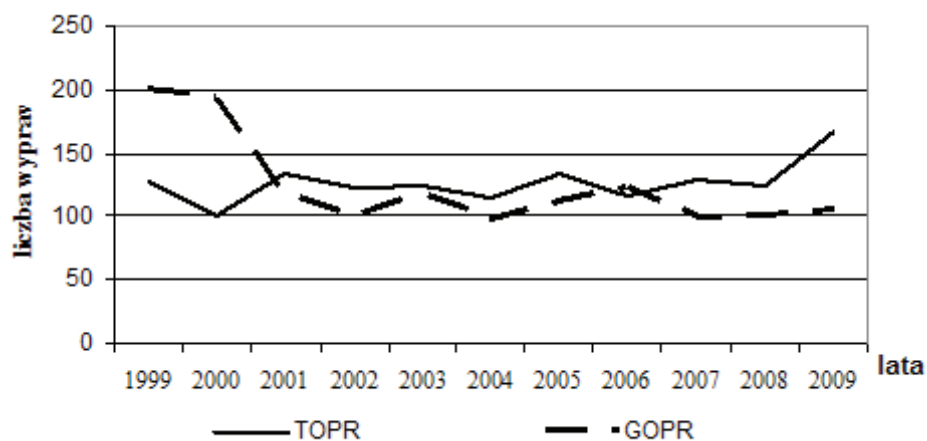
Jedną z działalności pogotowia górskiego jest organizowanie i uczestnictwo w wyprawach ratunkowych. Ich liczba, zarówno dla TOPR, jak i GOPR od roku 2001 do 2009 jest zbliżona i mieści się w przedziale od 98 do 133, z wyjątkiem roku 2009 dla TOPR (Rysunek 4.).

Liczba wypraw ratunkowych organizowanych przez TOPR w roku 2000 była o około 21 % niższa niż w roku 1999, by następnie wzrosnąć o około 31 % w roku

2001, w latach następnych zmiany w kształtowaniu się liczby wypraw nie zwiększają się więcej niż o 17% z roku na rok, natomiast w roku 2009 liczba ta wzrosła o prawie 34% (w stosunku do roku 2008).

Nieco inaczej zachowuje się liczba wypraw ratunkowych dla GOPR: po początkowym silnym spadku (o 40%) na przemian rośnie (co najwyżej o 17%) lub maleje (nie więcej niż o 19%).

RYSUNEK 4. LICZBA WYPRAW RATUNKOWYCH.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Tabeli D4 (na końcu tekstu).

Dla porównania zmian w kształtowaniu się liczby wypraw przeprowadzonych przez obie formacje Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego w latach 2000-2009 obliczono jednopodstawowe i łańcuchowe indeksy dynamiki (Tabela 7).

GOPR JAKO SPECYFICZNY RODZAJ WOLONTARIATU

TABELA 7. DYNAMIKA LICZBY WYPRAW RATUNKOWYCH POGOTOWIA GÓRSKIEGO.

INDEKSY		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
JEDNOSTAWOWE 1999=100	Ogółem	89,6	76,5	68,3	74,1	64,6	74,4	72,9	69,5	68,6	82,9	-
	TOPR	78,9	103,9	96,1	97,7	89,1	103,9	91,4	100,8	97,7	130,5	--
	GOPR	96,5	59,0	50,5	59,0	49,0	55,5	61,0	49,5	50,0	52,5	40,0
ŁAŃCUCHOWE	Ogółem	89,6	85,4	89,2	108,5	87,2	115,1	98,0	95,4	98,7	120,9	-
	TOPR	78,9	131,7	92,5	101,6	91,2	116,7	88,0	110,3	96,9	133,6	-
	GOPR	96,5	61,1	85,6	116,8	83,1	113,3	109,9	81,1	101,0	105,0	76,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie tabeli D4.

W badanym okresie wartości indeksów dynamiki na ogół zmieniały naprzemiennie swoje tempa wzrostu. I tak np. dla GOPR obserwuje się spadek tego indeksu w latach 1999-2002, który rośnie w następnym okresie za wyjątkiem lat 2004 i 2007; dla TOPR indeksy łańcuchowe są na przemian poniżej i powyżej 100. w latach. Średnioroczne tempa zmian liczby wypraw ratunkowych: Ochotniczego Pogotowia Górskiego, ogółem TOPR i GOPR, wyniosły odpowiednio: 98,1%, 102,7% i 93,8%. Można przypuszczać, iż liczba wypraw ratunkowych będzie systematycznie wzrastała, bo zwiększająca się liczba często mało rozważnych narcia-rzy-amatorów spowoduje najprawdopodobniej wzrost zapotrzebowania na pomoc ratowniczą.

Podsumowanie

Europejski Rok Wolontariatu 2011 stanowi niewątpliwie przyczynek do podkreślenia niezwykle ważnej roli Ochotniczego Pogotowia Górskiego (która jest nie do przecenienia) i wspaniałej postawy ratowników, w przeważającej mierze wielkich społeczników, czyli ludzi dla których pojęcie „wolontariat” nie jest czczym hasłem. Zgodnie ze Statutem GOPR ich głównym zadaniem jest ratowanie zdrowia i życia, a także – co jest niezmiernie ważne – różnorodne działania prowadzące do zwiększenia bezpieczeństwa na obszarach górskich: porady i informacje

o warunkach meteorologicznych, ostrzeżenia o zagrożeniach, gromadzenie danych i publikowanie sprawozdań statystycznych dotyczących ich działalności itp. Wiadomo ze Statutu GOPR, że kandydat na ratownika-wolontariusza musi odbyć staż (od 2 do 5 lat), niewątpliwie pod opieką doświadczonego ratownika, dla którego są to dodatkowe obowiązki i godziny pracy. Niestety informacje o tej działalności nie są dostępne.

Z jednej strony godny pochwały rozwój różnych form turystyki i rekreacji niewątpliwie poprawia kondycję fizyczną Polaków, ale z drugiej strony stawia co raz wyższe (większe) specjalistyczne wymagania wobec służb górskich. Oczywiście jest, że ratownictwo górskie to przede wszystkim ludzie: świetnie przygotowani, pełni poświęcenia i zapału, oddani swojej pracy, ale także specjalistyczny sprzęt, bez którego być może większość zadań nie mogłaby być zrealizowana lub byłaby wykonalna w ograniczonym zakresie. Z tego powodu bardzo ważną rolę odgrywa sponsoring, z którego środki przeznaczone są na coraz bardziej niezbędny, nowoczesny sprzęt oraz na przygotowania do korzystania z niego ratowników. Wypełniają oni społecznie i ochotniczo, z potrzeby serca, zadania ratujące życie innych ludzi, narażając przy tym niejednokrotnie swoje własne, a nawet je tracąc. Np. dzięki udostępnionemu przez operatora sieci Plus systemowi teleinformatycznemu udzielono pomocy kilku tysiącom osób w stanie zagrożenia życia bądź zdrowia.

Ze swojej strony autorki artykułu chciałyby podkreślić rolę – misję tej grupy ludzi, która od lat dba o bezpieczeństwo turystów, w tak atrakcyjnym rejonie, jakim są góry. Z powodu ograniczonej liczby danych tylko w bardzo wąskim zakresie mogliśmy omówić działania tej niezwyklej grupy ludzi – ratowników górskich, wolontariuszy z najwyższej półki.

GOPR JAKO SPECYFICZNY RODZAJ WOLONTARIATU

DODATKOWE TABELI DANYCH

TABELA D1. LICZBA RATOWNIKÓW OCHOTNIKÓW GOPR I TOPR W LATACH 1999-2009.

WYSZCZEGÓLNIENIE	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
OGÓŁEM	1575	1616	1657	1708	1788	1878	1689	1758	1726	1747	1795	--
W TYM												
TOPR	215	229	235	254	241	239	234	175	236	221	227	-
U D Z I A Ł TOPR W O G Ó - ŁEM(%)	13,7	14,2	14,2	14,9	13,5	12,7	13,9	10,0	13,7	12,7	12,6	-
GOPR	1360	1387	1422	1454	1547	1639	1455	1583	1490	1526	1568	1488
W TYM GRUPA												
BESKIDZKA	362	362	374	394	410	363	350	422	375	412	413	261
B I E S Z - CZADZKA	172	172	180	188	191	198	201	192	185	186	187	188
JURAJSKA	65	66	66	64	60	99	99	100	97	65	87	86
KARKONO- SKA	152	178	169	147	153	189	139	169	142	153	160	137
KRYNICKA	169	169	173	184	254	254	245	264	243	262	260	251
P O D H A - LAŃSKA	290	290	313	325	328	385	287	289	292	300	309	312
W A Ł - BRZYSKO- -KŁODZKA	150	150	147	152	151	151	134	147	156	148	152	152

Źródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych sprawozdań z działalności GOPR. Dla roku 2010 nie znaleziono danych dla TOPR, natomiast w ogólnej liczbie ratowników GOPR (naszym zdaniem) nie uwzględniono kandydatów na ratowników.

HALINA KLEPACZ, ELŻBIETA ŻÓŁTOWSKA

TABELA D2. LICZBA INTERWENCJI I AKCJI RATUNKOWYCH POGOTOWIA GÓRSKIEGO.

WYSZCZEGÓLNIENIE	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
OGÓŁEM	4855	5265	4590	5642	7234	7632	8628	8952	6451	6531	7405	
W TYM												
TOPR	1746	1638	1561	1821	2159	2281	2697	2767	2423	2502	2132	
GOPR	3109	3627	3029	3821	5075	5351	5931	6185	4028	4029	5273	6395
W TYM GRUPA												
BESKIDZKA	940	936	634	965	1110	1573	1709	2056	939	884	1393	1958
B I E S Z - CZADZKA	219	249	252	287	351	269	401	457	381	301	353	415
JURAJSKA	436	513	580	434	571	466	740	440	375	334	338	587
KARKONOSKA	502	485	495	465	756	573	584	643	467	551	598	681
KRYNICKA	313	704	217	677	938	998	1148	1161	782	797	929	964
PODHALAŃSKA	614	483	554	606	714	786	739	775	633	624	934	929
WAŁBRZY-SKO-KŁODZKA	86	257	297	387	635	686	610	653	451	538	728	861

Źródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych sprawozdań z działalności GOPR.

GOPR JAKO SPECYFICZNY RODZAJ WOLONTARIATU

TABELA D3. LICZBA WYPADKÓW NARCIARSKICH.

WYSZCZEGÓLNIENIE	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
OGÓLEM	1566	2272	1408	1793	3466	4573	5443	6100	3750	4405	5596	
W TYM												
TOPR	252	294	294	569	879	1046	1357	1529	1188	1693	1752	
GOPR	1314	1978	1114	1224	2587	3527	4086	4571	2562	2712	3844	4486
W TYM GRUPA												
BESKIDZKA	702	702	389	448	739	1195	1168	1678	700	722	1012	1417
B I E S Z - CZADZKA	39	42	28	0	86	127	240	304	186	130	164	229
JURAJSKA	26	27	27	28	97	51	233	130	76	48	122	44
KARKONOSKA	200	200	160	16	264	313	331	408	215	266	379	447
KRYNICKA	99	410	53	281	542	709	852	1028	580	673	799	834
PODHAŁAŃSKA	208	412	249	284	416	595	551	580	473	423	750	770
W A Ł - BRZYSKO - KŁODZKA	40	185	208	167	443	537	511	443	332	450	618	745

Źródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych sprawozdań z działalności GOPR.

TABELA D4. LICZBA WYPRAW RATUNKOWYCH POGOTOWIA GÓRSKIEGO.

W Y S Z C Z E - GÓLNIENIE	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
OGÓŁEM	328	294	251	224	243	212	244	239	228	225	272	--
W TYM												
TOPR	128	101	133	123	125	114	133	117	129	125	167	--
GOPR	200	193	118	101	118	98	111	122	99	100	105	80
W TYM GRU- PA												
BESKIDZKA	4	4	4	11	14	17	19	10	8	6	9	8
BIESZCZADZ- KA	6	6	44	7	1	11	4	9	7	10	18	15
JURAJSKA	27	20	15	5	48	22	26	44	48	44	40	23
KARKONO- SKA	17	17	11	17	5	5	5	5	3	1	3	0
KRYNICKA	15	15	11	18	10	19	21	14	9	12	8	9
PODHALAŃ- SKA	131	131	28	41	40	22	34	21	16	22	18	13
WAŁBRZY- SKO-KŁODZ- KA	0	0	5	2	0	2	2	19	8	5	9	12

Źródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych sprawozdań z działalności GOPR.

Literatura:

Najważniejsze dokumenty:

- Statut Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego – uchwalony przez IV Zjazd Delegatów GOPR w dniach: 22.09.1990 w Zakopanem (I część Zjazdu), 15.12.1990 w Krakowie (II część Zjazdu) – [Online], dostępne: http://www.gopr.bip.mswia.gov.pl/wai/gop/100/247/Statut_GOPR.html, 22.02.2011.
- Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z roku 2003, Dz. U. Nr 96, poz. 873.

Najważniejsze artykuły:

- „Bądź wolontariuszem! Zmieniaj świat i siebie!” Komisja Europejska ogłasza rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu, [Online], dostępne: <http://europa.eu/rapie/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/16>, 22.02.2011.
- Europa potrzebuje więcej wolontariuszy, [Online], dostępne: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//T...>, 22.02.2011.
- Koczwarą K., *Wolontariat w Polsce-trudności do pokonania, kierunki rozwoju*, [Online], dostępne: <http://www.V4sport.eu/news/showNews/49/czy-wolontariat-ma-w-p...>, 25.02.2011.

GOPR JAKO SPECYFICZNY RODZAJ WOLONTARIATU

- Konferencje i obchody organizowane przez Narody Zjednoczone, [Online], dostępne: http://www.unic.un.org.pl/konf_obchody/obchody/php, 11.04.2011
- Koniec kryzysu wolontariatu?, [Online], dostępne: <http://wolontariat.ngo.pl/Badania>, 05.06.2011

Najważniejsze strony internetowe:

- Centrum Wolontariatu, [Online], dostępne: <http://www.wolontariat.org.pl/>, 30.11.2011.
- European Year of Volunteering Alliance (EYV), [Online], dostępne: <http://www.eyv2011.eu/>, 30.11.2011.
- E-wolontariat, [Online], dostępne: <http://www.e-wolontariat.pl/>), 30.11.2011.
- Małopolskie Centrum Wolontariatu, <http://www.wolontariat.info.pl/>, 30.11.2011.
- Międzynarodowy Wolontariat Don Bosco, [Online], dostępne: <http://www.wolontariat.salezjanie.pl/index>, 30.11.2011.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, [Online], dostępne: www.mpips.gov.pl, 05.03.2011.
- Ministerstwo Środowiska, [Online], dostępne: www.mos.gov.pl, 30.11.2011.
- Organizacje Pożytku Publicznego, [Online], dostępne: <http://www.pozytek.gov.pl>, 13.04.2011.
- Punkt pośrednictwa pracy wolontarystycznej „Ceterko”, [Online], dostępne: <http://www.centerko.org/>, 06.11.2011.
- Wolontariat Św. Eliasza, [Online], dostępne: <http://www.eliasz.org.pl/>), 30.11.2011.
- Wolontariat wśród studentów, [Online], dostępne: <http://www.wolontariat.edu.pl/>), 30.11.2011.
- Wolontariat hospicyjny, [Online], dostępne: <http://www.wolontariat.hospicja.pl/>), 30.11.2011.
- Wrocławskie Centrum Wolontariatu, [Online], dostępne: <http://www.wolontariat.wroc.pl/>), 30.11.2011.

MIKOŁAJ GĘBKA

WYDZIAŁ SPOŁECZNO-EKONOMICZNY,
WYŻSZA SZKOŁA GOSPODARKI W BYDGOSZCZY

Pomoc osieroconym rodzicom jako obszar pracy wolontarystycznej

Zarys treści: Artykuł jest próbą pokazania wybranych problemów, z jakimi stykają się osieroceni rodzice (którzy utracili dziecko w wyniku poronienia bądź zgonu okołoporodowego) oraz znaczenia i form pomocy, jaką oferują im, działając wolontarystycznie, organizacje zrzeszające rodziców dotkniętych stratą dziecka.

Wśród licznych funkcji, jakie pełni rodzina, znajduje się również funkcja prokreacyjna, polegająca na powoływaniu do życia nowych członków, a zarazem tworzenia społeczeństwa. Można powiedzieć, że dla istnienia rodziny jest to funkcja w pewnym sensie podstawowa – chociażby ze względu na fakt, iż do momentu pojawienia się pierwszego dziecka mężczyzna i kobieta tworzą dopiero załóżek rodziny.

Prokreacja jako proces powoływania do życia nowej jednostki ludzkiej zostaje uwieńczona powodzeniem w momencie, kiedy na świat przychodzi żywe i zdrowe dziecko. Oczywiście moment, w którym będzie można powiedzieć o prokreacji, iż zakończyła się sukcesem, jest do pewnego stopnia umowny – jeśli weźmiemy pod uwagę zjawisko śmierci okołoporodowej (urodzenia martwe i w okresie noworodkowym), czy nawet problem śmierci w pierwszym roku życia dziecka (w okresie niemowlęcym). Przywołane zjawiska mają nawet swoje odbicie w pewnych wskaźnikach (liczonych jako ilość zgonów na 1000 urodzeń), świadczących czy to o stanie rozwoju cywilizacyjnego, czy to o poziomie opieki medycznej, dla których momentami granicznymi są pierwszy tydzień, pierwszy oraz piąty rok życia (a konkretnie ich ukończenie).

Prokreacja nie zawsze kończy się sukcesem – i to niezależnie od tego, czy śmierć dziecka następuje przed porodem czy już po nim. Co więcej, strata dziecka jest dla rodziców na tyle traumatycznym, a zarazem subiektywnym przeżyciem, że w indywidualnym odczuciu przekonanie o niepowodzeniu prokreacyjnym może – jak sądzę – wykraczać daleko poza zwyczajowo przyjęte granice wiekowe.

Śmierć w życiu płodowym nie jest bynajmniej zjawiskiem nowoodkrytym ani nadzwyczajnym, bowiem zawsze towarzyszyła ludzkości. Jednakże obecna sytuacja z przynajmniej dwóch względów jest nieco inna niż dawniej. Po pierwsze współczesna medycyna pozwala stwierdzić, że doszło do poronienia nawet w sytuacji, gdy kobieta nie miała jeszcze świadomości, że jest w ciąży (według szacunków od 30% do 40% zarodków ludzkich ginie w tym okresie¹). Po drugie zaś współczesna medycyna pozwala na uratowanie zdrowia bądź życia wielu kobiet, dla których niepowodzenie prokreacyjne jeszcze jakiś czas temu oznaczałoby śmierć. Śmiertelność kobiet związana z ciążą i porodem jest zresztą pewnym wskaźnikiem określającym poziom np. opieki medycznej. Według szacunków za rok 2010 wskaźnik śmiertelności kobiet w trakcie ciąży lub porodu na 100 tysięcy żywych urodzeń wynosił w Polsce 6, co stawiało Polskę na równi ze Słowacją, Japonią i Hiszpanią, a tylko w 8 państwach współczynnik ten był niższy: dla porównania – dla USA było to 24, dla Federacji Rosyjskiej – 39, a dla Afganistanu – 1400²).

Również śmierć dzieci – czy to noworodków, czy niemowląt, czy wreszcie dzieci już starszych – była zjawiskiem wcześniej znanym i powszechnym. Jakkolwiek godzono się z faktem śmierci, to jednak zawsze pozostawała ona traumatycznym przeżyciem dla rodziny i wywierała na niej niezwykle silne piętno. Bardzo dobitnym tego przykładem jest zabytek polskiej literatury okresu odrodzenia – treny Jana Kochanowskiego, w których opłakuje zmarłą córkę Urszulkę, choć oczywiście mało które zmarłe dziecko mogło doczekać się takiego „pomnika” i zaistnieć w świadomości potomnych (jak i współczesnych³).

Tak więc śmierć zawsze była częścią życia, niezależnie czy kończyła życie młode czy już dojrzałe. Zawsze była traktowana jako zjawisko bolesne, ale normalne i nieuniknione. Jednakże w XX wieku zaszły tutaj bardzo istotne zmiany. Gwałtowny rozwój medycyny przyczynił się do tego, że wyraźnie wydłużyła się w państwach rozwiniętych średnia długość życia oraz wzrosła liczba osób w starszym wieku (choćby ze względu na możliwość walki z chorobami, które wcześniej zbierały śmiertelne żniwo; oczywiście znaczenie miały tu również czynniki pozamedyczne). Rozwój medycyny przyczynił się również do obniżenia poziomu wskaźników odwołujących się do śmierci dzieci – a mianowicie śmiertelności niemowląt (a więc dzieci, które nie ukończyły jeszcze pierwszego roku życia) i śmiertelności dzieci przed 5. rokiem

¹ Por. B. Chazan, *Ochrona zdrowia dziecka w najwcześniejszym okresie życia*, [Online], dostępne: http://www.brpd.gov.pl/szczyt/prof_Bogdan_Chazan.htm, 31.05.2011.

² Por. Maternal mortality ratio (modeled estimate, per 100,000 live births), [Online], dostępne: http://data.worldbank.org/indicator/SH.STA.MMRT/countries?order=wbapi_data_value_2008+wbapi_data_value+wbapi_data_value-first&sort=asc, 31.05.2011.

³ Może poza pewnymi sytuacjami, kiedy śmierć jest bulwersująca i nie udało się jej wyjaśnić – jak w przypadku bezimiennego chłopczyka, którego ciało wyłowiono ze stawu w Cieszynie w roku 2010. Jednakże może on liczyć w zasadzie tylko na pamięć współczesnych sobie, bowiem czas raczej wymaże to zdarzenie z ludzkiej pamięci...

życia. Pierwszy z nich w przypadku Polski wynosił w roku 1985 18 (zgonów na 1000 urodzeń żywych), a w roku 2009 – 6, w przypadku drugiego było to odpowiednio 20 i 7 (zgonów na 1000 urodzeń żywych)⁴. Spadł również wskaźnik śmiertelności okołoporodowej (urodzenia martwe oraz zgony noworodków do ukończenia 6. dnia życia) – z 9,7 w roku 2000 do 7,9 w roku 2007 (na 1000 żywych urodzeń).⁵ Osiągnięcia medycyny spowodowały, że w odczuciu niektórych osób (jeśli nie znacznej części społeczeństwa) śmierć ludzi młodszych (a zwłaszcza dzieci) stała się zjawiskiem rzadkim i być może nawet zaskakującym (wbrew doświadczeniom pokoleń). Można powiedzieć, że taka śmierć stała się w pewnym sensie tematem tabu – zarówno wśród społeczeństwa, jak i wśród przedstawicieli odnoszącej kolejne sukcesy medycyny.

Kiedy mowa jest o osiągnięciach medycyny, trzeba wskazać – w kontekście niniejszego opracowania – na pewien szczególny obszar. Chodzi mianowicie o rozwój wiedzy dotyczącej życia płodowego oraz metod i procedur pozwalających na podtrzymywanie ciąży, które jeszcze kilkanaście czy kilkadziesiąt lat temu nie miałyby szansy na szczęśliwe rozwiązanie, a także na prowadzenie kuracji (w tym chirurgicznych) dzieci znajdujących się w łonach matek. Powyższe kwestie znów prowadzą niektórych do przekonania o coraz większych możliwościach medycyny. Jakkolwiek dane statystyczne pokazują, że medycyna odnosi sukcesy na polu ratowania dzieci, czy to narodzonych, czy jeszcze w życiu płodowym, to jednak trzeba pamiętać, że za każdym – nawet najniższym wskaźnikiem – kryją się ludzkie tragedie – tragedie rodziców, którzy stracili dziecko już urodzone bądź nie doczekali się szczęśliwego rozwiązania.

Według szacunków od 10% do 20% klinicznie rozpoznanych sytuacji poczęcia dziecka kończy się niepowodzeniem – poronieniem, co przekładając na liczby może oznaczać w przypadku Polski kilkadziesiąt tysięcy zdarzeń rocznie – Bogdan Chazan przytacza liczbę około 40 tysięcy zdarzeń rocznie⁶ (o martwych narodzeniach nie wspominając). Natomiast w przypadku śmierci dzieci, które nie ukończyły pierwszego roku życia, oznacza to w Polsce kilka tysięcy przypadków rocznie (w roku 2007 – 2322⁷).

Zasadniczy problem, który się tu pojawia, to pomoc osobom, które doświad-

⁴ Por. Mortality rate, infant (per 1,000 live births), [Online], dostępne: <http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.IMRT.IN>, 31.05.2011.; Mortality rate, under-5 (per 1,000), [Online], dostępne: <http://data.worldbank.org/indicator/SH.DYN.MORT/countries>, 31.05.2011.

⁵ Por. Sprawozdanie Rady Ministrów z wykonania w roku 2007 ustawy z dnia 7 stycznia 1993 roku o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży oraz o skutkach jej stosowania, Warszawa 2008, [Online], dostępne: http://www.federa.org.pl/dokumenty_pdf/aborcja/Sprawozdanie2007.pdf, 31.05.2011.

⁶ Por. D. Kornas-Biela, *Niespełnione macierzyństwo: psychologiczna sytuacja matek po poronieniu*, [w:] *Oblicza macierzyństwa*, (red.) Kornas-Biela D., Lublin 1999; B. Chazan, op. cit., passim.

⁷ Por. *Sytuacja zdrowotna ludności Polski*, B. Wojtyniak, P. Goryński (red.), Warszawa 2008, [Online], dostępne: http://www.prawapacjenta.eu/var/media/File/streszczenieRaportu_pzh_dla_portalu.pdf, 31.05.2011.

czyły właśnie utraty dziecka – osoby kochanej, choć czasem jeszcze nieznaney. Oczywiście stratą jest każda śmierć dziecka (w ogóle każda śmierć), jednakże autor artykułu chciałby położyć szczególny nacisk na problemy osób, które utraciły dziecko w wyniku poronienia, co nie oznacza, że problemy, o których będzie tu mowa, nie dotyczą osób, których dotknęły martwe narodziny dziecka bądź śmierć we wczesnym okresie życia. Paradoksalnie osoby, które doświadczyły straty w sposób inny niż poronienie, są w trochę lepszej sytuacji niż te osoby, których dotknęło poronienie. Oczywiście ocena sytuacji w kategoriach „lepsz” lub „gorsza” ma charakter bardzo subiektywny, bo przecież trudno porównywać, czy ktoś cierpi bardziej czy mniej – po prostu cierpi. Jedynym aspektem, który działa niejako na korzyść osób, które doświadczyły straty innej niż poronienie, jest odmienny zakres możliwości, jeśli chodzi o przejście przez okres żałoby, a w tym przez jej integralny i zasadniczy etap – a mianowicie pogrzeb. Rodzice, którzy doświadczyli poronienia, są tutaj (a przynajmniej do niedawna byli) w gorszej sytuacji.

Spróbujmy zatem przyjrzeć się wybranym problemom, z jakimi stykają się rodzice, którzy doświadczyli straty dziecka – w tym szczególnie na drodze poronienia. Zatrzymamy się tu nad następującymi kwestiami: reakcje personelu medycznego i procedury medyczne, reakcje osób duchownych, problem pogrzebu oraz zagadnienie braku zrozumienia ze strony otoczenia.

Pierwsza z przywołanych kwestii to reakcje personelu medycznego, ale także kwestie organizacyjne związane z procedurami medycznymi. W wypowiedziach rodziców⁸, którzy doświadczyli straty dziecka (niezależnie czy w wyniku poronienia, czy w sytuacji okołoporodowej) nie brakuje informacji o tym, iż czuli się oni lekceważeni, że banalizowano ich problem, nie udzielano im potrzebnych informacji (np. odwlekano – bez wyraźnej przyczyny – przekazanie informacji o śmierci dziecka), nie zapewniano opieki psychologicznej etc. Wskazywano na często występujący brak empatii (zwłaszcza w przypadku poronienia). Przywoływane były również pewne wypowiedzi czy sformułowania użyte w rozmowach pomiędzy personelem bądź z pacjentkami – sformułowania te, będące czasem wyrazem profesjonalnego slangu, częściej jednak świadczyły o braku wyczucia czy wczucia się w sytuację pacjentek – były na ogół odbierane jako lekceważące czy raniące (np. mówienie o „skrobaniu” czy „skrobance” w kontekście zabiegu abrazyj macicy po poronieniu – a więc używanie określeń, które na ogół kojarzą się z aborcją).

Można – na usprawiedliwienie personelu medycznego – powiedzieć, że jego reakcje są pewną formą obrony własnej psychiki (rodzice doświadczały tej konkretnej straty, natomiast personel musiałby co chwilę doświadczać kolejnej straty, czy mówiąc inaczej porażki w swoich działaniach). Innymi przyczynami owych

⁸ Por. fora internetowe, na których wypowiadają się rodzice po stracie dziecka, [Online], dostępne: <http://www.dlaczego.org.pl/forum/list.php?site=nowe&bn=>, <http://www.poronienie.pl/forum/>, 31.05.2011.

– niewłaściwych z punktu widzenia roniącej kobiety – zachowań, może być traktowanie przez personel tego zjawiska jako wprawdzie niepożądanego, ale jednak naturalnego, dość częstego; skupianie się na ciąży jako pewnym stanie, a nie na związanym z nią dziecku (przy takim spojrzeniu poronienie oznacza nie tyle śmierć dziecka, co koniec ciąży); brak przygotowania do prowadzenia rozmów z rodzicami w sytuacjach trudnych czy chociażby kłopot w wyjaśnieniu pacjentce przyczyn zdarzenia.⁹

Znacznie trudniej natomiast zrozumieć organizację logistyczną na niektórych oddziałach ginekologiczno-położniczych, gdzie kobiety, które straciły dziecko, trafiają do jednego pokoju z kobietami, które leżą na podtrzymaniu ciąży bądź obserwacji, oczekują na rozwiązanie lub są już z noworodkiem (bo i o takich sytuacjach można znaleźć informacje). Niewątpliwie warunki lokalowe czasem stanowią problem, jednakże przy dobrej organizacji logistycznej można go zminimalizować. W tym miejscu trzeba jednak zaznaczyć, że w wypowiedziach znajdujemy (i to wcale nie jako wyjątki) przywołane przykłady pozytywnych praktyk, postaw i wypowiedzi personelu.¹⁰

Kiedy mowa jest o nieodpowiednich reakcjach personelu medycznego, nie można nie wspomnieć również o reakcjach otoczenia (rodziny, znajomych, czasem również ojca dziecka). Chodzi z jednej strony o próby pocieszenia, które często bywają zupełnie nieudane – chociażby ze względu na dobór nietrafnych argumentów (np. „jesteś jeszcze młoda, jeszcze będziesz miała dzieci”), a z drugiej brak cierpliwości dla osoby, która przeżyła stratę i jest ciągle na swoim problemie skoncentrowana lub też udawanie, że nic się nie stało (nabieranie wody w usta, niezauważanie osoby cierpiącej).

Kolejną kwestią są trudności związane z pogrzebem. Jeżeli w przypadku dzieci urodzonych martwo lub zmarłych po porodzie nie ma tu raczej wątpliwości, tak w przypadku dzieci, które zostały utracone we wcześniejszych fazach ciąży, pojawiają się problemy. Jeszcze kilka lat temu punktem granicznym, do którego odwoływano się w szpitalach, jeśli chodzi o wydawanie zwłok dzieci martwo narodzonych w celu pogrzebania ich, było przekroczenie wagi 500 g lub ukończenie 22 tygodnia ciąży.¹¹ Dzieci, które nie przekroczyły tych granic, nie były wydawane przez szpitale do pochówku. Trzeba tutaj nadmienić, że przepisy

⁹ Por. D. Kornas-Biela, op. cit., passim.

¹⁰ Por. fora internetowe, na których wypowiadają się rodzice po stracie dziecka, [Online], dostępne: <http://www.dlaczego.org.pl/forum/list.php?site=nowe&bn=>, <http://www.poronienie.pl/forum/>, 31.05.2011.

¹¹ Wspomniane punkty graniczne pojawiają się w rozmowach z rodzicami, którzy doświadczyli straty dziecka, a także w ich wypowiedziach na różnych forach internetowych. Informacje na ten temat są również dostępne w serwisach internetowych poświęconych problemowi straty dziecka – por. np. Media o prawie do pogrzebu dziecka zmarłego przed 22. tygodniem ciąży, [Online], dostępne: http://www.poronienie.pl/prawo_media.html, 31.05.2011.

w połączeniu z wypracowaną terminologią medyczną (odnośnie do poronienia i martwych narodzin) były nie do końca jasne. Sytuację wyjaśniły rozporządzenia Ministra Zdrowia z 21 grudnia 2006 r. dotyczące zmian rozporządzenia w sprawie wzoru karty zgonu oraz sposobu jej wypełniania, a także rozporządzenia w sprawie postępowania ze zwłokami i szczątkami ludzkimi¹². W obu wymienionych rozporządzeniach mówi się o dzieciach martwo narodzonych bez względu na czas trwania ciąży. Oznacza to, że nie ma granicy, która pozwalałaby na odmowę wydania zwłok czy też szczątków celem pochówku. Pomimo tego zdarzały się sytuacje, iż szpitale nie chciały wydać czy to odpowiednich dokumentów czy szczątków, powołując się właśnie na ową granicę 22 tygodnia, co powodowało, że rodzice byli zmuszeni do walki, by wyegzekwować swoje prawo do pochowania szczątków dziecka.¹³

Z nieco podobnymi problemami spotykali się do niedawna rodzice osieroce- ni,¹⁴ również jeśli chodzi o religijny wymiar pochówku dziecka martwo narodo- nego, czy nawet urodzonego żywo, ale które nie zostało ochrzczone. Tym bardziej dotyczyło to dzieci utraconych w wyniku poronienia. Wynikało to zapewne z nie- jasności teologicznej co do losu takich dzieci – odwoływano się tu do wypracowa- nej w wiekach średnich koncepcji *limbus puerorum* (otchłani), choć wskazywano na różne słabe strony tej koncepcji – nigdy nie była ona oficjalnie przyjęta.¹⁵ Zda- niem Międzynarodowej Komisji Teologicznej¹⁶, które zostało wyrażone w roku 2007, koncepcja ta wydaje się być zbyt restrykcyjna, tym bardziej jeśli przywołać pojęcia chrztu woli czy pragnienia.¹⁷ Niemniej można spotkać się z różnymi wą- pliwościami co do formy pogrzebu dziecka nieochrzczonego (zwłaszcza jeśli cho- dzi o dziecko po poronieniu). Istnieją wprawdzie unormowania, które pozwalają

¹² Por. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 21 grudnia 2006 r. zmieniające rozporządzenie w spra- wie postępowania ze zwłokami i szczątkami ludzkimi, Dz. U. z 2007 r., nr 1, poz. 10; Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 21 grudnia 2006 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wzoru karty zgonu oraz sposobu jej wypełniania, Dz. U. z 2007 r., nr 1, poz. 9.

¹³ Por. Przygotowanie szpitali do pochówku dzieci zmarłych na wczesnym etapie ciąży, [Online], dostępne: http://www.poronienie.pl/lekarze_wzorze_pogrzeb.html, 31.05.2011; Sytuacja prawna rodziców po poronieniu – najbardziej przydatne informacje, [Online], dostępne: http://www.por- onienie.pl/prawo_w_pigulce.html, 31.05.2011.

¹⁴ Pojęcie “rodziców osieroconych” (jak również “aniołkowych rodziców”) pojawia się w wypowied- dziach osób, które doznały straty. Określenie “rodzice osieroceni” wydaje się być adekwatne do sy- tuacji, tym bardziej że w języku polskim brakuje specjalnego określenia takiej sytuacji.

¹⁵ Por. Opinia teologiczna o losie dzieci zmarłych bez chrztu, [Online], dostępne: http://www.por- onienie.pl/teologia_los1.html, 31.05.2011.

¹⁶ Por. International Theological Commission, The Hope Of Salvation For Infants Who Die Without Being Baptised, [Online], Dostępne: http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cfaith/ cti_documents/rc_con_cfaith_doc_20070419_un-baptised-infants_en.html, 31.05.2011.

¹⁷ Por. Odpowiedź na pytanie o los dzieci zmarłych bez chrztu, [Online], dostępne: http://www. poronienie.pl/teologia_los2.html, 31.05.2011.

na pogrzeb¹⁸, a z drugiej strony w praktyce funkcjonowało do niedawna pojęcie „pokropku”, którym określano pogrzeb dziecka jako właśnie dziecka nieochrzczonego. Jest ono odbierane bardzo negatywnie przez rodziców – jako coś mniejszego rangą niż pogrzeb.

Problemem, który pojawia się na płaszczyźnie religijnej, jest również to, iż poronienie bywa utożsamiane – również przez osoby duchowne – z aborcją, co może wprawdzie być do pewnego stopnia uzasadnione semantycznie (w języku łacińskim używa się w obu przypadkach tego samego słowa), jednakże dla rodziców, którzy doświadczyli straty, takie utożsamienie jest niezwykle bolesne.¹⁹

W kontekście zasygnalizowanych powyżej trudności, z jakimi stykają się osieroceni rodzice, pewnym problemem jest także to, że nie do końca mogą oni liczyć na zinstytucjonalizowane formy pomocy (a przynajmniej jeszcze niedawno tak było), o czym świadczy chociażby fakt, że nie w każdym szpitalu mają szansę na spotkanie z psychologiem. Dlatego jest to pole do działań dla organizacji zrzeszających rodziców, których spotkała strata, a którzy, chcąc by inni, którzy jej doświadczyli, nie zostali sami z tym problemem – poświęcają swój czas, zapał i siły.

W tym momencie trzeba nawiązać do pojęcia „wolontariatu”. Można nań patrzeć dość szeroko i przyjąć, że jest to *dobrowolna, bezpłatna, świadoma działalność na rzecz innych, wykraczająca poza związki rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie*.²⁰ Trzeba przy tym zauważyć, że traktowanie tej pracy jako bezpłatnej nie oznacza wcale, że musi ona być bezinteresowna – bowiem osoba działająca na zasadzie pracy wolontarystycznej w pewnym sensie otrzymuje wynagrodzenie – zaspokaja pewne potrzeby o charakterze niematerialnym (np. potrzebę samorealizacji czy dobrej samooceny).²¹ Takie ujęcie pozwala przez pryzmat wolontariatu rozpatrywać – jak sądzi autor – bardzo szerokie spektrum działań. Ta perspektywa pozwala też przyjąć, że szereg organizacji należących do tzw. trzeciego sektora i stanowiących istotę społeczeństwa obywatelskiego może realizować swoją działalność właśnie dzięki pracy wolontarystycznej swych członków.

Warto w tym miejscu przyjrzeć się krótko działalności dwóch organizacji zrzeszających rodziców osieroconych. Organizacje takie nie są zjawiskiem charakterystycznym wyłącznie dla Polski, można znaleźć je w różnych państwach (np. w USA), ale wydaje się, że w Polsce, przy nie do końca rozwiniętej infrastrukturze instytucjonalnej, mają one ciągle jeszcze szczególnie pole do działania, choć z drugiej strony

¹⁸ Por. np. Kilka uwag na temat pogrzebu dzieci, [Online], dostępne: http://www.poronienie.pl/teologia_pogrzeb_kilkauwag.html, 31.05.2011.

¹⁹ Por. *Dwa tyki semantyki*, [Online], dostępne: http://www.poronienie.pl/lekarze_wzorce_slowa.html, 31.05.2011; *Kilka uwag...*, op. cit.

²⁰ „Wszystko o wolontariacie” – wkładka nr 1, [Online], dostępne: http://www.ecw.przeworsk.org/biblioteczka/wszystko_o_wolontariacie_wkladka_1.pdf, 31.05.2011.

²¹ Por. ibidem.

wydaje się, że na przestrzeni ostatnich kilku lat sytuacja na różnych omawianych tu polach poprawiła się.²² Organizacje na które trzeba tu zwrócić uwagę to: *Stowarzyszenie Rodziców po Poronieniu*²³ oraz „*Dlaczego*” *Organizacja Rodziców po Stracie i Rodziców Dzieci Chorych*.²⁴

Można powiedzieć, że obszar działania obu organizacji jest w znacznym stopniu zbieżny, choć nie identyczny, bowiem pierwsza z wymienionych organizacji skupia się na rodzicach, którzy doświadczyli straty dziecka w wyniku poronienia, druga zaś ma szerszy zakres aktywności. Niemniej działania, które podejmują są w wielu punktach zbieżne. Dlatego przedstawiając podejmowane przez nie inicjatywy należy skupić się raczej na konkretnych formach aktywności, natomiast to, która z organizacji je realizuje, będzie kwestią wtórną.

Spróbujmy zatem przyjrzeć się poszczególnym rodzajom działań. Można powiedzieć, że zasadniczo chodzi o kwestie informowania i udzielania wsparcia. Zaczynijmy od wsparcia. Obie organizacje poprzez swoją działalność, w tym poprzez prowadzone przez siebie serwisy internetowe, dają możliwość uzyskania pomocy przez osieroconych rodziców ze strony innych osób, w tym innych osieroconych rodziców. Szczególną rolę odgrywają tutaj fora internetowe przynależące do obu serwisów, na których istnieje możliwość podzielenia się swym bólem związanym m.in.: ze stratą dziecka, z niewłaściwymi reakcjami ze strony personelu medycznego bądź otoczenia. Istnieje również możliwość podzielenia się zdarzeniami pozytywnymi (zgodnie z powiedzeniem, że radość dzielona jest podwójną radością, a smutek dzielony połową smutku). Wspomniane serwisy nie pełnią roli terapeutycznej, można natomiast dzięki nim uzyskać informacje na temat dostępnych form pomocy.

Można przyjąć, iż formą wsparcia jest też możliwość upamiętnienia utraczonych dzieci, którą dają serwisy internetowe. Chodzi tu o możliwość zamieszczenia wspomnień o dzieciach, ale również możliwość stworzenia wirtualnego miejsca pamięci o zmarłym (można powiedzieć, że jest to w pewnym sensie wirtualny grób, na którym można zapalić wirtualny znicz). Ta forma upamiętnienia jest szczególnie istotna dla rodziców dzieci utraconych w wyniku poronienia, które nie mają swojego grobu „w realu”.²⁵

²² Autor niniejszego opracowania chciałby się w tym miejscu odnieść do zestawienia, jakiego dokonał na własny użytek, na podstawie wiedzy i doświadczenia sprzed kilku lat (rok 2004) związanych z analizowanym problemem. Porównania dotyczyły wypowiedzi na forach internetowych, które można spotkać w chwili obecnej (wiosna roku 2011), i wiedzy (publikacje prasowe oraz uregulowania prawne), do której można dotrzeć dzięki opisywanym tu organizacjom i prowadzonym przez nie serwisom internetowym.

²³ *Poronienie – informacje dla Ciebie*, [Online], dostępne: <http://www.poronienie.pl/index.html>, 31.05.2011.

²⁴ *Dlaczego*, [Online], dostępne: http://www.dlaczego.org.pl/d/index.php?option=com_frontpage-&Itemid=1, 31.05.2011.

²⁵ *Świąteczka pamięci*, [Online], dostępne: <http://www.swiatekkapamieci.pl/>, 31.05.2011.

Druga kwestia to możliwość uzyskania informacji dotyczących szeroko rozumianych konsekwencji straty dziecka. Informacje zamieszczone w serwisach dotyczą między innymi kwestii poruszonych wcześniej jako kwestie problemowe dla rodziców. Można zatem uzyskać informacje o charakterze prawnym, dotyczące np. praw, jakie posiadają rodzice jako pacjenci (tutaj matki), ale też jako osoby chcące zorganizować uroczystość pogrzebową (chodzi o kwestie uzyskania dokumentacji medycznej czy dokumentów niezbędnych do załatwienia formalności pogrzebowych). Informacje te – jak wynika np. z postów zamieszczonych na forach – okazują się bardzo przydatne w trakcie procedur szpitalnych, kiedy reprezentanci służby zdrowia nie chcą wydać odpowiednich dokumentów, powołując się przy tym na nieaktualne przepisy prawne.

Dostępne są również informacje dotyczące drugiego z przywoływanych obszarów, w którym zdarzało się rodzicom napotykać na trudności – a mianowicie informacje dotyczące posługi duszpasterskiej w sytuacji pogrzebu dziecka nieochrzczonego. Zamieszczone tutaj informacje wyposażają rodziców w wiedzę, która pozwala bronić się przed odmową udzielenia właściwej posługi religijnej (czego przypadki – jak wynika znów z wypowiedzi na forach – zdarzały się). Pozwalają również zrozumieć teologiczny sens obrządków pogrzebowych i wynikającą z niego różnicę między obrządkiem pogrzebowym osoby dorosłej (którego celem jest między innymi prześląganie za grzechy) oraz dziecka, które nie doszło jeszcze do etapu używania rozumu (do 7. roku życia, a więc tym bardziej w przypadku dzieci zmarłych krótko po porodzie, martwo narodzonych czy utraconych w wyniku poronienia). W tym drugim przypadku nie można mówić o grzechach, dlatego inaczej musi wyglądać ceremonia pogrzebowa, czego wyrazem jest chociażby biały kolor szat liturgicznych).²⁶ Można również uzyskać informację – ważną szczególnie dla rodziców po poronieniu – dotycząca pojęcia chrztu woli. Pozwala ona odzyskać (przynajmniej częściowo) spokój tym osobom, które chciały ochrzcić swoje dziecko, ale nie miały takiej możliwości przed jego śmiercią.²⁷

Niemniej informacje zamieszczone w obu serwisach internetowych przeznaczone są nie tylko dla rodziców. Portal „Dlaczego” zwraca uwagę na oddźwięk społeczny, jaki wywołują podejmowane inicjatywy – np. wśród personelu medycznego czy wśród przedstawicieli mediów. Wymiernym skutkiem podejmowanych działań były zarówno artykuły prasowe, jak i audycje radiowe i telewizyjne, łącznie z filmem dokumentalnym „Moje dziecko jest aniołem” w reżyserii Moniki Górskiej (film zdobył pierwszą nagrodę w europejskim konkursie filmów doku-

²⁶ Por. np. A. Stopka, *Zaginiony uśmiech*, [Online], dostępne: <http://www.goscniendzielny.pl/artukul.php?id=1099599184&nrrnr=45&dzien=07&mies=11&rok=2004&okladka=1099596708.jpg&naglat=o>, 31.05.2011.

²⁷ Por. Odpowiedź na pytanie..., op. cit.; J. Salij, *Zbawienie dzieci zmarłych bez chrztu*, [Online], dostępne: http://www.nonpossumus.pl/biblioteka/jacek_salij/praca_nad_wiara/34.php, 31.05.2011.

mentalnych). Wszystko to ma prowadzić do zmiany podejścia do osób, które doświadczyły straty²⁸ – między innymi poprzez wydobycie problemu ze sfery tabu.

Informacje zawarte w przywoływanych serwisach internetowych są skierowane także do wszystkich, którzy mają kontakt z osieroconymi rodzicami, czego przykładem jest lista oczekiwań, jakie mają w stosunku do otoczenia osieroceni rodzice, a które często trudno im zwerbalizować.²⁹ Szczególnym adresatem informacji wydają się być dwie grupy osób, z którymi stykają się rodzice – osoby duchowne oraz personel medyczny. W portalach dostępne są zakładki z informacjami skierowanymi wprost do lekarzy oraz duchownych.³⁰ W tym przypadku działania nie ograniczają się tylko do zamieszczania informacji w Internecie, ale wychodzą również do realnego świata.

Ze strony „Dlaczego” można dowiedzieć się, iż organizacja przygotowała np. przedstawiony w ramach Mazurskiej Szkoły USG wykład dla lekarzy położników nt. traktowania rodziców doświadczających straty (np. kwestie sposobu przekazywania złych diagnoz, umiejscawiania w oddzielnych pokojach na oddziałach, dopuszczania obecności osób bliskich etc.) czy brała udział w opracowaniu broszury dotyczącej praw pacjentów.³¹

Z kolei na stronie: www.poronienie.pl można znaleźć informacje o projektach przygotowanych we współpracy z różnymi instytucjami w województwach kujawsko-pomorskim i warmińsko-mazurskim (dwukrotnie) oraz w Warszawie. Celem projektu „Ronić po ludzku”, przeprowadzonego w 2008 r. w województwie kujawsko-pomorskim (przy współpracy Urzędu Marszałkowskiego oraz Katedry i Kliniki Położnictwa, Chorób Kobiety i Ginekologii Onkologicznej Collegium Medicum w Bydgoszczy) było poprawienie sytuacji kobiet roniących w szpitalach województwa – zarówno poprzez pomoc samym kobietom, jak i poprzez zwiększenie świadomości społecznej dotyczącej wspomnianego problemu, a także poprzez uświadomienie personelu medycznego co do istoty i zakresu problemów, z jakimi stykają się osieroceni rodzice oraz ich sytuacji prawnej, możliwych form pomocy czy wreszcie przez promowanie dobrych praktyk w szpitalach.³² W ramach projektu odbyła się konferencja naukowo-szkoleniowa „Dobre praktyki w sytuacji przegranych

²⁸ Por. *Dlaczego – o nas*, [Online], dostępne: http://www.dlaczego.org.pl/d/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=0&Itemid=2, 31.05.2011.

²⁹ Por. *Życie po stracie*, [Online], dostępne: http://www.dlaczego.org.pl/d/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=60&Itemid=95, 31.05.2011.

³⁰ Por. *Proszę księdza*, [Online], dostępne: <http://www.poronienie.pl/teologia.html>, 31.05.2011; *Do lekarzy*, [Online], dostępne: <http://www.poronienie.pl/lekarze.html>, 31.05.2011; *Dla Lekarzy*, [Online], dostępne: http://www.dlaczego.org.pl/d/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=11&Itemid=23, 31.05.2011.

³¹ Por. *Dlaczego – o nas*, op. cit.

³² Por. „Ronić po ludzku” – promowanie dobrych praktyk w stosunku do pacjentek po poronieniu, [Online], dostępne: <http://www.kuj-pom.poronienie.pl/index.html>, 31.05.2011.

narodzin³³. Nie była to zresztą jedyna konferencja dotycząca tego problemu, bowiem stowarzyszenie było również współorganizatorem konferencji „Przegrane narodziny – strata ciąży w aspekcie medycznym, psychologicznym, społecznym i etycznym”³⁴, która odbyła się w Warszawie w roku 2007 oraz organizatorem konferencji „Ronić po ludzku. Rola i zadania zespołu medycznego w pracy z pacjentką doświadczającą przegranych narodzin”, która odbyła się z kolei w Olsztynie w roku 2010.³⁵

Kiedy mowa o powyższych programach, warto zauważyć, że jakkolwiek głównymi ich beneficjentkami są kobiety – czy szerzej: rodzice, którzy muszą uporać się ze stratą, to jednak pośrednio zyskuje na nich personel medyczny, bowiem otrzymuje zasób wiedzy o charakterze pozamedycznym, potrzebny w kontaktach z osobami doznającymi straty.³⁶

Podsumowanie

Zadanie, jakiego podjęły się osoby działające w organizacjach rodziców osierconych, jest – co nie ulega żadnej wątpliwości – niezwykle trudne. Owa trudność wynika z przynajmniej dwóch powodów. Po pierwsze sama materia jest niezwykle bolesna, a dodatkowo zmusza osoby zaangażowane do tego, by powracać na nowo do swych własnych traumatycznych przeżyć. Drugą kwestią jest natomiast zderzenie z instytucjami, w których tryby dostają się osieroceni rodzice, z procedurami, które w tych instytucjach funkcjonują, a także z pewnymi przyzwyczajeniami, nawykami czy stereotypami, które przejawiają się w myśleniu i działaniu osób związanych ze wspomnianymi instytucjami. Procedury można zmienić wprawdzie stosunkowo łatwo, ale w przypadku przyzwyczajień jest to dużo bardziej skomplikowany i długotrwały proces.

Trzeba jednak zauważyć, że podejmowane działania przynoszą już pewne efekty – osoby zainteresowane problemem są w stanie zauważyć zmianę, jaka dokonała się w ciągu ostatniej dekady. Można więc powiedzieć, że „zainwestowane” czas, zaangażowanie i dobra wola już przynoszą efekty. Można mieć nadzieję, że za kil-

³³ Por. Konferencja naukowo-szkoleniowa „Dobre praktyki w sytuacji przegranych narodzin”, [Online], dostępne: <http://www.kuj-pom.poronienie.pl/konf.html>, 31.05.2011.

³⁴ Por. Przegrane narodziny, [Online], dostępne: <http://www.konferencja.poronienie.pl/index.html>, 31.05.2011.

³⁵ Por. „Ronić po ludzku. Rola i zadania zespołu medycznego w pracy z pacjentką doświadczającą przegranych narodzin”, [Online], dostępne: <http://www.warmia-mazury.poronienie.pl/konferencja.html>, 31.05.2011.

³⁶ Por. Jak pomóc sobie i innym po poronieniu?, [Online], dostępne: http://poronienie.pl/stow_proj1.html, 31.05.2011.

ka, może kilkanaście lat osoby zaangażowane będą mogły skupić się na udzielaniu wsparcia osieroconym rodzicom, bowiem w instytucjach będą już sprawnie funkcjonować odpowiednie procedury, a ich pracownicy będą posiadali odpowiednią wiedzę, pozwalającą na właściwe podejście do osieroconych rodziców.

Literatura:

Dokumenty:

- International Theological Commission, The Hope Of Salvation For Infants Who Die Without Being Baptised, [Online], Dostępne: http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cfaith/cti_documents/rc_con_cfaith_doc_20070419_un-baptised-infants_en.html, 31.05.2011.
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 21 grudnia 2006 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie postępowania ze zwłokami i szczątkami ludzkimi, Dz. U. z 2007 r., nr 1, poz. 10.
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 21 grudnia 2006 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wzoru karty zgonu oraz sposobu jej wypełniania, Dz. U. z 2007 r., nr 1, poz. 9.
- Sprawozdanie Rady Ministrów z wykonania w roku 2007 ustawy z dnia 7 stycznia 1993 roku o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży oraz o skutkach jej stosowania, Warszawa 2008, [Online], dostępne: http://www.federa.org.pl/dokumenty_pdf/aborcja/Sprawozdanie2007.pdf, 31.05.2011.

Druki zwarte:

- Sytuacja zdrowotna ludności Polski, Wojtyniak B., Goryński P. (red.), Warszawa 2008, [Online], dostępne: http://www.prawapacjenta.eu/var/media/File/streszczenie_raportu_pzh_dla_portalu.pdf, 31.05.2011.

Najważniejsze artykuły:

- Chazan B., *Ochrona zdrowia dziecka w najwcześniejszym okresie życia*, [Online], dostępne: http://www.brpd.gov.pl/szczyt/prof_Bogdan_Chazan.htm, 31.05.2011.
- Kornas-Biela D., *Niespełnione macierzyństwo: psychologiczna sytuacja matek po poronieniu*, [w:] *Oblicza macierzyństwa*, Kornas-Biela D. (red.), Lublin 1999.
- Salij J., *Zbawienie dzieci zmarłych bez chrztu*, [Online], dostępne: http://www.nonpossumus.pl/biblioteka/jacek_salij/praca_nad_wiara/34.php, 31.05.2011.
- Stopka A., *Zaginiony uśmiech*, [Online], dostępne: <http://www.goscniedzielny.pl/arttykul.php?id=1099599184&nrrnr=45&dzien=07&mies=11&rok=2004&okladka=1099596708.jpg&naglkat=o>, 31.05.2011.
- „Wszystko o wolontariacie” – wkładka nr 1, [Online], dostępne: http://www.ecw.przeworsk.org/biblioteczka/wszystko_o_wolontariacie_wkladka_1.pdf, 31.05.2011.

Inne źródła elektroniczne:

- Dla Lekarzy, [Online], dostępne: http://www.dlaczego.org.pl/d/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=11&Itemid=23, 31.05.2011.
- Dlaczego – o nas, [Online], dostępne: http://www.dlaczego.org.pl/d/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=0&Itemid=2, 31.05.2011.
- Do lekarzy, [Online], dostępne: <http://www.poronienie.pl/lekarze.html>, 31.05.2011.
- Dwa łyki semantyki, [Online], dostępne: http://www.poronienie.pl/lekarze_wzorze_slowa.html, 31.05.2011.
- Forum internetowe serwisu „Dlaczego”, [Online], dostępne: <http://www.dlaczego.org.pl/forum/list.php?site=nowe&bn=>, 31.05.2011.

- Forum internetowe serwisu „Poronienie”, [Online], dostępne: <http://www.poronienie.pl/forum/>, 31.05.2011.
- http://www.dlaczego.org.pl/d/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=60&Itemid=95, 31.05.2011.
- Jak pomóc sobie i innym po poronieniu?, [Online], dostępne: http://poronienie.pl/stow_proj1.html, 31.05.2011.
- Kilka uwag na temat pogrzebu dzieci, [Online], dostępne: http://www.poronienie.pl/teologia_pogrzeb_kilkauwag.html, 31.05.2011.
- Konferencja naukowo-szkoleniowa „Dobre praktyki w sytuacji przegranych narodzin”, [Online], dostępne: <http://www.kuj-pom.poronienie.pl/konf.html>, 31.05.2011.
- Maternal mortality ratio (modeled estimate, per 100,000 live births), [Online], dostępne: http://data.worldbank.org/indicator/SH.STA.MMRT/countries?order=wbapi_data_value_2008+wbapi_data_value+wbapi_data_value-first&sort=asc, 31.05.2011.
- Media o prawie do pogrzebu dziecka zmarłego przed 22. tygodniem ciąży, [Online], dostępne: http://www.poronienie.pl/prawo_media.html, 31.05.2011.
- Mortality rate, infant (per 1,000 live births), [Online], dostępne: <http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.IMRT.IN>, 31.05.2011.
- Mortality rate, under-5 (per 1,000), [Online], dostępne: <http://data.worldbank.org/indicator/SH.DYN.MORT/countries>, 31.05.2011.
- Odpowiedź na pytanie o los dzieci zmarłych bez chrztu, [Online], dostępne: http://www.poronienie.pl/teologia_los2.html, 31.05.2011.
- Opinia teologiczna o losie dzieci zmarłych bez Chrztu, [Online], dostępne: http://www.poronienie.pl/teologia_los1.html, 31.05.2011.
- Proszę księdza, [Online], dostępne: <http://www.poronienie.pl/teologia.html>, 31.05.2011.
- Przegrane narodziny, [Online], dostępne: <http://www.konferencja.poronienie.pl/index.html>, 31.05.2011.
- Przygotowanie szpitali do pochówku dzieci zmarłych na wczesnym etapie ciąży, [Online], dostępne: http://www.poronienie.pl/lekarze_wzorze_pogrzeb.html, 31.05.2011.
- „Ronić po ludzku” – promowanie dobrych praktyk w stosunku do pacjentek po poronieniu, [Online], dostępne: <http://www.kuj-pom.poronienie.pl/index.html>, 31.05.2011.
- „Ronić po ludzku. Rola i zadania zespołu medycznego w pracy z pacjentką doświadczającą przegranych narodzin”, [Online], dostępne: <http://www.warmia-mazury.poronienie.pl/konferencja.html>, 31.05.2011.
- Strona internetowa „Dlaczego”, [Online], dostępne: http://www.dlaczego.org.pl/d/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1, 31.05.2011.
- Strona internetowa „Poronienie”, [Online], dostępne: <http://www.poronienie.pl/index.html>, 31.05.2011.
- Świąteczka pamięci, [Online], dostępne: <http://www.swiatelkapamieci.pl/>, 31.05.2011.
- Sytuacja prawna rodziców po poronieniu – najbardziej przydatne informacje, [Online], dostępne: http://www.poronienie.pl/prawo_w_pigulce.html, 31.05.2011.
- Życie po stracie, [Online], dostępne: http://www.dlaczego.org.pl/d/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=60&Itemid=95, 31.05.2011.

MAGDALENA WALOCH

TOWARZYSTWO POMOCY IM. ŚW. BRATA ALBERTA (KOŁO INOWROCŁAWSKIE)
BIURO POSELSKIE POSŁA PE TADEUSZA ZWIEFKI

Prezydencja Polski w Radzie Unii Europejskiej w aspekcie zaangażowania środowisk pozarządowych

(wystąpienie zaprezentowane podczas konferencji „Teraz Polska”
– inaugurującej Polskie Przewodnictwo w Radzie UE
w województwie kujawsko-pomorskim,
30 czerwca 2011 r., Toruń, Dwór Artusa)

Zarys treści: Poniższy artykuł ma charakter informacyjny oraz podsumowujący etap przygotowań polskich instytucji publicznych do pełnienia Prezydencji Polski w Radzie Unii Europejskiej. Kładzie istotny akcent na prezentację działań administracji publicznej zdeterminowanych na włączanie III sektora w proces planowania oraz realizacji przedsięwzięć w trakcie trwania polskiej prezydencji.

Prezydencja Polski w Radzie Unii Europejskiej bez wątpienia stanowi wielką szansę i jedyną w swoim rodzaju okazję do promocji naszego państwa w Europie i na świecie na wielu płaszczyznach od polityki poprzez kulturę i turystykę. Od 2009 r., kiedy na dobre rozpoczęły się przygotowania polskiego przewodnictwa w Radzie Unii Europejskiej, toczyła się merytoryczna dyskusja strony rządowej z przedstawicielami organizacji pozarządowych na temat jak najefektywniejszego zaangażowania się sektora obywatelskiego w przygotowania, a następnie przebieg samej prezydencji.

Pierwszym formalnym zacznem współpracy administracji rządowej ze środowiskami pozarządowymi było zlecenie przez Urząd Komitetu Integracji Europejskiej (UKIE) Instytutowi Spraw Publicznych przygotowanie ekspertyzy pt. *Polska Prezydencja w Radzie Unii Europejskiej. Współpraca administracji publicznej z sektorem pozarządowym*. Podstawowym celem opracowania tejże ekspertyzy było stworzenie rekomendacji dla administracji rządowej dotyczącej sposobów i zasad włączenia sektora pozarządowego w proces przygotowania

i przeprowadzenia prezydencji w Unii Europejskiej. Rekomendacje Instytutu Spraw Publicznych stanowiły inspirację do organizacji przez UKIE dwóch spotkań z udziałem organizacji eksperckich, które odbyły się w Warszawie w 2009 r.

Kolejne opracowanie eksperckie zlecone przez UKIE Centrum Strategii Europejskiej demosEUROPA to: *Aktywność polskich organizacji pozarządowych na szczeblu europejskim*. Oprócz diagnozy III sektora w Polsce w kontekście jego zaangażowania w proces decyzyjny Unii Europejskiej (UE), raport pełnił rolę zbioru praktycznych wskazówek do wykorzystania przez sektor publiczny, dotyczących drzemającego potencjału środowisk obywatelskich w trakcie sprawowania przewodnictwa w Radzie UE.

Zlecenie przygotowania ekspertyz, a następnie organizacja konsultacji ze środowiskiem pozarządowym stanowiły dowód chęci i potrzeby włączenia III sektora w proces przygotowania prezydencji. Na podstawie zainicjowanego dwusektorowego dialogu zostały doprecyzowane zadania, jakie realizowały organizacje pozarządowe na etapie przygotowań, i jakie miały zostać realizowane w trakcie trwania prezydencji. Organizacje pozarządowe ze względu na wysoką skuteczność w docieraniu do najmniejszych środowisk i grup społecznych są efektywnym kanałem komunikacji pomiędzy administracją publiczną a szerokim otoczeniem. Dlatego pierwszym bardzo istotnym zadaniem zleconym NGOs jest informowanie o polskiej prezydencji społeczności lokalnych poprzez organizację konkursów, spotkań otwartych, debat społecznych, imprez masowych, słuchowisk i projektów telewizyjnych, dotyczących nie tylko samej prezydencji, ale także Unii Europejskiej i polskiego członkostwa. Głównymi założonymi celami, jakie ma przynieść kampania informacyjna kreowana i realizowana przy współudziale organizacji pozarządowych, są:

- Zrozumienie i poparcie Polaków dla przewodnictwa w UE;
- Wzmocnienie pozytywnego wizerunku Polski w Unii Europejskiej i w świecie;
- Przedstawienie korzyści, jakie może osiągnąć Polska i Polacy z przewodnictwa;
- Nadanie nowego impulsu debacie europejskiej w Polsce.

Na początku 2011 r. został uruchomiony specjalny serwis: www.prezydencja.ngo.pl, czyli internetowa platforma dialogu dla organizacji pozarządowych. W serwisie tym można odnaleźć informacje o inicjatywach podejmowanych przez III sektor, konkursach grantowych, a także programowych aspektach przewodnictwa.

Zadania informacyjno-promocyjne organizacje pozarządowe zainteresowane tematyką europejską mogą realizować dzięki uczestnictwu w konkursach na realizację zadań publicznych ogłoszonych między innymi przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Ministerstwo Ochrony Środowiska czy Narodowy Instytut Audiowizualny. Konkurs dotacyjny Ministerstwa Spraw Zagranicznych na realizację zadania „Informacja o Prezydencji Polski w Radzie UE” został rozstrzygnięty w czerwcu 2011 r.

Dzięki niemu 13 podmiotów z całej Polski realizowało projekty informacyjne na łączną kwotę 529.000 zł. Ministerstwo Spraw Zagranicznych od listopada 2010 r. ogłosiło 6 konkursów dotacyjnych bezpośrednio związanych z Prezydencją Polski w UE, których beneficjentami mogły być m.in. organizacje pozarządowe.

Na początku artykułu zostały wskazane przygotowane ekspertyzy think tanków, uwzględniające rekomendacje dla rządu przy kreowaniu ramowego planu współpracy międzysektorowej podczas trwania prezydencji. Ponadto zostały zaakcentowane korzyści wynikające ze współpracy pierwszego i trzeciego sektora, do których między innymi zalicza się:

- Wzmocnienie siły przekazu swoich priorytetów, a zarazem skuteczność ich realizacji;
- Redukcja kosztów podczas realizacji wspólnych działań;
- Wzmocnienie społeczeństwa obywatelskiego w Polsce;
- Nawiązanie współpracy z organizacjami zagranicznymi, międzynarodowymi sieciami oraz administracją rządową;
- Wzmocnienie finansowe organizacji pozarządowych.

Rekomendacje think tanków oprócz czysto praktycznego charakteru odnoszącego się bezpośrednio do organizacji Polskiej Prezydencji w Radzie Unii Europejskiej stanowią merytoryczną płaszczyznę do podjęcia działań w zakresie zacieśnienia współpracy i poszerzenia wspólnych pól aktywności pomiędzy I a III sektorem w Polsce.

Rok 2011 został ustanowiony przez Radę Europejską **Europejskim Rokiem Wolontariatu**, propagującym aktywność obywatelską. Trudno sobie wyobrazić panele dyskusyjne czy kampanie promujące ideę wolontariatu bez udziału organizacji pozarządowych, które na co dzień najintensywniej współpracują z wolontariuszami i posiadają bogate doświadczenia wynikające z tejże współpracy.

Celem roku wolontariatu jest zachęcenie Unii Europejskiej i państw członkowskich czy samorządów do zaangażowania się w kreowanie sprzyjających warunków do budowy społeczeństwa obywatelskiego. Rok wolontariatu w zamierzeniach Rady Unii Europejskiej ma służyć wymianie informacji i upowszechnianiu dobrych praktyk w całej Unii.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wraz ze Stowarzyszeniem Centrum Wolontariatu będzie realizowało konkurs na dobre praktyki w dziedzinie wolontariatu w ramach obchodów Europejskiego Roku Wolontariatu w Polsce. Laureaci zostaną wybrani w kategoriach: wolontariusz oraz organizacja. Konkurs zostanie przeprowadzony w III kwartale tego roku, a jego zwieńczeniem będzie publikacja Atlasu Dobrych Praktyk – w oparciu o sylwetki wyłonionych laureatów.

Polska, jeśli chodzi o statystyki zaangażowania społeczeństwa w wolontariat, nie wypada najlepiej w porównaniu z innymi państwami Unii. Z danych zawartych w ekspertyzie Centrum Strategii Europejskiej wynika, że w Polsce jest trzy

razy mniej wolontariuszy niż w Hiszpanii czy Wielkiej Brytanii, a pięć razy mniej niż w przodującej pod tym względem Norwegii.

Dlatego mając na uwadze wskaźniki aktywności obywatelskiej polskiego społeczeństwa Europejski Rok Wolontariatu można w Polsce wykorzystać do promocji idei pracy wolontarystycznej oraz na promocję idei wolontariatu europejskiego stanowiącego istotny element programu Młodzież w Działaniu. Wskazywanie na osobiste korzyści płynące z nieodpłatnej pracy na rzecz innych poprzez publiczną prezentację sylwetek wolontariuszy może stanowić element zachęty do wzmożenia aktywności społecznej. Miasta aktywnie zaangażowane w przygotowanie prezydencji oraz administracja rządowa zaangażowały do obsługi przewodnictwa liczną grupę wolontariuszy. Polska prezydencja oraz obchody Europejskiego Roku Wolontariatu mogą przyczynić się do zwiększenia aktywności obywatelskiej naszego społeczeństwa. Przypomnieć w tym miejscu należy frekwencję podczas referendum unijnego z 2003 r. oraz kampanie przedreferendalne, w które zaangażowało się bardzo dużo osób w całej Polsce.

Wracając do polskiego przewodnictwa, w tym miejscu należy wskazać priorytety prezydencji oraz obszary, które będą leżały w bezpośrednim kręgu zainteresowań branżowych organizacji pozarządowych. Głównym zadaniem polskiej prezydencji będzie wprowadzenie Unii Europejskiej na tory szybkiego wzrostu gospodarczego i wzmocnienie siły politycznej wspólnoty. Aby ten cel zrealizować, polska prezydencja skupi się na trzech priorytetach:

- „Integracji europejskiej jako siły wzrostu”;
- „Bezpiecznej Europie”;
- „Europie korzystającej z otwartości”.

W ramach priorytetu „Integracja Europejska jako siła wzrostu” w kręgu zainteresowań organizacji pozarządowych znajdują się następujące obszary:

- Wieloletni budżet Unii na lata 2014-2020, który będzie wstępnie i formalnie omawiany podczas polskiej prezydencji;
- Dokończenie budowy jednolitego rynku wewnętrznego, (obszar zainteresowania między innymi organizacji konsumenckich);
- W ramach reformy rynku wewnętrznego – poprawa sytuacji małych i średnich przedsiębiorstw oraz kwestia dostępu do kapitału (obszar zainteresowania organizacji pracodawców oraz przedsiębiorców).

Priorytet „Bezpieczna Europa” w obszarze reformy Wspólnej Polityki Rolnej zorientowanej na rynek, uwzględniającej dobra publiczne, w tym bezpieczeństwo żywnościowe oraz wielofunkcyjny rozwój obszarów wiejskich, będzie przede wszystkim interesował sieci organizacji wiejskich.

Priorytet „Europa korzystająca na otwartości” zawiera obszar, w jakim wielu przedstawicieli polskiego trzeciego sektora ma spore doświadczenie, a mianowicie: Partnerstwo Wschodnie, w ramach którego Polsce zależy na postępie w proce-

sie zawierania umów stowarzyszeniowych i tworzenia stref wolnego handlu. Na wrzesień 2011 r. zaplanowany jest Szczyt Partnerstwa Wschodniego z udziałem szefów państw oraz rządów wszystkich państw członkowskich i partnerskich. Partnerstwo Wschodnie cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem wśród organizacji pozarządowych nie tylko z Polski, ale z całej Unii Europejskiej oraz wśród państw partnerskich. W 2009 r. w Brukseli zorganizowano Forum Społeczeństwa Obywatelskiego, na którym powołano Komitet Sterujący odpowiedzialny za koordynację działań NGOs z Unii i państw partnerskich. Najbliższy zjazd planowany jest na jesień w okresie prezydencji.

Partnerstwem Wschodnim szczególnie zainteresowane są fundacje oraz stowarzyszenia realizujące projekty międzynarodowe z udziałem partnerów ze Wschodu. Dobrym przykładem są projekty rozwojowe Fundacji Kolegium Europy Wschodniej im. Jana Nowaka-Jeziorańskiego, które realizowane są na rzecz Ukrainy, Białorusi oraz Gruzji. Wspierają one procesy transformacji ustrojowej oraz przemiany gospodarcze tych państw. Formami wsparcia są: wizyty studyjne, szkolenia, seminaria, staże zmierzające do poprawy warunków życia, edukacji oraz wsparcia budowy społeczeństwa obywatelskiego. Głównymi grantodawcami projektów fundacji są:

- Ministerstwo Spraw Zagranicznych;
- Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności;
- Fundacja im. Stefana Batorego.

Mając na uwadze wydarzenia z 2011 r. w Tunezji, Egipcie oraz Libii, polska prezydencja skupi się także na współpracy opartej na partnerstwie oraz wsparciu procesów transformacyjnych w Afryce Północnej i na Bliskim Wschodzie.

W dziedzinie budowy społeczeństwa obywatelskiego wsparcie UE, według polskich założeń, winno być koncentrowane na ochronie podstawowych wolności oraz tworzeniu i wsparciu istniejących mechanizmów zapobiegania prześladowaniom mniejszości, w tym chrześcijan. Problematyka powyższa leży od dawna w kręgu zainteresowań polskich stowarzyszeń, kierujących swą pomoc w wyżej wskazane obszary świata.

Młodzieżowym priorytetem polskiej prezydencji funkcjonujący pod nazwą „Młodzież i Świat” jest promocja i wzmacnianie współpracy młodzieży z Unii Europejskiej z jej rówieśnikami z państw Europy Wschodniej i Kaukazu. Region ten, pomimo sąsiedztwa z Unią Europejską, charakteryzuje się niską mobilnością młodych ludzi. Niska mobilność młodzieży jako zdefiniowany problem społeczny tej części Europy ma stać się inspiracją do realizacji interesujących projektów wymiany i edukacji nieformalnej przez europejskie organizacje pozarządowe. Polska spodziewa się, że podczas prezydencji Komisja Europejska ogłosi wstępną decyzję w sprawie nowelizacji obecnie funkcjonującego programu „Młodzież w Działaniu”.

Prezydencja oprócz spotkań formalnych skupionych wokół debaty nad priorytetami to także czas na nieformalne relacje i prezentację Polski w trakcie wydarzeń kulturalnych, których strona polska za pośrednictwem Narodowego Instytutu Audiowizualnego oraz Instytutu im. Adama Mickiewicza przygotowała ponad tysiąc w Polsce oraz za granicą. Kultura stanowi doskonałą przestrzeń do poruszania ważnych społecznie problemów. Dlatego hasłem przewodnim Europejskiego Kongresu Kultury, który odbędzie się we wrześniu 2011 r. we Wrocławiu jest *Art for Social Change*, czyli sztuka jako narzędzie zmiany społecznej. Wspólnym mianownikiem świata kultury i III sektora jest poruszanie tematów społecznie istotnych. Program kulturalny polskiej prezydencji w dużej mierze oparty jest o NGOs i projekty, które proponują. Przygotowano dużo imprez kulturalnych, które odbywać się będą w przestrzeniach publicznych, angażujących przechodniów w taki sposób, by jak najmniej osób pozostawić obojętnymi na formę oraz treści interaktywnych przekazów. Europejski Kongres Kultury będzie doskonałym przykładem przenikania się dwóch światów społecznego i kulturalnego, co może stworzyć nową jakość i spowodować większe otwarcie kultury na różne środowiska.

Na portalu internetowym Kongresu Kultury oprócz aktualności, programu i wielu innych ciekawych informacji wzbogaconych ambitną grafiką znajduje się strefa NGO, czyli rozbudowana podstrona zawierająca informacje, materiały filmowe dla organizacji pozarządowych, które stanowią istotną grupę współtwórców kongresu.

Rada Programowa ds. Oprawy Kulturalnej polskiego Przewodnictwa w Radzie Unii Europejskiej zaakceptowała wydarzenia organizowane przy udziale bądź współudziale organizacji pozarządowych w ramach krajowego Programu Kulturalnego na przykład OFF Festiwal Katowice, który odbędzie się w sierpniu 2011 r. czy Międzynarodowy Festiwal Konfrontacje, który odbywać się będzie w październiku 2011 r. w Lublinie – są to wydarzenia tworzone przez organizacje pozarządowe.

Problemy i tematy poruszane na co dzień przez organizacje pozarządowe, dzięki współpracy ze środowiskami kulturalnymi, mogą być bardziej słyszalne i wyraźniej dostrzeżone przez opinię publiczną, bowiem forma eventu w dobie elektronicznych mediów może być skuteczną próbą akcentowania i poruszania tematów ważkich społecznie.

Obecnie w Polsce aktywnie funkcjonuje około 60 tysięcy organizacji pozarządowych. Na portalu NGO.pl pojawiły się niedawno badania Stowarzyszenia Klon/Jawor przedstawiające w liczbach aktualny III sektor. Pokazują one, że w NGOs jest obecnie więcej optymistycznego spojrzenia w przyszłość, więcej wiary we własne siły oraz zwiększenia roli wolontariuszy. Tak jak wcześniej zostało wspomniane, pod kątem innych państw europejskich, Polska wypada blado w dziedzinie pracy wolontarystycznej, niemniej jednak w ostatnim okresie mamy do czynienia ze wzrostem aktywności społecznej zwłaszcza wśród młodych ludzi.

PREZYDENCJA POLSKI W RADZIE UNII EUROPEJSKIEJ

Podsumowując, w trakcie trwania polskiej prezydencji III sektorowi należałoby życzyć wykorzystania tego czasu, przede wszystkim na nawiązanie nowych, trwałych kontaktów środowiskowych z instytucjami oraz organizacjami spoza Polski, zwiększenia kooperacji sektorowej na rzecz realizacji wspólnych przedsięwzięć oraz wypracowania wspólnie z administracją państwową międzyresortowej formalnej płaszczyzny wzajemnych kontaktów.

Literatura:

Najważniejsze strony internetowe:

- Portal polskiej prezydencji, [Online], dostępne: www.prezydencjaue.gov.pl, 20.06.2011.
- NGO. Prezydencja w Radzie Unii Europejskiej, [Online], dostępne: www.prezydencja.ngo.pl, 20.06.2011.
- Europejski Kongres Kultury, [Online], dostępne: www.culturecongress.eu, 20.06.2011.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, [Online], dostępne: www.mpips.gov.pl, 20.06.2011.
- Portal dla organizacji pozarządowych, [Online], dostępne: www.ngo.pl.

ABSTRAKTY:

MAREK REWIZORSKI

WPLYW ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH NA ROZWÓJ WOLONTARIATU W EUROPIE

Organizacje pozarządowe stanowią liczący się, coraz ważniejszy sektor władzy publicznej. Poprzez swoje działania przyczyniają się do utworzenia pomostu pomiędzy społeczeństwem a władzą centralną i lokalną w poszczególnych państwach Unii Europejskiej (UE). Wpływają także na zwrócenie uwagi instytucji europejskich na problemy wolontariatu. W państwach Europy Środkowej i Wschodniej działalność ta wciąż jest nie dość rozwinięta. Jednakże systematyczne badania prowadzone przez same organizacje pozarządowe wykazują, że nie tylko w Polsce, ale także w pozostałych państwach europejskich wolontariat stopniowo zyskuje coraz większe znaczenie.

MARIUSZ BURKACKI

WOLONTARIAT JAKO JEDEN Z CZYNNIKÓW STYMULUJĄCYCH WZROST KAPITAŁU SPOŁECZNEGO

Artykuł traktuje o wolontariacie, w kontekście ukazania go jako czynnika pozwalającego na efektywny wzrost kapitału społecznego, mającego niebagatelny wpływ na codzienne życie i rozwój wielu Europejczyków. Przedstawia zjawisko jako współcześnie nieodłączną część funkcjonowania coraz większych kręgów obywateli państw europejskich. Dodatkowo łącząc go ze stosunkowo młodą naukowo kategorią, jaką jest kapitał społeczny, ukazuje wzajemne relacje, uświadamia użyteczność wszelkich działań wolontaryjnych, zapewniających korzyści każdemu z zaangażowanych w działanie podmiotów.

MICHAŁ WŁODARCZYK

MOTYWOWANIE WOLONTARIUSZY W ŚWIETLE WYBRANYCH KONCEPCJI TEORETYCZNYCH

Literatura przedmiotu z zakresu zarządzania personelem koncentruje się przede wszystkim na relacjach między menadżerem a pracownikiem, problematykę zarządzania wolontariuszami pozostawiając nieco na uboczu. Podobnie dla problematyki motywacji podstawowy kontekst stanowią tradycyjne stosunki pracow-

nicze. Próba odniesienia dorobku nauk o zarządzaniu w obszar motywowania wolontariuszy nie nastręcza specjalnych trudności, niemniej wymaga uściśleń oraz dopowiedzeń, pozwalających uwzględnić wyjątkowy charakter świadczonej pracy i jej specyficznego uwarunkowania. Opracowanie stanowi próbę sformułowania wniosków użytecznych przy implementacji wybranych koncepcji motywacyjnych w procesie zarządzania zespołami wolontariuszy.

ANITA BASIŃSKA, AGNIESZKA JERAN
UZASADNIENIA AKTYWNOŚCI WOLUNTARYSTYCZNEJ – PRZYPADEK
WOLONTARIUSZY AKCYJNYCH

Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie o uzasadnienia podejmowanej aktywności i angażowanego w wolontarystyczną działalność wysiłku. Odwołujemy się do kilku źródeł: motywacji wskazywanych i przywoływanych w ramach działań promujących wolontariat, wyników badań nad motywacjami wolontariuszy oraz opinii samych wolontariuszy akcyjnych w ramach projektu WOLIMP. Można zauważyć rozbieżność między argumentami przytaczanymi w ramach kampanii propagujących wolontariat, w których podkreśla się przede wszystkim motywacje pragmatyczne, instrumentalne a wykorzystywanymi przez wolontariuszy odwołaniami raczej do postaw prospołecznych.

HALINA KLEPACZ, ELŻBIETA ŻÓŁTOWSKA
GOPR JAKO SPECYFICZNY RODZAJ WOLONTARIATU

Celem artykułu było podkreślenie znaczenia działalności tak bardzo specyficznej grupy wolontariuszy, jaką stanowią ochotnicy górskiego pogotowia ratunkowego, szczególnie w roku 2011 nazwanym Europejskim Rokiem Wolontariatu. Niezwykle ważna rola Ochotniczego Pogotowia Górskiego w zwiększeniu bezpieczeństwa i ratowania zdrowia i życia osób przebywających w górach jest możliwa dzięki pełnej poświęcenia pracy i wspaniałej postawie ratowników. W artykule omówiono strukturę ratowników GOPR-u i TOPR-u w latach 1999-2010 z uwypukleniem dominującego udziału grupy ratowników-wolontariuszy, przeanalizowano zmiany w kształtowaniu się przeciętnej liczby interwencji i akcji ratunkowych, liczby przepracowanych godzin oraz wypraw ratunkowych przypadających na jednego ratownika. Wielkości te w ostatnich latach wykazują tendencję wzrostową.

MIKOŁAJ GĘBKA

POMOC OSIEROCONYM RODZICOM JAKO OBSZAR PRACY WOLUNTARYSTYCZNEJ

Artykuł jest próbą pokazania wybranych problemów, z jakimi stykają się osierozeni rodzice (którzy utracili dziecko w wyniku poronienia bądź zgonu okołoporodowego) oraz znaczenia i form pomocy, jaką oferują im, działając wolontarystycznie, organizacje zrzeszające rodziców dotkniętych stratą dziecka.

MAGDALENA WALOCH

PREZYDENCJA POLSKI W RADZIE UNII EUROPEJSKIEJ W ASPEKCIE ZAANGAŻOWANIA ŚRODOWISK POZARZĄDOWYCH

Artykuł ma charakter informacyjny oraz podsumowujący etap przygotowań polskich instytucji publicznych do pełnienia Prezydencji Polski w Radzie Unii Europejskiej. Kładzie istotny akcent na prezentację działań administracji publicznej zdeterminowanych na włączanie III sektora w proces planowania oraz realizacji przedsięwzięć w trakcie trwania polskiej prezydencji.

ABSTRACTS:

ANITA BASIŃSKA, AGNIESZKA JERAN

JUSTIFICATION FOR VOLUNTEERING ACTIVITY – THE CASE OF CAMPAIGN VOLUNTEERS

The aim of this article is to answer the question concerning the justification for volunteering activity and efforts put into it. Several sources are used: motivations indicated and referred to in activities that promote volunteering, results of research on volunteers' motivations, and the opinions of campaign volunteers participating in the WOLIMP project. There is a visible discrepancy between arguments quoted in relation to campaigns aimed at promoting volunteering, where pragmatic or instrumental motives are stressed, and volunteers' references to pro-social attitudes.

MAGDALENA WALOCH

THE POLISH PRESIDENCY OF THE EUROPEAN UNION COUNCIL FROM THE POINT OF VIEW OF NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS' ENGAGEMENT

The article above provides information and it summarizes the preparations of the Polish public institutions for the Presidency of the European Union Council. It significantly stresses the presentation of actions undertaken by public administration. They are to include the 3rd sector into the process of planning and the execution of undertakings during the Polish Presidency.

MARIUSZ BURKACKI

VOLUNTEERING AS ONE OF THE FACTORS STIMULATING THE DEVELOPMENT OF THE SOCIAL CAPITAL

The article below discusses volunteering in the context of revealing it as a factor allowing the effective development of the social capital. This, in turn, has considerable influence on everyday life and the development of many Europeans. The article presents the phenomenon as the currently inseparable part of functioning of the wider circles of citizens within European countries. Moreover, when linked with the social capital, perceived as the relatively young category from the scientific point of view and revealing the mutual relations, the voluntary actions seem to be useful and beneficial for all the entities engaged.

MIKOŁAJ GĘBKA

HELPING VILOMAHS AS THE AREA OF VOLUNTEER WORK

The article is an attempt to present the problems encountered by the vilomahs (who lost their children as a result of miscarriage or prenatal deaths) as well as significance and the forms of support offered to them resulting from voluntary work performed by organizations for parents affected by their child's death.

MICHAŁ WŁODARCZYK

MOTIVATING VOLUNTEERS IN THE LIGHT OF THE SELECTED THEORETICAL CONCEPTS

Reference books dealing with human resources management mainly focus on the relationship between a manager and an employee, neglecting the problem of managing volunteers. Similarly, in case of the problems of motivation, the basic context consists in the traditional employment relationship. The attempt to relate the achievements of management sciences to the area of motivating volunteers does not cause problems. However, it needs to be specified and requires additional comments allowing us to consider the unique character of the work provided and its special conditions. The present study is an attempt to express conclusions which seem to be useful for the implementation of the selected motivating concepts used in the process of managing the teams of volunteers.

MAREK REWIZORSKI

THE INFLUENCE OF NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS ON THE DEVELOPMENT OF EUROPEAN VOLUNTARY SERVICE

Non-governmental organizations are the major and the most important sector of the public authorities. Due to their activities, they contribute to building a bridge between the society and the central and local authorities in the given European Union member states. They also persuade European institutions to draw attention to the problems regarding voluntary work. This activity has not been developed fully in Central and Eastern European countries yet. However, the systematic research carried out by the non-governmental organizations revealed that volunteering proved to be of more significance not only in Poland but also in the other European member states.

HALINA KLEPACZ, ELŻBIETA ŻÓŁTOWSKA

MOUNTAIN VOLUNTEER SEARCH AND RESCUE (GOPR) AS A SPECIFIC TYPE OF VOLUNTEERING

The aim of the article is to stress the importance of activities performed by a very specific group of volunteers, the Mountain Volunteer Search and Rescue, particularly in the year 2011, named the European Year of Volunteering. The crucial role played by the Mountain Volunteer Search and Rescue in improving the safety and saving the lives and health of people in the mountains is possible thanks to the full commitment and exceptional work performed by the rescuers. The article describes the rescuer structure of the Mountain Volunteer Search and Rescue (GOPR) and the Tatra Volunteer Search and Rescue (TOPR) between 1999 and 2010, highlighting the dominance of volunteer rescuers. It also analyzes changes in the average number of interventions, rescue operations, working hours and rescue expeditions per rescuer. In recent years, these numbers have increased substantially.

AFILIACJE

PROF. ZW. DR HAB. RYSZARD BOROWICZ

Opis: profesor zwyczajny od roku 1991, obecnie zatrudniony w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz w Wyższej Szkole Gospodarki w Bydgoszczy (wcześniej m.in. pracownik Polskiej Akademii Nauk oraz Uniwersytetu im. A. Mickiewicza).

Zainteresowania badawcze: koncentrują się wokół socjologii edukacji i młodzieży, a także kwestii społecznych. Udział w kilku dużych projektach badawczych, m.in. w badaniach longitudinalnych (prowadzonych od blisko 40 lat) nad drogami życiowymi 7,5 tys. osób. Realizator wielu grantów naukowych (m.in. na badania samorządów; FAPA).

Dorobek naukowy: autor kilkunastu książek: „Selekcje społeczne w toku kształcenia w szkole wyższej” (1976), „Zakres i mechanizmy selekcji w szkolnictwie” (1983), „Równość i sprawiedliwość społeczna. Studium na przykładzie oświaty” (1988), „Nierówności społeczne w dostępie do wykształcenia” (2000), „Kwestie społeczne: trudne do rozwiązania czy nierozwiązywalne?” (2008), „Współobecne dyskursy” (2009, redakcja naukowa) oraz około dwustu innych naukowych opracowań. Jako nauczyciel akademicki porusza się w obszarze pedagogiki (zwłaszcza społecznej) oraz socjologii (edukacji, młodzieży).

DR MARZENA SOBCZAK-MICHAŁOWSKA, PROF. WSG

Opis: doktor nauk humanistycznych, zatrudniona na stanowisku adiunkta (Wydział Społeczno-Ekonomiczny Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy); dyscyplina naukowa: socjologia, pedagogika społeczna, specjalność naukowa: socjologia biedy, praca socjalna, polityka społeczna.

Zainteresowania badawcze: praca socjalna, socjologia rodziny.

Dorobek naukowy: autor książek, współautor ponad 20 prac zbiorowych, licznych recenzji oraz opracowań, analiz i prac badawczych o tematyce społeczno-ekonomicznej i edukacyjnej w państwach Europy Środkowej.

Dodatkowe osiągnięcia: członek Polskiego Towarzystwa Socjologicznego; laureat wielu wyróżnień władz uczelnianych oraz podziękowań władz regionalnych; Członek Komitetu Redakcyjnego „Społeczeństwo–Gospodarka–Kultura” (od 2006 roku); Członek Rady Naukowej w „Kultura i Edukacja” (od wrzesień 2009); Członek Rady Naukowej czasopisma „Heteroglossia” (od 2011); promotor ponad 200 prac dyplomowych (licencjackich oraz magisterskich i podyplomowych).

DR HAB. ELŻBIETA ŻÓŁTOWSKA

Opis: doktor habilitowany nauk ekonomicznych, zatrudniona na stanowisku profesora w Wyższej Szkole Ekonomii i Administracji im. E. Lipińskiego w Kielcach,

dyscyplina naukowa: ekonomia; specjalność naukowa: ekonometria, zastosowania matematyki w ekonomii.

Zainteresowania badawcze: teoria estymacji, teoria filtracji, ekonomia matematyczna, funkcje produkcji.

Dorobek naukowy: 67 publikacji w tym monografia, podręczniki akademickie: z ekonometrii i zastosowań matematyki w ekonomii i artykuły poświęcone: teorii estymacji i teorii filtracji, modelom popytu i produkcji. modelom wzrostu, łącznym i indywidualnym miernikom ubóstwa.

Dodatkowe osiągnięcia: członek Łódzkiego Towarzystwa Naukowego.

DR ANITA BASIŃSKA

Opis: socjolog. Pracuje w Katedrze Socjologii Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa w Poznaniu.

Zainteresowania badawcze: kultura organizacyjna przedsiębiorstw, motywacja do pracy, sieci społeczne, nierówności społeczne oraz metody badawcze.

DR AGNIESZKA JERAN

Opis: socjolog i towaroznawca. Od 2006 roku pracownik WSG w Bydgoszczy, wcześniej i nadal związana z ośrodkiem poznańskim,

Zainteresowania badawcze: Internet i nierówności cyfrowe, społeczeństwo obywatelskie, kultura i wykluczenie społeczne oraz metody i narzędzia badania wymienionych obszarów.

Dodatkowe osiągnięcia: od 2010 roku członek redakcji kwartalnika „Kultura i Edukacja”.

DR KAROLINA MARCHLEWSKA

Opis: doktor nauk humanistycznych z zakresu nauki o polityce, Dyrektor Ośrodków Komisji Europejskiej Europe Direct – Bydgoszcz i Inowrocław oraz Centrum Europejskiego im. Roberta Schumana przy Wyższej Szkole Gospodarki. Naukowo związana z Wyższą Szkołą Gospodarki w Bydgoszczy. Członek Team Europe (Polska).

Zainteresowania badawcze: welfare state oraz społeczno-ekonomiczny wymiar Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem rynków pracy w UE i polityki flexicurity.

Dorobek naukowy: 30 publikacji, w tym 8 druków zwartych (prace pod redakcją naukową) oraz liczne artykuły naukowe poświęcone polityce regionalnej i socjalnemu wymiarowi Unii Europejskiej.

DR HALINA KLEPACZ

Opis: doktor nauk ekonomicznych, zatrudniona na stanowisku adiunkta w Wyższej Szkole Informatyki w Łodzi, prodziekan Wydziału Informatyki i Zarządzania;

dyscyplina naukowa: ekonomia, specjalność naukowa: ekonometria, zastosowania matematyki w ekonomii.

Zainteresowania badawcze: teoria estymacji, ekonomia matematyczna, metodologia badań ubóstwa.

Dorobek naukowy: 61 publikacji w tym podręczniki akademickie z zastosowań matematyki w ekonomii i artykuły poświęcone: teorii estymacji modeli ekonometrycznych: z błędami pomiaru, funkcji produkcji CES, jackknife a także miarom ubóstwa.

DR MIKOŁAJ GĘBKA

Opis: doktor nauk humanistycznych, zatrudniony na stanowisku adiunkta (Wydział Społeczno-Ekonomiczny WSG w Bydgoszczy); dyscyplina naukowa: socjologia.

Zainteresowania badawcze: socjologia rodziny, mikrosocjologia.

Dorobek naukowy: 10 publikacji (artykułów).

Dodatkowe osiągnięcia: absolwent Podyplomowego Studium Rodziny WT UAM.

DR MAREK REWIZORSKI

Opis: doktor nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce, magister prawa, adiunkt w Instytucie Polityki Społecznej i Stosunków Międzynarodowych Politechniki Koszalińskiej oraz w Instytucie Historii i Politologii Akademii Pomorskiej w Słupsku. Absolwent politologii (2003, specjalność: stosunki międzynarodowe) i prawa (2004, specjalność: prawo cywilne materialne) na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Członek zwyczajny Polskiego Towarzystwa Studiów Międzynarodowych. Koordynator programu Erasmus w Instytucie Polityki Społecznej i Stosunków Międzynarodowych Politechniki Koszalińskiej.

Dorobek naukowy: autor licznych artykułów i monografii z zakresu polityki międzynarodowej. Zainteresowania naukowe: międzynarodowe stosunki gospodarcze, zwłaszcza zagadnienia związane z regionalizacją i globalizacją gospodarki światowej, działalnością międzynarodowych organizacji gospodarczych, jak również pozostałych podmiotów gospodarki światowej, problematyka global governance, teoria stosunków międzynarodowych, prawo i integracja europejska

DR MICHAŁ WŁODARCZYK

Opis: doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii, zatrudniony na stanowisku adiunkta (kierownik Pracowni Zarządzania Zasobami Ludzkimi Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy); doświadczenie w zarządzaniu zespołami wolontariuszy (w latach 2004-2009 dyrektor regionalny w organizacji pozarządowej), pracuje jako konsultant i doradca z zakresu HR.

Zainteresowania badawcze: zarządzanie zasobami ludzkimi, innowacyjność organizacji oraz pracowników, zarządzanie zmianą.

Dorobek naukowy: artykuły naukowe poświęcone problematyce zarządzania zasobami ludzkimi, badania kultury korporacyjnej oraz badania organizacyjnych uwarunkowań innowacyjności pracowników.

Dodatkowe osiągnięcia: członek Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego.

MGR MARIUSZ BURKACKI

Opis: doktorant na Uniwersytecie Warszawskim (Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych UW); dyscyplina naukowa: nauka o polityce, specjalność naukowa: marketing polityczny, polityka społeczna.

Zainteresowanie badawcze: marketing polityczny, zagadnienia państwa dobrobytu, brytyjska scena polityczna.

MGR MAGDALENA WALOCH

Opis: magister administracji, politolog, ukończyła studia podyplomowe z zakresu Komunikacji Społecznej i Public Relations. Zatrudniona w Biurze Posła PE Tadeusza Zwiefki. Specjalistka ds. pozyskiwania funduszy UE na rzecz organizacji pozarządowych Programu Euro-NGO Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności. Trener organizacji pozarządowych z zakresu budowy partnerstw międzysektorowych, komunikacji społecznej i PR oraz Społecznej Odpowiedzialności Biznesu. Od lat współpracuje z organizacjami pozarządowymi z terenu województwa kujawsko-pomorskiego. Członkini Komisji Rewizyjnej Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta (koło inowrocławskie).

Zainteresowania zawodowe: CSR, społeczne aspekty programów rewitalizacji, efektywność współpracy międzysektorowej w rozwiązywaniu problemów społeczno-gospodarczych. Autorka artykułów dotyczących zagadnień powyżej wymienionych.



PUNKTY INFORMACYJNE KOMISJI EUROPEJSKIEJ EUROPE DIRECT W POLSCE

Dążąc do ujednoczenia swoich kanałów informacyjnych w roku 2005 Komisja Europejska powołała do życia sieć punktów o nazwie EUROPE DIRECT, których głównym zagadnieniem jest udzielanie informacji i porad związanych z funkcjonowaniem Unii Europejskiej. W roku 2009 sieć ta została rozszerzona o nowe punkty, których obecnie w Unii Europejskiej jest około 500, zaś w Polsce 23.

Punkty informacyjne Komisji Europejskiej Europe Direct to ośrodki, które odwiedzać można osobiście lub kontaktować się za pośrednictwem telefonu czy poczty elektronicznej. Ponadto oferują one:

- bezpłatne publikacje, broszury informacyjne i przewodniki
- bezpłatne połączenie z centrum Europe Direct pod numerem 00 800 67891011
- odpowiedzi na pytania dotyczące kwestii europejskich
- komputery z dostępem do serwisu Europa – portalu internetowego UE
- mechanizm informacji zwrotnej, umożliwiający obywatelom poinformowanie Brukseli o ich problemach, wątpliwościach i uwagach na dowolny temat związany z działalnością UE i jej wpływem na życie obywateli
- aktywne działania informacyjne skierowane do społeczności lokalnych

Nazwa	Miasto	Kod	Ulica	Nr	Nr	Telefon	Fax	E-mail	WWW
Punkt Informacyjny Europe Direct - Białystok	Białystok	15-889	Brukowa	28	8	85 744 24 43	85 653 77 53	europe-direct@bialystok.bia.pl	www.europe-direct.bialystok.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Książnica Beskidzka	Bielsko-Biała	43-300	Słowackiego	17a		33 812 35 20	33 812 35 20	europe_direct@bielsko.biala.pl	http://www.europe-direct.bielsko.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Bydgoszcz	Bydgoszcz	85-229	Garbary	2		52 567 00 60/61 wew. 30/31	52 567 00 69	europe_direct@bydgoszcz.byd.pl	http://www.ed.byd.pl

Punkt Informacyjny Europe Direct - Gdańsk	Gdańsk	80-252	Jaškowa Dolina	7		58 717 56 26 58 3 444 111	58 717 56 26 wew. 28	europe-directgdansk@morena.org.pl	http://www.edg.morena.org.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Gorzów Wielkopolski	Gorzów Wielkopolski	66-400	Towarowa	2		95 7 390 372	95 7 390 375	europe-direct-gorzow@lubuskie.pl	www.europe-direct.lubuskie.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Inowrocław	Inowrocław	88-100	Poznańska	43	45	52 567 00 90 wew. 406	52 567 00 90 wew. 406	europe_direct_inowroclaw@byd.pl	http://www.edino.byd.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Katowice	Katowice	40-049	Kościuszki	6		32 209 17 01 wew. 22	32 209 16 90	europe-direct@europe-direct.katowice.pl	www.europe-direct.katowice.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Kołobrzeg	Kołobrzeg	78-100	Ratuszowa	13	pok. 214-215	94 35 515 33	94 35 51583	europe-direct.kolo-brzeg@europe-direct.kolo-brzeg.eu	www.europe-direct.kolo-brzeg.eu
Punkt Informacyjny Europe Direct - Kraków	Kraków	31-155	Warszawska	24		12 628 26 81	12 632 47 95	europe-direct-krakow@transfer.edu.pl	www.europe-direct-krakow.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Legnica	Legnica	59-220	Macieja Rataja	32		76 862 07 27	76 862 43 22	biuro@europe-direct-legnica.pl	www.europe-direct-legnica.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Lublin	Lublin	20-029	M. Skłodowskiej-Curie	3		81 534 61 91/92	81 534 61 92	europe-direct@europe-direct.lublin.pl	www.europe-direct.lublin.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Olecko	Olecko	19-400	Kolejowa	31	2	87 5201060	87 5201060	europe-direct_olecko@wmirol.org.pl	www.europe-direct.olecko.pl

Punkt Informacyjny Europe Direct Warmia i Mazury	Olsztyn	10-410	Lubelska	43A	112	89 5354843	89 5354843	europe_direct@olsztyn.wmirol.org.pl	www.europe-direct.olsztyn.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Opole	Opole	45-716	Spychalskiego	1a		77 403 36 41	77 403 36 09	europe-direct.opole@ocrg.opolskie.pl	www.europe-direct.ocrg.opolskie.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Ostrołęka	Ostrołęka	07-10	Bańniowa	14		29 760 30 45	29 760 30 45	eud@europe-direct.ostroleka.pl lub europe_direct.ostroleka@arrmpw.org.pl	http://europe-direct.ostroleka.pl lub www.arrmpw.org.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Południowa Wielkopolska	Ostrów Wielkopolski	63-400	Budowlanych	5		62 736 10 27	62 736 10 27	europe-direct.ostrow@ctiw.pl	www.europe-direct.ostrow.ctiw.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Piotrków Trybunalski	Piotrków Tryb.	97-300	Dąbrowskiego	20		44 649 76 62	44 647 12 53	ed@piotrkow.info.pl	http://piotrkow.info.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Poznań	Poznań	61-874	Al. Niepodległości	2		61 853 71 32	61 852 13 16	europe-direct.poznan@irpoznan.com.pl	http://www.europe-direct.poznan.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Przemyśl	Przemyśl	37-700	Pl. Dominikański	3	pok. 66	16 678 50 54 wew. 266	16 678 27 60	europe-direct@powiat.przemysl.pl	www.europe-direct.powiat.przemysl.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Tuchów	Tuchów	33-170	Chopińska	10		14 652 54 36 wew. 25	14 652 54 36 wew. 23	europe-direct@tuchow.pl	www.europe-direct.tuchow.pl

Punkt Informacyjny Europe Direct - Warszawa	Warszawa	00-552	Plac Konstytucji	4		22 331 70 20	22 331 70 21	europe-direct@um.warszawa.pl	http://europe-direct.um.warszawa.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Zamość	Zamość	22-400	Akademicka	4		84 677 67 76	84 677 67 15	europe_direct@zamosc.pl	http://europe-direct-zamosc.wszia.edu.pl
Punkt Informacyjny Europe Direct - Zielona Góra	Zielona Góra	65-057	Podgórna	7		68 45 65 236	68 45 65 408	europe-direct-zielonagora@lubuskie.pl	www.europe-direct.lubuskie.pl