

Systematycznie,

czyli jak?

O specyfice zarządzania zaangażowaniem
wolontariuszy systematycznych
w organizacjach kultury

Spis Treści

- 4 Wprowadzenie**
- 7 Wolontariat systematyczny, czyli raz jeszcze o społecznym zaangażowaniu**
- 21 Metodyka badania**
- 24 Wolontariat systematyczny – opis przypadków**
- 24 Muzeum Emigracji w Gdyni**
 - 24 O Muzeum
 - 25 Program wolontariatu Muzeum Emigracji w Gdyni
- 28 Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku**
 - 28 O Muzeum
 - 29 Program wolontariatu Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku
- 31 Stowarzyszenie Lokalnych Ośrodków Twórczych – SLOT**
 - 31 O Stowarzyszeniu
 - 32 O programie wolontariatu Stowarzyszenia Lokalnych Ośrodków Twórczych – SLOT
- 37 Wolontariat systematyczny – wyniki badania**
 - 37 Jakie są cechy charakterystyczne zaangażowania wolontariuszy w formie systematycznej?
 - 42 Na bazie jakich założeń konstruowana jest oferta zaangażowania dla wolontariuszy systematycznych?
 - 45 W jaki sposób zorganizowany jest system zarządzania wolontariuszami systematycznymi?
 - 50 Jakie aspekty są kluczowe w zarządzaniu społecznym zaangażowaniem wolontariuszy systematycznych?
- 58 Podsumowanie analizy przypadków i wnioski badawcze**
- 61 Recenzja**

WPROWADZENIE

Wprowadzenie

Można odnieść wrażenie, że o wolontariacie napisano dotychczas tak wiele i na tak różne sposoby, że podejmowanie tego tematu po raz kolejny nie może przynieść żadnej nowej perspektywy. Tymczasem zagadnienie to nie tylko dociera do coraz szerszych grup odbiorców, ale także rozwija się i ewoluuje, przyjmując nowe i redefiniując istniejące formy. Wolontariat kojarzony głównie z działalnością charytatywną staje się obecnie ciekawą formułą do realizacji szerokiej gamy codziennych zadań organizacji, należących zarówno do sektora pozarządowego, jak i publicznego i prywatnego.

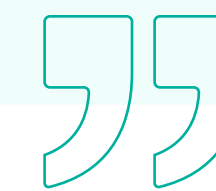
Stowarzyszenie IBOK współpracuje z wolontariuszami od początku swojej działalności, która choć relatywnie wąska tematycznie, pozwala oferować różne możliwości zaangażowania. Istotnym momentem dla rozwoju posiadanej oferty wolontariackiej było przystąpienie do realizacji projektu „WOW w IBOK-u! Wsparcie organizacji wolontariatu systematycznego 2024–2026”. Projekt ten jest realizowany przez nasze Stowarzyszenie w ramach programu wsparcia finansowego Narodowego Instytutu Wolności w ramach zadania Korpusu Solidarności – Rządowego Programu Wspierania i Rozwoju Wolontariatu Systematycznego na lata 2018–2030, w programie „Wsparcie organizacji wolontariatu w NGO – WOW w NGO!” Głównym założeniem programu jest postawienie akcentu na rozwój wolontariatu systematycznego, będącego formą długotrwałego zaangażowania

na rzecz organizacji, które nie jest jednak wolontariatem w formie stałej. Założenia przeprowadzonego badania bazowały na posiadanych doświadczeniach organizacyjnych, a także na praktycznym doświadczeniu pracy zespołu badawczego, zarówno w charakterze wolontariuszy, jak i koordynatorów.

Jak zaznaczają operatorzy programu Korpus Solidarności:

W Polsce brakuje szeroko zakreślonych badań socjologicznych holistycznie diagnozujących problematykę wolontariatu. W związku z tym nie jest możliwa pogłębiona diagnoza i ewaluacja kierunków oraz stopnia rozwoju wolontariatu. Przeprowadzona kwerenda dostępnych źródeł jednoznacznie wskazuje, że do tej pory nie powstało żadne kompleksowe badanie socjologiczne, którego przedmiotem byłaby kondycja wolontariatu w Polsce.

(Korpus Solidarności 2023, s. 75)



Okoliczności te potwierdzają także studia literaturowe przeprowadzone na potrzeby niniejszego raportu, wskazujące istnienie wyraźnej luki badawczej w tym obszarze. Dlatego też mamy nadzieję, że przygotowane opracowanie przyczyni się do zwiększenia wiedzy na temat zjawiska wolontariatu w Polsce, a także pomoże zidentyfikować nowe kierunki badawcze.

Oddajemy w ręce Czytelników opracowanie będące wynikiem badań jakościowych dotyczących zagadnienia wolontariatu systematycznego, przeprowadzonych w 2024 roku. W pierwszej części raportu dr Aleksandra Mazurek przybliży czytelnikom najważniejsze informacje związane z zagadnieniem wolontariatu, odnosząc je do współczesnych kontekstów funkcjonowania organizacji. W drugiej części, zatytułowanej „Polscy wolontariusze i ich praca w liczbach”, prezentujemy

dane ilościowe dotyczące aktywności organizacji i wolontariuszy, monitorowanej za pośrednictwem Systemu Obsługi Wolontariatu (SOW) – ogólnopolskiej platformy stworzonej w ramach Korpusu Solidarności – Rządowego Programu Wspierania i Rozwoju Wolontariatu Systematycznego na lata 2018–2030. W dalszej części Maria Konrad, Klara Korejba i dr Aleksandra Mazurek przedstawiają wyniki analizy jakościowej trzech wybranych organizacji posiadających ofertę zaangażowania dla wolontariuszy systematycznych. W ostatniej części raportu zgromadzone zostały wnioski badawcze, a także przyszłe, potencjalne kierunki eksploracji badawczej podjętego zagadnienia wolontariatu systematycznego.

WOLONTARIAT SYSTEMATYCZNY

czyli raz jeszcze o społecznym
zaangażowaniu

Wolontariat systematyczny, czyli raz jeszcze o społecznym zaangażowaniu

Choć społeczne zaangażowanie na rzecz innych ma w naszym kraju bardzo bogatą i wielowątkową historię, sięgającą czasów średniowiecznych (Leś 1999; Leś et al. 2000), wolontariat wciąż nie jest powszechną i oczywistą formą aktywności obywatelskiej. Fakt ten na przestrzeni ostatnich lat potwierdzają zarówno źródła europejskie, jak i krajowe (Raport OECD 2015, s. 3; Centrum Badania Opinii Społecznej 2024, s. 7–8). Przyczyn tego stanu rzeczy należy upatrywać głównie w XX-wiecznej historii Polski, choć proces ten postępował już od końca XVIII wieku (Mazurek 2023, s. 16–17). Organizacje odradzające się formalnie w okresie dwudziestolecia międzywojennego, po ponad 120 latach niebytu, nie miały możliwości pełnego rozkwitu. Delegalizacje podmiotów zajmujących się działaniami dobroczynnymi i filantropijnymi, rozpoczęte za czasów okupacji niemieckiej, kontynuowane były na szerszą skalę w okresie powojennym (Mazurek 2023, s. 17–18). Władze PRL od końca lat 40. XX wieku prowadziły konsekwentną likwidację lub przejmowanie wszelkich instytucji o charakterze pozarządowym, by finalnie doprowadzić do delegalizacji działalności fundacji w 1952 roku. Organizacje te były w naszym kraju nielegalne przez 32 lata (Iłowiecka-Tańska 2011, s. 44–45; Pieniążek 2018, s. 64). Pełna kontrola państwa nad działalnością organizacji, realizowanie propartyjnych programów działania, a niekiedy także przymus przynależności, potęgowały niechęć społeczeństwa do aktywnego uczestnictwa na ich rzecz. Wiele grup społecznych było pozbawionych możliwości swobodnego

wyrazu w przestrzeni innej niż rodzinna i zawodowa, co znalazło ujście dopiero na początku lat 80. (Mocek 2014, s. 11). Choć oddolne inicjatywy ludności funkcjonowały przez cały omawiany okres, nie przybierały formalnej, docenianej społecznie formy, jaką dziś określamy mianem wolontariatu. Niestabilność zaplecza instytucjonalnego również negatywnie oddziaływała na utrwalanie i rozwijanie postaw obywatelskich w tym zakresie. Dlatego też współczesne rozumienie pojęcia wolontariatu umiejscawiane jest przez praktyków i badaczy jako zjawisko funkcjonujące w Polsce od przełomu 1989 roku (Górecki, 2013 s. 83; Korpus Solidarności 2023, s. 2; Morawski, Szczegielniak 2021, s. 137; Pieniążek, Zielińska, 2017 s. 147).

Czym więc jest wolontariat? Praktycy najczęściej w pierwszej kolejności sięgają po definicję ustawową¹, która staje się punktem wyjścia do własnych, bogatszych interpretacji. Jednym z najogólniejszych ujęć jest to sformułowane przez Smitha (Smith 1981, s. 25, [za:] Buttler 2018, s. 34), według którego wolontariat to działalność,

która nie jest zdeterminowana biologicznie (np. spanie, jedzenie, wypoczynek), ekonomicznie (np. praca zarobkowa, prace domowe), politycznie i społecznie (płacenie podatków, ubieranie się przed pojawieniem się w miejscu publicznym). Jest to działalność motywowana głównie przez oczekiwane korzyści psychiczne, których wartość jest wyższa niż wynagrodzenie za tę działalność.



1. Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Art. 2 pkt. 3) "wolontariusz to osoba fizyczna, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie."

W innym, równie złożonym ujęciu określa się wolontariusza jako osobę, która

czyni więcej, niż to wynika z jej płatnego zajęcia i normalnych obowiązków i nie oczekuje na zarobek lub nagrody, przyczynia się w różny sposób do przynoszenia korzyści dla środowiska, osiągając równocześnie zadowolenie ze swej działalności.

(Korpus Solidarności 2023, s. 75)



Bazując na tak szerokim ujęciu, nie dziwi fakt, że wolontariat postrzegany jest wielowymiarowo. Może być traktowany jako metoda na pozyskiwanie kompetencji istotnych na rynku pracy (Kosek 2021; Kulig-Moskwa 2013), jako sposób aktywizacji społecznej różnych grup wiekowych, od młodzieży szkolnej po seniorów (Całek 2021; Lubrańska, Zawira 2021; Pieniążek, Zielińska 2017), jako jedno z narzędzi resocjalizacyjnych (Cegielska 2009), forma partycypacji obywatelskiej (Morawski, Szczegielniak 2021) czy wreszcie forma wyrazu przekonań politycznych (Bejma 2014).

W Stanach Zjednoczonych, posiadających jeden z największych i najlepiej rozwiniętych sektorów pozarządowych na świecie (Hopkins 2009, s. 3; Rymsza 2013, s. 10; Worth 2020), w okresie między wrześniem 2020 a 2021 rokiem, 23,2% Amerykanów (60,7 miliona osób) formalnie działało na rzecz organizacji, pracując łącznie około 4,1 miliarda godzin (AmeriCorps 2021). Odsetek ten był niższy niż w latach poprzednich przez wzgląd na okres pandemii. W tym samym czasie ponad 50% społeczeństwa deklarowało także nieformalne społeczne działania na rzecz innych (AmeriCorps 2021).

Dla porównania, kondycja wolontariatu w Polsce jest zgoła odmienna. Według danych z Raportu Klon/Jawor (2022a), choć liczba organizacji pozarządowych

korzystających z pomocy wolontariuszy utrzymuje się na poziomie powyżej 60%, to liczba zaangażowanych osób ciągle maleje. W latach 2002–2021, przeciętna liczba wolontariuszy spadła z poziomu 15 do 5 osób. Przeciętna liczba wolontariuszy regularnych² mierzona w latach 2004–2021, spadła natomiast z 6 do 2 osób (Raport Klon/Jawor 2022a, s. 31–33). Wymiar czasu zaangażowania wolontariuszy regularnych w przypadku 46% badanych wynosił od 1 do 5 godzin miesięcznie, 26% poświęciło organizacjom od 6 do 10 godzin miesięcznie, a 15% z nich działało powyżej 11 godzin na miesiąc (Raport Klon/Jawor 2022b, s. 48).

Choć dane te mogą jawić się jako mało optymistyczne, cieszy fakt, że baza wiedzy dotyczącej wolontariatu powiększa się z każdym rokiem. Opracowania odnoszące się do tego zagadnienia powstają głównie na podstawie doświadczeń gromadzonych przez przedstawicieli trzeciego sektora jako refleksje i spostrzeżenia w wyniku prowadzonych działań projektowych czy też jako element działań sektora publicznego.

Pośród przykładów tego typu opracowań wymienić można między innymi:

- *Jak zdobyć i zatrzymać wolontariusza? Szkolenie z zakresu zarządzania pracą wolontariuszy* (2008),
- *Praktyczny poradnik pracy z wolontariuszami. Zasady organizacji przyjaznej wolontariuszom* (Fundacja Stocznia, 2014),
- *Jak przygotować program wolontariatu? Poradnik dla instytucji publicznych* (Miasto Stołeczne Warszawa, 2018),
- *Nabierz wprawy w prawie, czyli poradnik o prawnych aspektach wolontariatu* (Wilk, 2019),

2. W myśl założeń badawczych Raportu, były to osoby współpracujące z organizacją co najmniej raz w miesiącu.

- *Dobry wolontariat krok po kroku. Podręcznik dla organizatorów i koordynatorów wolontariatu* (Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, 2021),
- *Wolontariat w szkole zgodnie z prawem. Vademecum dla kadr oświatowych, opiekunów szkolnych kół wolontariatu, koordynatorów wolontariatu, wolontariuszy oraz ich rodziców* (Komosa, 2022),
- *Bezpieczeństwo wolontariuszy. Przewodnik dla organizatorów wolontariatu* (Broniewska, 2024),
- *Poradnik twoja droga do wolontariatu* (Fundacja Orlen, 2024).

Różnorodność treści i aktualizowanie wiedzy świadczy nie tylko o ciągłym zainteresowaniu tym zagadnieniem, ale także o coraz to nowych obszarach tematycznych, które poddawane są refleksji w kontekście wolontariatu. Jest też świadectwem wciąż rozwijanego doświadczenia praktycznego organizacji, które przekuwane jest w wiedzę i dobre praktyki organizacyjne. W treści większości poradników i przewodników akcentowane są definicje podstawowych pojęć, uwspólniających rozumienie tej sfery życia organizacji, omawiane są prawne aspekty angażowania wolontariuszy, wskazywana jest zasadność formułowania regulaminów, formalizowania ich aktywności czy też dbałości o ich motywację i należyłą opiekę w samej organizacji.

Cieszy również bogaty wachlarz typów zaangażowania rozpoznawanych wśród wolontariuszy. W zależności od przyjętego kryterium określone są różne rodzaje wolontariatu. Typologia zagadnienia w podziale według wybranych kryteriów przedstawiona została w tabeli 1.

Tabela 1. Typologia działań wolontariackich w podziale wg kryteriów

KRYTERIUM PODZIAŁU	TYP WOLONTARIATU	DEFINICJA
Stopień sformalizowania działań (społeczna podstawa funkcjonowania)	formalny	planowe działanie z wykorzystaniem pośrednictwa instytucjonalnego, na zasadach określonych w Ustawie
	nieformalny	planowe działanie bez pośrednictwa instytucjonalnego; bezpośrednia aktywność na rzecz innych osób, idei
	spontaniczny	nieplanowane, jednorazowe działanie pod wpływem impulsu
Liczba zaangażowanych osób	indywidualny	indywidualna praca na rzecz potrzebującego lub potrzebujących, pod nadzorem instytucji lub poza nim
	grupowy (zespołowy)	pojedyncze osoby lub mniejsze grupy, pracujące w ramach większej zorganizowanej całości
Terytorium działania	lokalny	działalność na rzecz osób lub instytucji ze środowiska lokalnego
	krajowy	działalność ogólnokrajowa lub lokalna, niewykraczająca poza granice kraju macierzystego wolontariusza
	zagraniczny	działalność odbywająca się poza granicami kraju macierzystego wolontariusza
	transgraniczny	działalność zorganizowana w ramach międzynarodowych wymian wolontariuszy, odbywających się w granicach kraju macierzystego i poza jego granicami

KRYTERIUM PODZIAŁU	TYP WOLONTARIATU	DEFINICJA
Organizator	społeczny (w tym pozarządowy)	zaangażowanie w formie wolontariatu, którego organizatorem jest podmiot społeczny (w tym trzeciego sektora)
	publiczny	zaangażowanie w formie wolontariatu, którego organizatorem jest podmiot sektora publicznego
	pracowniczy	zaangażowanie w formie wolontariatu, którego organizatorem jest podmiot prywatny; w procesie zaangażowania występowanie podmiotu trzeciego, obok wolontariusza i korzystającego – przedsiębiorcy-pracodawcy
Grupa wiekowa	uczniowski	społeczne zaangażowanie uczniów szkół, realizowane najczęściej w formie szkolnych kół wolontariatu
	młodzieżowy	społeczne zaangażowanie osób w wieku 18–30 lat
	seniorów	społeczne zaangażowanie osób w wieku emerytalnym (grupa 60+)
Forma realizowania zadań	stacjonarny (bezpośredni)	zadania realizowane na rzecz organizacji są w całości wykonywane stacjonarnie, przy fizycznej obecności wolontariusza
	hybrydowy	zadania realizowane na rzecz organizacji są w częściowo wykonywane stacjonarnie, a częściowo za pośrednictwem narzędzi porozumiewania się na odległość
	zdalny (e-wolontariat)	zadania realizowane na rzecz organizacji są w całości lub częściowo wykonywane za pośrednictwem narzędzi porozumiewania się na odległość

KRYTERIUM PODZIAŁU	TYP WOLONTARIATU	DEFINICJA
Tematyka realizowanych działań	sportowy	działalność na rzecz organizacji sportowych; najczęściej wsparcie organizacji wydarzeń różnej rangi
	turystyczny	uprawianie turystyki, połączone z pomocą lokalnym społecznościom odwiedzanych terenów
	ekologiczny (ekowolontariat)	uprawianie turystyki, połączone z pracą na rzecz ochrony środowiska naturalnego
	charytatywny	działania na rzecz wsparcia słabych i potrzebujących (konkretnej osoby, grupy osób lub zwierząt)
	kulturalny	działania na rzecz instytucji lub organizacji o profilu kulturalnym
Motywacja	altruistyczny	zaangażowanie wynikające z potrzeby dopełnienia wartości własnego życia, cechujące się bezinteresowną pracą dla drugiego człowieka, chęcią bycia potrzebnym po spełnieniu obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz współczuciem dla ludzi ubogich i cierpiących
	zadaniowy (kompetencji)	zaangażowanie związane z doświadczeniem zawodowym danej osoby oraz z pragnieniem neutralizowania niedostatków profesjonalnych świadczeń; społeczne zaangażowanie bazujące na jak najlepszym wykorzystaniu umiejętności i doświadczeń wolontariuszy
	egoistyczny	zaangażowanie w oparciu o chęć sprawdzenia się, podniesienia swojego prestiżu w oczach innych lub zdobycia nowych umiejętności

KRYTERIUM PODZIAŁU	TYP WOLONTARIATU	DEFINICJA
Motywacja	afiliacyjny	zaangażowanie, którego podstawą jest poszukiwanie kontaktów z innymi ludźmi, ze środowiskiem osób podobnie myślących czy odczuwających
	ideologiczny	zaangażowanie, ukształtowane na podstawie wpływu przeżyć religijnych lub rodzinnych wzorów służby społecznej
Intensywność podejmowanych działań	stały	regularne wykonywanie określonych zadań na rzecz organizacji; ścisły związek wolontariusza z organizacją
	okazjonalny (akcyjny)	jednorazowe lub okresowe wykonywanie zadań na rzecz organizacji; mniej zażyły kontakt wolontariusza z organizacją
Czas trwania zaangażowania	długoterminowy (ciągły)	wolontariat świadczony w okresie dłuższym niż 6 miesięcy, często w pełnym wymiarze godzin pracy etatowego pracownika; praca na rzecz organizacji, która stanowi element codziennego życia wolontariusza; jest częścią osobistych przekonań, konieczny do samorealizacji
	systematyczny	wolontariat świadczony regularnie przez okres od 3 do 6 miesięcy; praca na rzecz organizacji w wymiarze godzin nieutrudniającym wykonywania pracy odpłatnej lub nauki szkolnej
	krótkoterminowy	praca na rzecz organizacji traktowana tymczasowo, wykonywana do momentu osiągnięcia zamierzonego celu; najczęściej zaangażowanie trwające krócej niż 1 miesiąc
	jednorazowy	praca o charakterze doraźnym i spontanicznym, podejmowana pod wpływem chwili i silnych emocji; nastawiona na zrealizowanie założonego celu w ściśle określonym czasie

Opracowanie własne na podstawie: Bejma 2014; Catek 2014; Catek 2021; Górecki 2013; Kokoszczyńska, Syska 2021; Korpus Solidarności 2023; Kosek 2021; Morawski, Szczegielniak 2021; Pieniążek 2018; Pieniążek, Zielińska 2017; Polak 2018; Potyrała 2015; Roguska 2010; Roźnowski, Olczykowska 2016; Seweryn 2018; Wachowiak, Herudzińska 2021

Mnogość przedstawionych typów wolontariatu doskonale obrazuje wielowymiarowość tego zjawiska. Jednoznaczne i wyczerpujące opisanie natury społecznego zaangażowania ludzi zdaje się być zadaniem szalenie trudnym, o ile nie niewykonalnym. Odmian wolontariatu jest bowiem tyle, ilu samych wolontariuszy. Opisane powyżej typy i kategorie nakładają się na siebie z różną intensywnością, tworząc unikalną charakterystykę zaangażowania, w której rozkład akcentów będzie zawsze wynikiem osobistej sytuacji wolontariusza i jego historii.

Wolontariat systematyczny jest więc tylko jednym z wielu kryteriów myślenia o społecznym zaangażowaniu. Jednak spośród innych form, opisywanych w odniesieniu do czasu trwania współpracy, jawi się jako atrakcyjne rozwiązanie, pozwalające w sposób długofalowy przyczyniać się do działań organizacji, jednocześnie nie wymagając inwestowania znacznej ilości czasu. Forma ta umożliwia budowanie długofalowych kontaktów z organizacjami, przy jednoczesnym zachowaniu balansu między życiem zawodowym, prywatnym i przestrzenią działań społecznych. Dyspozycyjność czasowa oraz możliwości zaangażowania wolontariuszy zależą bowiem od bieżącej sytuacji życiowej i zmieniają się w czasie.

Jak pokazuje doświadczenie naszego Stowarzyszenia, wolontariat systematyczny jest formą, która z jednej strony daje organizacjom możliwość elastycznego podejścia do zaangażowania wolontariuszy, z drugiej zaś pozwala zatroszczyć się o jeden z najważniejszych wymiarów współpracy – budowanie i utrwalanie więzi.

Zaangażowanie w formule systematycznej cechuje jednak inna dynamika procesów zarządczych. Wolontariat krótkoterminowy zazwyczaj związany jest z realizacją konkretnego działania o charakterze akcyjnym. Wolontariusze są więc zaangażowani w formule projektowej jako doraźne wsparcie określonego wydarzenia, na przykład festiwalu filmowego czy pikniku rodzinnego. Planowanie ich aktywności stanowi więc jeden z elementów większej całości, niezbędnej do realizacji założeń projektu. Podobnie organizacja i kontrola ich pracy wpisane są w szeroki kontekst zarządzania wydarzeniem. Źródłem motywacji do działania jest zazwyczaj sam projekt – możliwość uczestnictwa w konkretnym przedsięwzięciu, dołączenie do zespołu. Wolontariusze pełnią więc funkcję wspomagającą – to na organizacji spoczywa ciężar działań, które w razie nagłego braku wolontariuszy mogą być skompensowane nakładem pracy jej członków.

Wolontariat stały jest z kolei zaangażowaniem, które wpisane jest w strategię działania organizacji. Zazwyczaj zadania realizowane w tej formie stanowią element podstawowej działalności podmiotu, a wolontariusze pełnią kluczową rolę w jej realizacji. Członkowie organizacji najczęściej nie są w stanie własnym nakładem pracy skompensować ewentualnej nieobecności ochotników – głównie przez wzgląd na rozległość działań i nierzadko konieczność posiadania specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Dobrym przykładem ilustrującym ten aspekt jest praca pielęgniarek i pielęgniarzy, którzy wspomagają organizacyjnie hospicja domowe. Zapewnienie zajęcia dla wolontariuszy stałych jest elementem podstawowej działalności organizacji i stanowi część składową wszystkich procesów zarządczych – od planowania i organizacji pracy po motywowanie i kontrolę zespołu.

Działalność wolontariuszy systematycznych z punktu widzenia zarządzania jest „zawieszona” w połowie drogi pomiędzy wolontariatem akcyjnym a stałym. Występuje w niej bowiem regularność zaangażowania, jednak jego dynamika

jest zmienna. Z codziennego wsparcia działań może przejść do formuły akcyjnej, by wkrótce zmienić się na doraźną pomoc kilka razy w miesiącu. Podobna sytuacja dotyczy realizowanych zadań. Przez wzgląd na nieregularność zaangażowania wolontariusze systematyczni nie są zaangażowani w działania o charakterze strategicznym w pełnym wymiarze. Z drugiej zaś strony wspieranie wyłącznie działań akcyjnych niedostatecznie zagospodarowuje deklarowaną chęć pomocy. Zarządzanie takim rodzajem zaangażowania wymaga więc odrębnego podejścia, w którym tworzona jest osobna oferta dostosowana do potrzeb tej grupy ochotników.

Na etapie planowania działań wymaga sformułowania oferty zaangażowania, która z jednej strony będzie wpisywała się w codzienną działalność organizacji i przyczyniała do realizacji jej misji, z drugiej zaś, w kontekście zarządzania ryzykiem, nie będzie stanowiła kluczowego elementu. Wówczas tworzenie przez wolontariuszy wartości dodanej jest osadzone w misji i w pełni namacalne, jednak ich chwilowa nieobecność nie wpływa znacząco na powodzenie codziennych aktywności.

Organizowanie działań wolontariuszy odbywa się z uwzględnieniem ich zróżnicowanej dyspozycyjności, która zmienia się w czasie. Zadania do zrealizowania powinny więc cechować się długofalowością i dawać ochotnikom możliwość samoregulacji pracy, głównie w zakresie czasu i intensywności zaangażowania. Oprócz stacjonarnych zadań związanych z konkretnym miejscem i pracą „na żywo”, z pomocą przychodzi także e-wolontariat. Choć ta forma zaangażowania ma liczne mankamenty, pozwala na podejmowanie aktywności w weekendy, wieczorami lub nocą, poza godzinami pracy organizacji, w rytmie i na zasadach najdogodniejszych dla wolontariuszy. Umożliwia też zaangażowanie osób z różnych regionów, mieszkających poza granicami kraju czy też mających ograniczenia mobilności.

Kwestie dbałości o motywacje wolontariuszy także mają swoją „systematyczną” specyfikę. Początkowe motywacje, związane z przystąpieniem do działania, mają nieco inny „cykl życia”. Zazwyczaj nie są dość bogate, by stanowić źródło energii na cały okres zaangażowania, jak to dzieje się w przypadku zaangażowania akcyjnego, a jednocześnie nie są dość silne, by pracować regularnie, jak wolontariusze stali. Zadaniem organizacji jest więc ciągle odnawianie tego potencjału, troska o regularne docenianie i nagradzanie wolontariuszy oraz tworzenie szczerych i życzliwych relacji. Kluczowe jest także, by natura systematycznego zaangażowania, jego nieregularność i jednocześnie długofalowość, były rozumiane i wspierane przez opiekunów wolontariuszy i samą organizację.

Sprawdzanie pracy wolontariuszy systematycznych jest rozłożone w czasie i zazwyczaj nie stanowi integralnej części procesów kontrolnych w organizacji. Jest dodatkową czynnością, realizowaną w odniesieniu do powierzonych im zadań. Niejednokrotnie, przez wzgląd na nieregularność zaangażowania, przybiera formę autokontroli i raportowania postępów przez samych wolontariuszy. Struktura zaplanowanych zadań powinna także uwzględniać możliwość nieinwazyjnego wglądu w postępy prac opiekunowi wolontariuszy, tak aby posiadał on aktualne dane o zaawansowaniu działań, ale nie ingerował w dynamikę procesu ich realizacji. Niezmiernie przydatne stają się w tym celu narzędzia pozwalające śledzić nakład pracy, bazujące na osobistej jego ocenie przez wolontariuszy (np. System Obsługi Wolontariatu).

Zarządzanie zaangażowaniem wolontariuszy systematycznych jest więc procesem o niejednorodnym rytmie, który wymaga od członków organizacji znacznego zaangażowania. Nie dziwi więc fakt, że przedstawiciele sektora i badacze podkreślają, iż jest to jedna z najbardziej deficytowych form działalności wśród polskich wolontariuszy (Korpus Solidarności 2023, s. 5). Dlatego też tak dużą wartość ma prezentacja istniejących, dobrych praktyk doświadczonych organizacji.

Ich przykład może nie tylko przybliżać temat wolontariatu systematycznego, ale także inspirować do przededefiniowania posiadanej oferty dla wolontariuszy.

BIBLIOGRAFIA:

AmeriCorps 2021 – AmeriCorps, *Volunteering and Civic Life in America. Research Summary*, AmeriCorps.gov, 2021.

Bejma 2014 – Bejma A., *Prawne i praktyczne aspekty wolontariatu w działalności polskich partii politycznych*, „Kultura i Edukacja” 2014, nr 1 (101), s. 169–191.

Broniewska 2024 – Broniewska A., *Bezpieczeństwo wolontariuszy. Przewodnik dla organizatorów wolontariatu*, Fundacja ipomocni.pl, 2024.

Catek 2014 – Catek G., *Stowarzyszenie rodziców. Tworzenie. Rozwój. Wolontariat kompetencji*, Instytut Inicjatyw Pozarządowych, Warszawa 2014.

Catek 2021 – Catek G., *Wolontariat uczniów w szkole – problemy teraźniejszości, spojrzenie w przyszłość*, „Praca Socjalna” 2021, nr 4(36), s. 193–204.

Cegielska 2009 – Cegielska J., *Wolontariat więźniów*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2009, nr 64–65, s. 15–18.

Centrum Badania Opinii Społecznej 2024 – Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, *Aktywności i doświadczenia Polaków w 2023 r.*, „Komunikat z Badań” 2024, nr 11.

Fundacja Stocznia 2014 – Fundacja Pracownia Badań i Innowacji Społecznych Stocznia, *Praktyczny poradnik pracy z wolontariuszami. Zasady organizacji przyjaznej wolontariuszom*, Fundacja Pracownia Badań i Innowacji Społecznych Stocznia, Warszawa 2014.

Hopkins 2009 – Hopkins B.R., *Starting and Managing a Nonprofit Organization: A Legal Guide*, 5th ed., John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey 2009.

Górecki 2013 – Górecki M., *Wolontariat – idea, organizacja, doświadczenia*, „Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy” 2013, nr 1, s. 81–110.

Iłowiecka-Tańska 2011 – Iłowiecka-Tańska I., *Liderzy i działacze. O idei trzeciego sektora w Polsce*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2011.

Kokoszczyńska, Syska 2021 – Kokoszczyńska A., Syska M., *Recepta na wolontariat*, „Praca Socjalna” 2021, nr 4 (36), s. 79–96.

Komosa 2022 – Komosa P., *Wolontariat w szkole zgodnie z prawem. Vademecum dla kadr oświatowych, opiekunów szkolnych kół wolontariatu, koordynatorów wolontariatu, wolontariuszy oraz ich rodziców*, Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego, Warszawa 2022.

Korpus Solidarności 2023 – Korpus Solidarności, *Rządowy Program Wspierania i Rozwoju Wolontariatu Systematycznego na lata 2018–2030*, Warszawa 2023.

Kosek 2021 – Kosek A., *Wolontariat jako jedna z form nabywania kompetencji zawodowych wśród przyszłych nauczycieli edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej*, „Pedagogika Przedszkolna i Wczesnoszkolna” 2021, nr 2 (18), s. 109–121.

Kulig-Moskwa 2013 – Kulig-Moskwa A., *Wolontariat jako instrument kształtowania kompetencji pożądanых na rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu” 2013, nr 4(36), s. 115–127.

Leś 1999 – Leś E., *Działalność dobroczynna w Europie i Ameryce, Tradycje i współczesność, część 1–3*, Centrum Informacji dla Organizacji Pozarządowych BORDO, Warszawa 1999.

Leś et al. 2000 – Leś E., Nałęcz S., Wygnański J.J., Toepler S., Salamon L., *Sektor non-profit w Polsce – szkic do portretu*, The Johns Hopkins University, Instytut Studiów Politycznych PAN, Bank Informacji o Organizacjach Pozarządowych KLON, Warszawa 2000.

Lubrańska, Zawira 2021 – Lubrańska A., Zawira E., *Wolontariat – jako przykład bycia i stawiania się w starości*, „Biblioteka Gerontologii Społecznej” 2021, nr 20(1), s. 52–69.

Mazurek 2023 – Mazurek A., *Praktyki sukcesji w fundacjach rodzinnych, na przykładzie polskich i amerykańskich organizacji*, rozprawa doktorska, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2023.

Miasto Stołeczne Warszawa 2018 – Miasto Stołeczne Warszawa, *Jak przygotować program wolontariatu? Poradnik dla instytucji publicznych*, Warszawa 2018.

Mocek 2014 – Mocek S., *Sektor obywatelski po ćwierćwieczu*, [w:] *Nieodkryty wymiar III sektora. Wprowadzenie do badań nad nowym społecznikiem*, red. S. Mocek, Collegium Civitas, Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL, Warszawa 2014.

Morawski, Szczegielniak 2021 – Morawski A., Szczegielniak M., *Wolontariat jako forma partycypacji obywatelskiej młodzieży*, [w:] *Partycypacja obywatelska młodzieży. Teoria i praktyka*, Warszawa 2021, s. 135–147.

Pieniążek 2018 – Pieniążek A., *Ewolucja prawnych podstaw działania sektora pozarządowego w Polsce w latach 1918–2018*, [w:] *Organizacje pozarządowe w stuleciu Polski niepodległej*, Olsztyn 2018, s. 61–72.

Pieniążek, Zielińska 2017 – Pieniążek M., Zielińska M., *Wolontariat jako forma aktywności prospołecznej młodzieży studenckiej*, „Pedagogika” 2017, z. 15, s. 145–153.

Polak 2018 – Polak K., *Wolontariat odrodzony*, „Hejnal Oświatowy” 2018, nr 11 (177), s. 13–15.

Potyrała 2015 – Potyrała P. (2015), *Szkolne Koła Caritas jako forma współczesnego wolontariatu*, *Veritati et Caritati* nr 5, s. 235–259.

Raport Klon/Jawor 2022a – Raport Klon/Jawor, *Kondycja organizacji pozarządowych. Trendy 2002–2022*, Warszawa 2022.

Raport Klon/Jawor 2022b – Raport Klon/Jawor, *Kondycja organizacji pozarządowych 2021*, Warszawa 2022.

Raport OECD 2015 – Raport OECD, *Participation in voluntary work and membership of groups and organisations for young adults*, 2015, <https://docslib.org/doc/7805125/co4-1-participation-in-voluntary-work-and-membership-of-groups-and-organisations-for-young-adults>, odczyt 12.11.2024 r.

Roguska 2010 – Roguska A., *Wolontariat – działania na rzecz jednostki i społeczeństwa*, [w:] *Wolontariat w teorii i praktyce*, red. M. Danielak-Chomać, B. Dobrowolska, A. Roguska, Fundacja na rzecz dzieci i młodzieży SZANSA, Siedlce 2010, s. 27–48.

Rożnowski, Olczykowska 2016 – Rożnowski B., Olczykowska K., *Znaczenie pracy i jej dopasowanie jako predyktory zaangażowania w pracę w wolontariacie studenckim*, „Psychologia Społeczna” 2016, t. 11 (36), s. 45–55.

Rymsza 2013 – Rymsza A., *Zagubiona tożsamość? Analiza porównawcza sektora pozarządowego w Polsce i w Stanach Zjednoczonych*, Warszawa 2013.

Seweryn 2018 – Seweryn R., *Motywacje wolontariuszy i ich rola w promocji turystycznej miejscowości organizacji SDM (na przykładzie Krakowa)*, „Ekonomiczne Problemy Turystyki” 2018, nr 1(41), s. 139–147.

Smith 1981 – Smith D.H., *Altruism, Volunteers and Volunteerism*, *Non-Profit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 10, No. 1, [za:] Buttler D., *Motywacje wolontariuszy w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2018, nr 2, s. 29–36.

Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu 2008 – Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, *Jak zdobyć i zatrzymać wolontariusza? Szkolenie z zakresu zarządzania pracą wolontariuszy*, materiały szkoleniowe Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, Warszawa 2008.

Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu 2021 – Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, *Dobry wolontariat krok po kroku. Podręcznik dla organizatorów i koordynatorów wolontariatu*, Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, Warszawa 2021.

Wachowiak, Herudzińska 2021 – Wachowiak A., Herudzińska M.H., *Uczniowie szkół podstawowych i wolontariat*, [w:] *Dziecko w organizacji pozarządowej*, red. G. Catek, E. Sielicka, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2021.

Wilk 2019 – Wilk B., *Nabierz wprawę w prawie, czyli poradnik o prawnych aspektach wolontariatu*, Stowarzyszenie Polites, 2019.

Worth 2020 – Worth M.J., *Nonprofit management. Principles and practice*, CQ Press., London 2020.

POLSCY WOLONTARIUSZE

**i ich praca w liczbach –
System Obsługi Wolontariatu**

Polscy wolontariusze i ich praca w liczbach – System Obsługi Wolontariatu³

Od kilkunastu lat systematyczne badania dotyczące aktywności wolontariackiej w Polsce prowadzą trzy ośrodki badawcze: Główny Urząd Statystyczny (GUS), Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) oraz Stowarzyszenie Klon/Jawor.

W 2019 roku polska mapa źródeł wiedzy na temat skali i charakteru społecznego zaangażowania wolontariuszy wzbogaciła się o System Obsługi Wolontariatu (SOW), ogólnopolskie narzędzie, dzięki któremu wolontariusze i organizacje mogą komunikować się ze sobą oraz składać oferty pracy i pomocy wolontariackiej⁴.

Jak wynika z raportu opracowanego na zlecenie Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego⁵, w całej Europie powstaje nowa infrastruktura wolontariatu oparta na dwóch elementach: zaangażowaniu osób trzecich oraz spontanicznym wolontariacie. Modele „trzeciej strony” zawsze obejmują dwie organizacje – nadawcę i odbiorcę – które wspólnie oferują możliwości i kierują wolontariuszami.

3. Dane na temat systemu SOW zaczerpnięte zostały ze strony internetowej Korpusu Solidarności niw.gov.pl/nasze-programy/korpus-solidarnosci/system-obslugi-wolontariatu/, odczyt: 02.11.2024 r.

4. System Obsługi Wolontariatu <https://sow.korpussolidarnosci.gov.pl>, odczyt: 02.11.2024 r.

5. European Economic and Social Committee (2022). New trends in the development of volunteering in the European Union.

SOW, jako autorski system stworzony w ramach Korpusu Solidarności – Rządowego Programu Wspierania i Rozwoju Wolontariatu Systematycznego na lata 2018–2030, wpisuje się w ten europejski trend. Twórcy narzędzia podkreślają, że ma on pełnić dwie kluczowe funkcje: wspomagającą koordynatorów wolontariatu w organizacjach oraz monitorującą dla operatorów systemu, pozwalając śledzić postępy w realizacji programu (Korpus Solidarności 2023, s. 62). SOW jest jedynym w Polsce narzędziem, który oferuje tak liczne funkcjonalności i możliwości w jednym miejscu; zarówno wolontariuszom, jak i koordynatorom. Pozwala między innymi na wyszukiwanie ofert wolontariatu, dodawanie ofert pracy i pomocy wolontariackiej w prawie 40 różnych kategoriach, prowadzenie dziennika godzin społecznego zaangażowania czy zarządzanie posiadaną grupą wolontariuszy. Może także służyć jako wsparcie aktywności administracyjnych koordynatorów wolontariatu, oferując możliwość generowania umów wolontariackich. Co ciekawe, stanowi także narzędzie motywacyjne, oferując dostęp do Karty Wolontariusza, uprawniającej do zniżek i korzystania z benefitów oferowanych przez Partnerów Programu. Należy również podkreślić, że SOW jest sukcesywnie rozwijany i regularnie oferuje użytkownikom nowe rozwiązania i funkcjonalności.

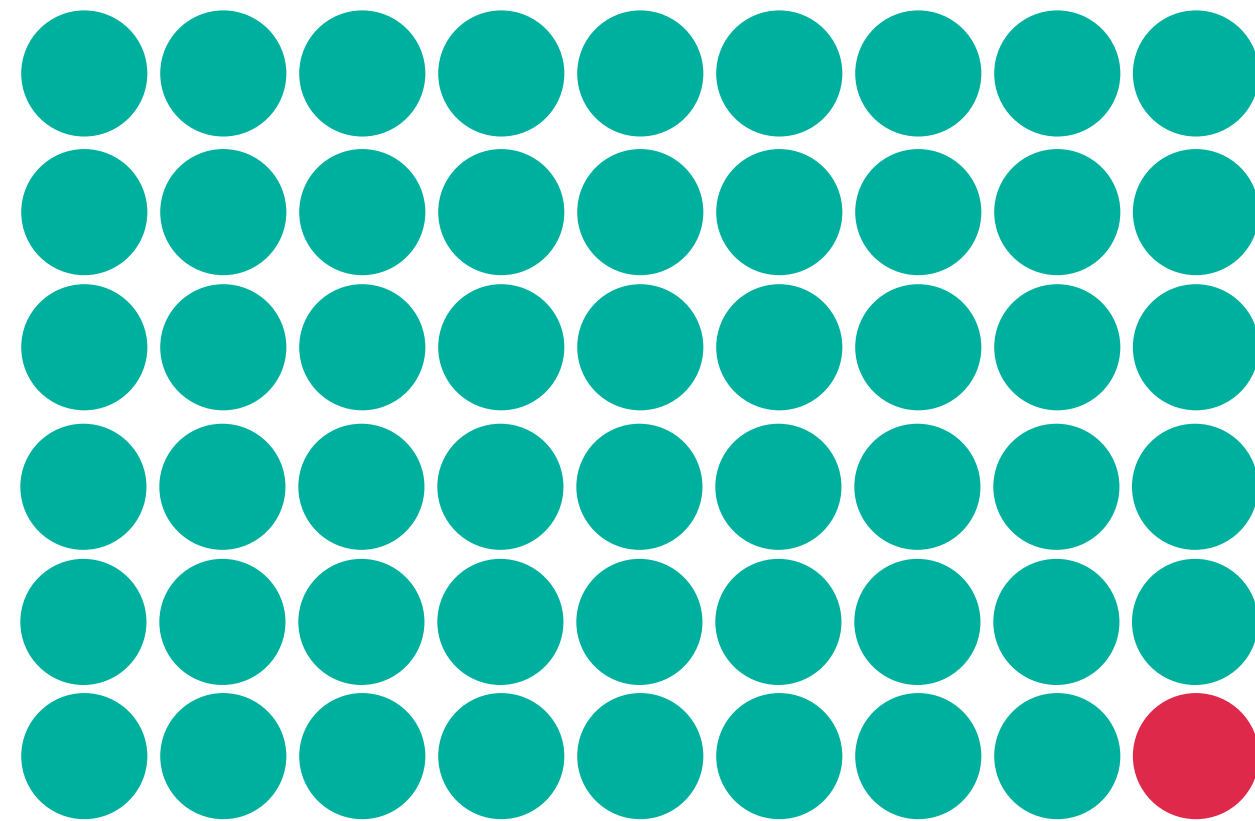
System Obsługi Wolontariatu posiada także funkcjonalność związaną ze zliczaniem godzin zaangażowania wolontariuszy w podziale na aktywność akcyjną i systematyczną. Koordynatorzy, bez konieczności prowadzenia „ręcznych” statystyk, mają możliwość uchwycenia skali i charakteru społecznego zaangażowania swojego zespołu. Wiedza ta, choć towarzyszy codziennej działalności organizacji, niejednokrotnie nie jest w pełni uświadomiona. Przyjmując wymierną postać, staje się istotnym kontekstem rozumienia znaczenia wolontariatu dla organizacji. Choć możliwość ta dostępna jest obecnie wyłącznie dla organizacji uczestniczących w programie „Wsparcie wolontariatu w NGO – WOW w NGO!”, pozostaje żywić nadzieję, że autorzy systemu rozważą udostępnienie takiej możliwości także pozostałym użytkownikom SOW.

Dzięki uprzejmości Narodowego Instytutu Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego, operatorowi Programu Korpus Solidarności, mamy możliwość zaprezentowania czytelnikom danych ilościowych dotyczących wolontariatu. Dane te zostały zaczerpnięte z Systemu Obsługi Wolontariatu w czwartym kwartale 2024 roku i stanowią unikalne zestawienie portretujące aktywność organizacji i wolontariuszy, opierających swoje działania na ustrukturalizowanej formie Systemu Obsługi Wolontariatu.

DANE SOW DOT. ORGANIZACJI NA DZIEŃ. 12.11.2024:

2437

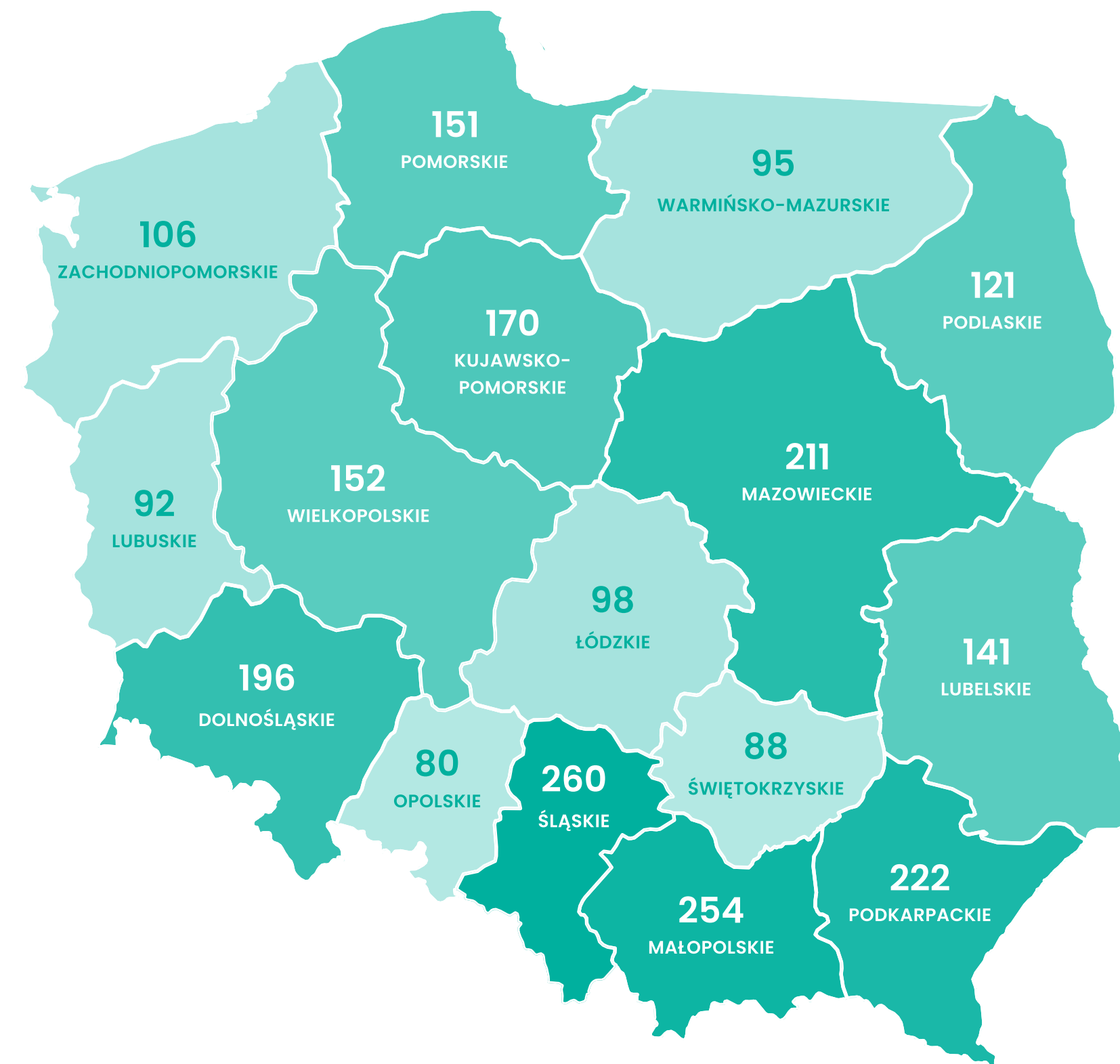
LICZBA ORGANIZACJI KORZYSTAJĄCYCH ZE SPOŁECZNEGO ZAANGAŻOWANIA WOLONTARIUSZY



168

LICZBA ORGANIZACJI POSIADAJĄCYCH WOLONTARIUSZY SYSTEMATYCZNYCH

Wykres 1. Rozkład organizacji wg lokalizacji (województwa):



21 762

LICZBA
WOLONTARIUSZY
OGÓŁEM



5082

NIEPEŁNOLETNI



16 680

PEŁNOLETNI



15 717

KOBIETA

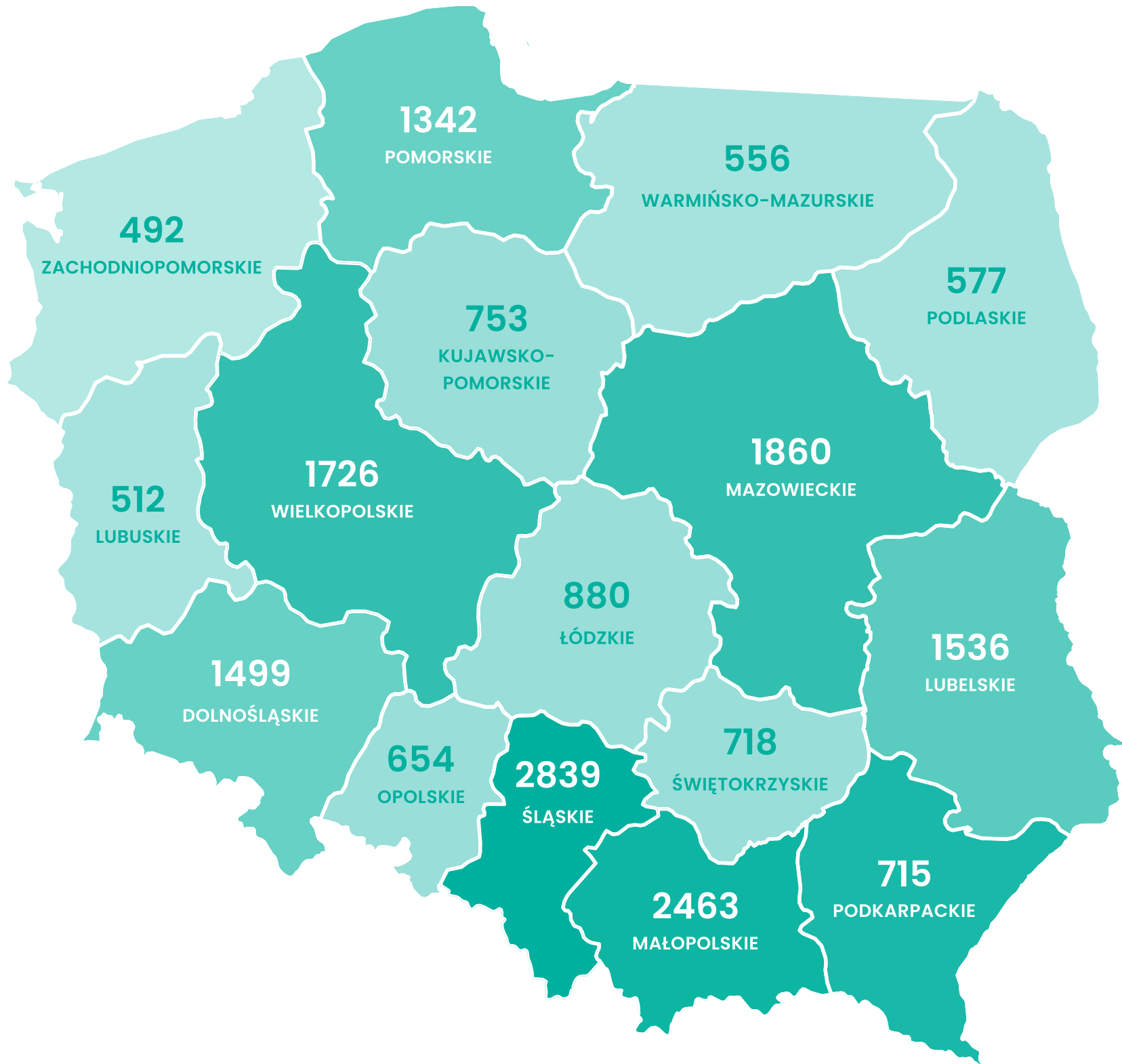


6045

MĘŻCZYŻNA



Wykres 2. Lokalizacja (uwaga – dane te dotyczą wyłącznie części wolontariuszy, którzy posiadają uzupełnione dane konta dotyczące lokalizacji – dokładnie jest to 19 122 użytkowników)



METODYKA BADANIA

Metodyka badania

Ze względu na niedostateczne rozpoznanie badawcze zjawiska zarządzania wolontariuszami systematycznymi temat ten stanowi istotną lukę badawczą. Objawia się ona brakiem pogłębionych badań dotyczących zagadnienia wolontariatu systematycznego i jego roli w organizacjach. Dlatego też celem przeprowadzonego badania było poznanie specyfiki zarządzania zaangażowaniem wolontariuszy systematycznych na przykładzie wybranych organizacji i instytucji kultury.

W odniesieniu do celu badawczego sformułowane zostały dwa zasadnicze problemy badawcze. Były nimi:

- Jakie są cechy charakterystyczne zaangażowania wolontariuszy systematycznych na przykładzie wybranych organizacji i instytucji kultury?
- Jaka jest specyfika zarządzania zaangażowaniem wolontariuszy systematycznych na przykładzie wybranych organizacji i instytucji kultury?

Sformułowane problemy badawcze pozwoliły na postawienie poniższych pytań badawczych:

- Jakie są cechy charakterystyczne zaangażowania wolontariuszy w formie systematycznej?

- Na bazie jakich założeń konstruowana jest oferta zaangażowania dla wolontariuszy systematycznych?
- W jaki sposób zorganizowany jest system zarządzania wolontariuszami systematycznymi?
- Jakie aspekty są kluczowe w zarządzaniu społecznym zaangażowaniem wolontariuszy systematycznych?

Otwarta formuła postawionych pytań badawczych nadała kształt badaniu, które zrealizowano w formie jakościowej i oparto na metodzie wielokrotnego studium przypadku (Yin 2015, s. 37). Studium przypadku jest metodą stawiającą na dogłębne eksplorowanie jednego lub wielu rzeczywistych przypadków, zaś podstawą badania jest pogłębiona analiza danych pochodzących z różnych źródeł (Creswell, Poth 2018, s. 96–97). Analiza w formie studium przypadku bazuje na dokładnym opisie i wnikliwej analizie, mającej prowadzić do zrozumienia badanego przypadku, ale także – w późniejszym etapie – dać podstawy do wnioskowania na temat teorii lub zjawisk, które stały się przedmiotem analizy (Strumińska-Kutra, Kołodkiewicz 2012, s. 3). Choć sama metoda nie uprawnia badaczy do generalizowania obserwacji i formułowania uogólnionej teorii, jak zauważają Strumińska-Kutra i Kołodkiewicz (2012, s. 7), „podejmując się analizy kilku przypadków, siłą rzeczy przenosimy uwagę z tego, co specyficzne i niepowtarzalne, na to, co wpisuje się w schemat i tworzy pewne regularności”.

Do zastosowanych technik badawczych należały technika wywiadu indywidualnego (Polonsky, Waller 2011, s. 153), częściowo ustrukturalizowanego, uzupełniona analizą danych zastanych (dokumenty, treść portali społecznościowych, stron www) (Polonsky, Waller 2011, s. 157). Dodatkową techniką badawczą była obserwacja uczestnicząca, zastosowana w przypadku dwóch z trzech zbadanych organizacji. Zróżnicowanie zastosowanych technik badawczych dawało możliwość triangulacji danych (Creswell

2013, s. 39; Czakon 2009, s. 14; Denzin, Lincoln 2009, s. 26–27; Kostera 2003, s. 97–98).

Podstawą koncepcyjną przeprowadzonego badania było poznanie praktyk współpracy organizacji i instytucji kultury z wolontariuszami systematycznymi. W związku z powyższymi kluczowymi rozmówcami w świetle badania byli koordynatorzy wolontariatu, a w dalszej kolejności sami wolontariusze.

Badanie przeprowadzono w okresie od 15 maja do 3 września 2024 roku. W tym czasie zrealizowano dwie wizyty studyjne: w Muzeum Emigracji w Gdyni oraz Muzeum II Wojny Światowej, w których to miejscach wykonano obserwacje uczestniczące. Ponadto przeprowadzono trzy wywiady z koordynatorkami wolontariatu badanych organizacji (Muzeum Emigracji w Gdyni, Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku, Stowarzyszenie Lokalnych Ośrodków Twórczych SLOT) oraz dziewięć wywiadów z wolontariuszami i wolontariuszkami dwóch z trzech zbadanych organizacji (Muzeum Emigracji w Gdyni, Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku). Osiem wywiadów przeprowadzonych zostało osobiście, cztery w formie online. Wywiady zostały transkrybowane, a w przypadku dwóch koordynatorek wolontariatu poddane autoryzacji (Muzeum Emigracji w Gdyni, Stowarzyszenie Lokalnych Ośrodków Twórczych SLOT) i w takiej formie zostały przekazane do analizy.

Analizę zgromadzonego materiału wykonano przy użyciu oprogramowania MAXQDA, w wersji 24. Zastosowano metodę analizy tematycznej. Jak zaznaczają Clarke i Braun (2006, s. 79; 2012, s. 57), metoda ta bazuje na systematycznym identyfikowaniu i organizowaniu zgromadzonego materiału badawczego we wzorce znaczeń (tematy). Taki schemat działania pozwala dostrzec i nadać sens zbiorowym doświadczeniom rozmówców. Kluczowym aspektem analizy tematycznej jest ciągła praca ze zgromadzonymi danymi, wielokrotne czytanie

ich i zagłębianie się w tekst (Fereday, Muir-Cochrane 2006, s. 82). W toku analizy wyłoniono 18 kategorii podstawowych, które pozwoliły na sformułowanie 7 tematów głównych oraz 11 podtematów. Wyniki analizy zostały zebrane w kolejnej części raportu.

BIBLIOGRAFIA

Clarke, Braun 2006 – Clarke V., Braun V., *Using thematic analysis in psychology*, "Qualitative Research in Psychology" 2006, Iss. 3, p. 77–101.

Clarke, Braun 2012 – Clarke V., Braun V., *Thematic Analysis*, [w:] *APA Handbook of Research Methods in Psychology*, Vol. 2, ed. H. Cooper, Research Designs, 2012, p. 57–71.

Creswell 2013 – Creswell J.W., *Projektowanie badań naukowych. Metody jakościowe, ilościowe i mieszane*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013.

Creswell, Poth 2018 – Creswell J.W., Poth C.N., *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*, Thousand Oaks, 4th ed., CA: Sage Publications, Thousand Oaks 2018.

Czakon 2009 – Czakon W., *Mity o badaniach jakościowych w naukach o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” 2009, nr 9, s. 13–17.

Denzin, Lincoln 2009 – Denzin N.K., Lincoln Y.S., *Wprowadzenie. Dziedzina i praktyka badań jakościowych*, [w:] *Metody badań jakościowych*, t. 1, red. N.K. Denzin, Y.S. Lincoln, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 19–62.

Fereday, Muir-Cochrane 2006 – Fereday J., Muir-Cochrane E., *Demonstrating Rigor Using Thematic Analysis: A Hybrid Approach of Inductive and Deductive Coding and Theme Development*, "International Journal of Qualitative Methods" 2006, 5(1), p. 1–11.

Kostera 2003 – Kostera M., *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.

Polonsky, Waller 2011 – Polonsky M.J., Waller D.S., *Designing and managing a research project. A business student's guide*, Sage Publications, Thousand Oaks 2011.

Strumińska-Kutra, Kołodkiewicz 2012 – Strumińska-Kutra M., Kołodkiewicz I., *Studium przypadku*, [w:] *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*, t. 2, red. D. Jemielniak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 1–37.

Yin 2015 – Yin R.K., *Studium przypadku w badaniach naukowych. Projektowanie i metody*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2015.

WOLONTARIAT SYSTEMATYCZNY

opis przypadków

MUZEUM
EMIGRACJI
GDYNIA ul. Polska 1

Muzeum Emigracji w Gdyni⁶

O Muzeum⁷

Muzeum Emigracji w Gdyni jest pierwszym krajowym muzeum poświęconym w całości historii polskiej emigracji, otwartym dla zwiedzających w 2015 roku. Jak czytamy na stronie internetowej Instytucji:

Muzeum Emigracji w Gdyni to miejsce otwarte na świat. Tu spotykają się historie emigrantów i imigrantów, ludzkie doświadczenia, nadzieje i obawy. By zrozumieć, kim jesteśmy dziś i kim możemy być jutro. Wspólny dom – Polska 1. Tu wszyscy jesteśmy migrantami. Chcemy tworzyć rzeczywistość, w której jest miejsce dla każdego. Bez względu na to kim jest, skąd pochodzi i gdzie żyje.

”

6. Część opisowa jak i wywiad z Koordynatorką wolontariatu, Panią Martą Otrębską, przedstawione w raporcie, zostały autoryzowane.
7. Informacje zawarte w części opisowej dotyczącej Muzeum Emigracji w Gdyni, pochodzą ze strony internetowej instytucji (www.polska1.pl), mediów społecznościowych Instytucji oraz materiałów pozyskanych w trakcie badania i przewodnika [U]czynni kulturalnie. Przewodnik dla wolontariuszy Muzeum Emigracji w Gdyni.

Siedzibą Muzeum jest modernistyczny budynek Dworca Morskiego, mieszczący się pod symbolicznym adresem Gdynia, ul. Polska 1. Obiekt ten, zbudowany w dwudziestoleciu międzywojennym, był miejscem, w którym rozpoczynały swoją podróż setki ludzi ruszających w świat w poszukiwaniu lepszego życia. Obok sylwetek emigrantów, sam Dworzec Morski jest niemyym świadkiem wielu historii opowiedzianych na muzealnej wystawie. Jego elegancka i monumentalna architektura stanowiła wizytówkę Gdyni – dumy polskiego państwa, ale też miasta otwartego na świat i nowoczesność. Budynek Dworca Morskiego ucierpiał w wyniku bombardowań podczas II wojny światowej, a przywrócenie jego pełnej funkcjonalności możliwe było dopiero 70 lat później⁸. Proces ponownego oddania budynku do użytku sprawił, że Muzeum mogło na stałe zagościć na wolontariackiej mapie Trójmiasta.

Program wolontariatu Muzeum Emigracji w Gdyni

Wyjątkowość oferty kierowanej do wolontariuszy Muzeum Emigracji związana jest z faktem, że program „[U]czynni kulturalnie”, będący kompleksową propozycją zaangażowania, został uruchomiony jeszcze przed otwarciem siedziby Instytucji. Pierwsi wolontariusze wsparli nowo powstające Muzeum już w 2012 roku.

Program został szczegółowo zaprojektowany, dzieląc możliwe formy zaangażowania na okres przed otwarciem siedziby Muzeum w Dworcu Morskim i po jej otwarciu. Jak czytamy w przewodniku stworzonym na potrzeby Programu:

8. Materiał opowiadający historię powstania i odbudowy Dworca Morskiego można prześledzić między innymi w mediach społecznościowych Muzeum, <https://www.tiktok.com/@muzeumemigracji/video/6919483052087315717>, odczyt: 02.11.2024 r.

Zaangażowanie wolontariuszy w okresie organizacji placówki jest dla nas kluczowe. Muzeum nie dysponuje docelową siedzibą oraz pełnymi zasobami kadrowymi. Przy każdym większym projekcie czy działaniu potrzebujemy Waszej pomocy! (...) Pamiętajcie, że każdy wolontariusz jest częścią zespołu i przyczynia się do sukcesu powstającego Muzeum.



Logo programu „[U]czynni kulturalnie”, Muzeum Emigracji w Gdyni

W okresie do 2015 roku działalność wolontariacka wspierała wydarzenia programowe, promocyjne, ale także te związane z wyszukiwaniem i katalogowaniem zbiorów. Wolontariusze uczestniczyli w organizacji i realizacji wydarzeń w przestrzeni miejskiej, a także w projektach związanych z pozyskiwaniem relacji emigrantów oraz eksponatów. Punktem kulminacyjnym działań zespołu wolontariuszy w tym okresie były przygotowania do uroczystości otwarcia siedziby Muzeum.

Przewodnik dla wolontariuszy, stworzony w 2014 roku przez Agatę Zielińską, stanowił kompleksowy zbiór wszystkich niezbędnych informacji potrzebnych do

rozpoczęcia współpracy z Muzeum⁹. Obejmował opis idei, wizji i misji powstającego Muzeum Emigracji, informacje na temat możliwych obszarów współpracy, wyjaśnienia dotyczące niezbędnych formalności oraz zasadności ich istnienia, a także sekcję najczęściej zadawanych pytań. Sercem przewodnika był opis Programu „[U]czynni kulturalnie”. Składał się z takich elementów, jak opis celów programu, wyjaśnienia, czym jest wolontariat, określenia warunków przystąpienia do takiej formy zaangażowania, roli koordynatora czy form, w jakich Instytucja kontaktuje się z wolontariuszami. Istotną część stanowił również prosty, ośmiopunktowy opis kolejnych kroków na drodze do zostania wolontariuszem. Całość dopełniała bogata oferta pomocy, obejmująca zaangażowanie w działalność kina studyjnego, biblioteki i czytelnicy, wsparcie działań programu edukacyjnego, opiekę na ekspozycją stałą, inwentaryzację i cyfryzację zbiorów, pracę w Archiwum Emigranta, działalność naukową, działania programowe oraz współuczestnictwo w wydarzeniach towarzyszących podstawowej działalności Muzeum.

Wątek zaangażowania wolontariuszy w formie systematycznej towarzyszył założeniom Programu od początku jego istnienia. Autorzy przewodnika wolontariackiego podkreślali różnicę pomiędzy krótko- i długoterminową formą zaangażowania, definiując tę drugą jako działanie „systematyczne i angażujące na dłuższy czas w wybranym dziale Muzeum”. Wskazując zalety programu sformułowanego w taki sposób, podkreślono, że jego funkcjonowanie ma także budować społeczność wolontariuszy, opartą na trwałych więziach z Instytucją i zespołem.

Program „[U]czynni kulturalnie” funkcjonuje już 12 lat. Prowadzenie programu powierzone jest koordynatorowi wolontariatu, którym obecnie jest pani Marta

Otrębska. Kontakt z potencjalnymi wolontariuszami odbywa się poprzez formularz zgłoszeniowy dostępny na stronie internetowej Muzeum¹⁰.

Pytania zawarte w kwestionariuszu obejmują takie kwestie, jak:

- dane osobowe i kontaktowe,
- skąd zaczerpnięto informacje o takiej formie zaangażowania,
- motywacje, jakie kierują chęcią zgłoszenia,
- doświadczenie wolontariackie,
- doświadczenie życiowe i zawodowe,
- zainteresowania,
- oczekiwania wobec wolontariatu,
- preferowane formy działań.

Jak czytamy w opisie dostępnym na stronie [www Muzeum](http://www.muzeum.pl), fundamenty Programu to:

- zespół osób o różnorodnym wykształceniu, doświadczeniu i zainteresowaniach,
- przestrzeń, którą tworzą osoby w różnym wieku i z różnych środowisk,
- możliwość poznania muzeum od kuchni i współtworzenia oferty kulturalnej,
- okazja do wymiany doświadczeń, poznania nowych osób i budowania wspólnych wspomnień¹¹.

Oferta wolontariatu skonstruowana jest w sposób inkluzywny – angażuje osoby w bardzo różnym wieku. Obecnie wolontariusze Muzeum to osoby pomiędzy 13. a 84. rokiem życia. Są to także osoby z niepełnosprawnościami. Treści dotyczące wolontariatu dostępne są w formie przystępnej dla osób niesłyszących

9. Muzeum Emigracji w Gdyni (2014), *[U]czynni kulturalnie. Przewodnik dla wolontariuszy Muzeum Emigracji w Gdyni*.

10. <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfwmZWks9L124AwSDmESsso4l48igSDNvgHkmg7cBWT-6Pod1A/viewform>, odczyt: 03.11.2024 r.

11. <https://polska1.pl/wspolpraca/wolontariat/>, odczyt: 03.11.2024 r.

oraz słabowidzących. Spośród korzyści wynikających z zaangażowania wymieniane są między innymi dołączenie do zespołu, rozwój posiadanych kompetencji, udział w warsztatach, szkoleniach, spotkaniach i wydarzeniach integracyjnych.

Na szczególną uwagę zasługuje działalność wolontariuszy, którzy długofalowo związani są z ekspozycją stałą. Jest to formuła, w której w wybrane soboty o godzinie 11 można przyłączyć się do zwiedzania wystawy w towarzystwie przewodnika-wolontariusza. Ich znakiem rozpoznawczym jest fioletowa koszulka i identyfikator, samo oprowadzanie zaś jest w cenie biletu.

Grono przewodników-wolontariuszy jest zróżnicowane, zarówno pod kątem wieku (18–58 lat), jak i doświadczeń zawodowych i życiowych. Przynależność do tej grupy jest więc prawdziwie międzypokoleniowym doświadczeniem. Jak czytamy w informacjach dotyczących tej formy oprowadzania, wymaga ona od wolontariuszy istotnego nakładu pracy:

Wszyscy przeszli profesjonalne, trzymiesięczne szkolenie przewodniczące, podczas którego poznawali nie tylko historię emigracji i muzealną wystawę, ale także uczyli się występować przed grupą, szkolili mowę ciała i tworzyli swój indywidualny styl oprowadzania. Z racji tego, że Muzeum Emigracji w Gdyni szczególną wagę przywiązuje do dostępności wystawy dla osób z niepełnosprawnościami, umiejętność pomocy tym osobom była również przedmiotem szkolenia i egzaminu¹².



Nakład pracy konieczny do podjęcia takiej formy zaangażowania na rzecz Instytucji, ale także bezpośrednie przyczynianie się do realizacji jej misji mogą stać się istotnymi determinantami długofalowości późniejszych relacji wolontariuszy z Muzeum.

12. <https://polska1.pl/wizyta/zwiedzanie-z-wolontariuszem-przewodnikiem/>, odczyt: 09.11.2024 r.



Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku¹³

O Muzeum¹⁴

Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku jest największym muzeum historycznym w Polsce. Prace nad koncepcją i powstaniem Muzeum trwały dziewięć lat, a ekspozycja, o powierzchni niemal 5 tysięcy metrów kwadratowych została otworzona dla zwiedzających w 2017 roku. Jak czytamy na stronie internetowej Muzeum:

*Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku to instytucja, której działaniom przyświeca hasło **Kultura wielu wymiarów**. Na jednej z największych powierzchni wystawienniczych w Europie za pomocą nie tylko artefaktów, ale również nowoczesnych technologii przedstawiano historię ludności cywilnej żyjącej w trakcie II wojny światowej, a także ukazano wyjątkowość polskiego doświadczenia na tle innych narodów¹⁵.*



13. Część opisowa jak i wywiad z Koordynatorką wolontariatu, Panią Bogumiłą Brandt, przedstawione w raporcie, nie zostały poddane autoryzacji.
14. Informacje zawarte w części opisowej dotyczącej Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku, pochodzą ze strony internetowej (www.muzeum1939.pl), mediów społecznościowych Instytucji oraz materiałów pozyskanych w trakcie badania, w tym broszury informacyjnej *Wolontariat MIIWŚ*.
15. <https://muzeum1939.pl/nasza-misja/4370.html>, odczyt 09.11.2024 r.

Muzeum zlokalizowane jest na obrzeżach Starego Miasta, przy placu Władysława Bartoszewskiego, nad brzegami Motławy i Kanału Raduni. Jego siedziba, zaprojektowana przez gdańskie biuro architektoniczne Kwadrat, okrzyknięta została „nowym symbolem Gdańska”¹⁶. Sam budynek, jak podkreślają twórcy projektu, ma wymiar symboliczny. Wystawa główna ulokowana jest 14 metrów poniżej poziomu gruntu, odzwierciedlając ideę przeszłości, która zamknięta jest w podziemiu. Teraźniejszość symbolizuje teren placu muzealnego, będącego przestrzenią otwartą zarówno dla zwiedzających, jak i dla mieszkańców miasta i turystów. Przyszłość obrazuje bryła naziemnej części budynku, górująca w pochyleniu nad placem. Skierowana ku miastu, symbolicznie zagląda w przyszłość, mieszcząc bibliotekę, sale wykładowe, punkt widokowy i restaurację¹⁷. Wielowymiarowość myślenia o tej Instytucji nie ograniczała się jednak wyłącznie do wątku architektonicznego. Realizacja misji Muzeum odbywa się bowiem na wielu polach. Należą do nich działalność wystawiennicza, naukowa, edukacyjna i popularyzatorska. Muzeum prowadzi m.in. bibliotekę, wydawnictwo czy kino, oferując także bogaty wachlarz wydarzeń kulturalnych nawiązujących do tematyki jego działalności. Odzwierciedlenie tej różnorodności znaleźć można także w ofercie skierowanej do wolontariuszy, którzy mają możliwość zaangażowania się w aż siedmiu obszarach codziennego życia instytucji.

Program wolontariatu Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku

Pomysł na skonstruowanie oferty dla wolontariuszy towarzyszył twórcom Muzeum już na wczesnym etapie jego powstawania. Swojej realizacji doczekał się po otwarciu nowej siedziby Instytucji nad Motławą. Autorką koncepcji pracy

16. <https://muzeum1939.pl/budynek-muzeum/4360.html>, odczyt: 09.11.2024 r.

17. Architektura Murator, nr 4/2017, <https://kwadrat-gdynia.pl/architektura-04-2017/>, odczyt: 09.11.2024 r.

z wolontariuszami jest pani Elżbieta Szturo, której Muzeum zawdzięcza stworzenie podwalin i ukształtowanie obecnej oferty zaangażowania. Wolontariusze na przestrzeni ostatnich siedmiu lat podejmowali współpracę w formie stałej, akcyjnej oraz zdalnej. Ponadto zasilają swoim potencjałem Młodzieżową Radę Muzeum¹⁸, która w części wyłania się właśnie z wolontariatu.

Zaproszenie do współpracy otwiera definicja wolontariatu, która wprowadza potencjalnych kandydatów w sposób rozumienia tego pojęcia przez Instytucję.

*Wolontariat to dobrowolna, bezpłatna i świadoma praca na rzecz innych, wykraczająca poza krąg rodzinno-koleżeńsko-przyjacielski. Jeśli masz ochotę zrobić coś dla innych, włączając się w działalność na różnych obszarach, to jest to oferta dla Ciebie! Wolontariuszem może być każdy, bez względu na wiek, pochodzenie, status społeczny czy doświadczenie. Dzięki różnorodności naszych działań wspólnie możemy zrealizować wiele ciekawych zadań!*¹⁹



Materiały promujące program wolontariatu, Muzeum II Wojny Światowej

18. Szerzej o działaniach i idei Młodzieżowej Rady MIIWŚ <https://muzeum1939.pl/mlodziejowa-rada-muzeum-drugiej-wojny-swiatowej.html>, odczyt: 09.11.2024 r.

19. <https://muzeum1939.pl/wolontariat-w-muzeum-ii-wojny-swiatowej-w-gdansk.html>, odczyt: 09.11.2024 r.

Materiały dla wolontariuszy zawierają także informację, dlaczego warto przystąpić do takiej formy zaangażowania. Ekspozowanymi wątkami są mnogość możliwości działania i zdobywania doświadczenia, szansa na wcielenie w życie własnych inicjatyw, wsparcie Muzeum w realizacji misji czy zdobycie doświadczenia w pracy w instytucji publicznej.

Przystępność oferty kryje się w prostocie jej formuły. Zostanie wolontariuszem MIIWŚ to jedynie trzy kroki: określenie ilości posiadanego czasu, wypełnienie formularza i kontakt z koordynatorem. Warto w tym miejscu podkreślić, że już w pierwszym kroku jasno komunikowana jest możliwość zaangażowania w formie stałej i akcyjnej, ale także długoterminowej (systematycznej)²⁰.

Formularz zgłoszeniowy dostępny jest do pobrania na stronie internetowej Muzeum, a jego dostarczenie możliwe jest zarówno drogą elektroniczną, jak i pocztą tradycyjną²¹. Pytania w kwestionariuszu obejmują informacje dotyczące:

- danych osobowych i kontaktowych,
- zainteresowań,
- atutów i mocnych stron kandydata,
- ograniczeń, m.in. zdrowotnych, czasowych i geograficznych,
- doświadczenia wolontariackiego,
- posiadanych umiejętności w zakresie języków obcych,
- motywacji kandydata,
- oczekiwań względem wolontariatu,
- preferowanego charakteru pracy,
- liczby godzin, jakie kandydat może poświęcić tygodniowo,
- formuły zaangażowania (stała, systematyczna, akcyjna).

20. Tamże.

21. Tamże.

Całość opisu uzupełnia oferta proponowanych obszarów współpracy z wolontariuszami, obejmująca siedem różnych pól działania²². Należą do nich zadania związane z:

- dokumentacją filmową osobistych wspomnień świadków wydarzeń i tworzeniem notacji historycznych,
- promocją wydarzeń organizowanych przez Muzeum, w tym obsługa social mediów, zadania graficzne czy związane z wykorzystaniem języków obcych,
- współtworzeniem wydarzeń kulturalnych, współpracą z artystami oraz reżyserami,
- pracą naukową, w tym z udziałem w konferencjach naukowych i badaniami dotyczącymi II wojny światowej,
- marketingiem i sprzedażą, w tym udziałem w targach branżowych, organizacją i obsługą wydarzeń komercyjnych realizowanych w Muzeum lub funkcjonowaniem Strefy Nowych Technologii,
- archeologią, jako wsparcie Działu Archeologicznego Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku w pracach na terenie wykopalisk w obszarze Westerplatte,
- zachowaniem pamięci, poprzez poznanie historii i opiekę nad mogiłą bohaterów poległych w czasie II wojny światowej (tzw. strażnicy pamięci).

Przedstawiony powyżej zbiór propozycji zaangażowania doskonale pokazuje, jak wiele obszarów codziennej działalności instytucji może być wspierane przez wolontariuszy. Ofertę tę wyróżnia także bardzo konkretny zestaw zadań, znajdujący przełożenie na konkretne doświadczenie zawodowe potencjalnych kandydatów. Takie podejście organizacji sprawia, że społeczne zaangażowanie na rzecz innych przestaje być jedynie formą spędzania wolnego czasu, ale staje się źródłem pełnowartościowych, wielowątkowych doświadczeń, wzbogacających osobiste i zawodowe portfolio wolontariuszy.

22. Tamże.

Stowarzyszenie Lokalnych Ośrodków Twórczych – SLOT²³



O Stowarzyszeniu²⁴

Stowarzyszenie Lokalnych Ośrodków Twórczych jest wrocławską organizacją pozarządową powołaną do życia w 2003 roku. Od 2006 posiada ona także status Organizacji Pożytku Publicznego. Działalność organizacji skupiona jest we Wrocławiu, ale opiera się również na funkcjonowaniu oddziałów terenowych, formalnie zarejestrowanych w Gliwicach, Cieszynie, Łęknicy, Warszawie i Krakowie. Formalna strona działalności SLOT-u jest jednak tylko pewną jej częścią. Przeważająca większość aktywności organizacji realizowana jest oddolnie, przez wolontariuszy pracujących w formule stałej, systematycznej i akcyjnej. Całoroczne inicjatywy związane ze Stowarzyszeniem rozproszone są po całej Polsce, znane m.in. jako SLOT Kraków, SLOT Pomorze, SLOT Warszawa, SLOT Rzeszów oraz SLOT Wrocław²⁵. Najważniejszym i jednocześnie największym

23. Część opisowa jak i wywiad z Koordynatorką wolontariatu, Panią Pauliną Kurdziel, przedstawione w raporcie, zostały autoryzowane.

24. Informacje zawarte w części opisowej dotyczącej Stowarzyszenia Lokalnych Ośrodków Twórczych SLOT, pochodzą ze stron internetowych organizacji (www.slot.org.pl oraz www.slot.art.pl), mediów społecznościowych, danych KRS oraz materiałów pozyskanych w trakcie badania.

25. Szerzej o całorocznej działalności Stowarzyszenia <https://slot.org.pl/#kontakt>, odczyt: 10.11.2024 r.

wydarzeniem realizowanym przez Stowarzyszenie jest lipcowy SLOT Art Festival, odbywający się od 2001 roku w pocysterskim zespole klasztornym w Lubiążu.

Historia działań członków Stowarzyszenia w formule festiwalowej miała swój początek w latach 80. i związana była z trasami koncertowymi amsterdamskiego, punkowo-nowofalowego zespołu No Longer Music. Społeczność rosnąca wokół tych wydarzeń z czasem rozrosła się na tyle, że ich organizacja wymagała zapewnienia coraz większej przestrzeni, dającej także możliwość pomieszczenia wydarzeń towarzyszących, spotkań i warsztatów. Pierwszy zlot zorganizowany został w miejscowości Stacze i zgromadził około 60 uczestników. W kolejnych latach spotkania odbywały się w giżyckiej Twierdzy Boyen, a w 2001 roku zostały przeniesione na Dolny Śląsk. Dziś Festiwal w Lubiążu gromadzi w drugim tygodniu lipca ponad 6 tysięcy uczestników.

Jak czytamy na stronie internetowej Festiwalu:

SLOT to unikalny eksperyment na pograniczu sztuki i działań społecznych, w którym zaciera się granica między twórcą a odbiorcą. Na początku lipca do niewielkiego Lubiąża na Dolnym Śląsku zjeżdża kilka tysięcy osób, aby razem tworzyć, pracować i mieszkać poszukując »sztuki życia«. Wspólnymi siłami zamieniają opustoszały kompleks klasztorny w »prototyp miasteczka«, które istnieje tylko kilka dni w roku.

Ponad 1000 z nich to ochotnicy – budujący zarówno infrastrukturę, jak i program festiwalu. Są wśród nich pasjonaci i eksperci prowadzący ponad 100 warsztatów z różnych dziedzin – od tańca przez budowę kajaków aż po zakładanie firmy. Do tego gra 10 różnorodnych scen muzycznych, jest kino, teatr, wystawy, ale też wykłady i dyskusje, a także najważniejsze: spontaniczne rozmowy i spotkania w klimatycznych kafejkach. Wszystko to

w niezwyklej scenerii olbrzymiego, barokowego pałacu z surową, gotycką ArtKatedrą w centrum i dzikim brzegiem Odry nieopodal. (...)

To pięć dni wypełnionych warsztatami, koncertami, spektaklami, wykładami. To również coś daleko więcej – pięć dni wyjętych spod ogólnych praw wyścigu, walki i pośpiechu; przestrzeń budowania relacji, dzielenia się pasją, marzenia o lepszym świecie – i uczenia się, jak go tworzyć²⁶.

Pomysł na taką formułę Festiwalu sprawia, że jego funkcjonowanie jest niemożliwe bez społecznego zaangażowania wolontariuszy. W tym przypadku wykorzystanie pracy ochotników i pasjonatów nie stanowi działalności wspierającej i uzupełniającej działania organizacji, ale przyjmuje formę, w której całościowe powodzenie projektu SLOT Art Festiwalu osadzone jest na fundamencie pracy wolontariuszy. Najlepszym potwierdzeniem tego stanu rzeczy jest fakt, iż ostatnią edycję wydarzenia współtworzyła grupa niemal 2 tysięcy Wolontariuszy.

O programie wolontariatu Stowarzyszenia Lokalnych Ośrodków Twórczych – SLOT

Słowo „wolontariat” jest w Stowarzyszeniu odnawiane przez wszystkie przypadki. SLOT pracuje z prawie 2 tysiącami wolontariuszy w formułach akcyjnej, systematycznej i stałej. Możliwość kontaktu dla potencjalnych wolontariuszy dostępna jest całorocznie poprzez formularz na festiwalowej stronie Stowarzyszenia (<https://slot.art.pl/pl/wolontariat/>), ale także w mediach

26. <https://slot.art.pl/pl/festinfo/o-festiwalu/>, odczyt: 10.11.2024 r.

społecznościowych na facebookowej grupie dla wolontariuszy (<https://www.facebook.com/groups/wolontariatslotartfestival/>).

Zaangażowanie w formie wolontariatu stałego stanowi podstawę działania Stowarzyszenia. Formułę tą realizują głównie członkowie i osoby zasiadające w jego organach – zarządzie i komisji rewizyjnej. O znaczeniu wolontariatu może świadczyć także fakt, że w całej organizacji zatrudnione są jedynie dwie osoby: dyrektorka administracyjna oraz koordynatorka wolontariatu.

Wolontariat w formie systematycznej realizowany jest na niższych szczeblach struktury organizacyjnej, obejmując grupę ponad 150 osób, tzw. szefów ekip, nazywanych szejkami, oraz ich asystentów. Są to osoby odpowiedzialne za konkretne obszary organizacyjne festiwalu, zarządzanie realizacją związanych z nimi zadań, ale także przydzielonym zespołem wolontariuszy akcyjnych. W większości przypadków bezpośrednia praca szefów ekip zaczyna się na wiosnę i jest głównie związana z organizacją pracy i procesami rekrutacji wolontariuszy. Jej kulminacyjnym punktem są pierwsze dwa tygodnie lipca, czyli czas przypadający na samo wydarzenie oraz montaż i demontaż Festiwalu. Zaangażowanie kończy jesienny okres podsumowań i ewaluacji, stanowiący podstawę i punkt wyjścia do rozpoczęcia prac w kolejnym roku. Ekipy, którym przewodzą wolontariusze systematyczni, to m.in. ekipy: instalacyjna, techniczna, ochrony instalacyjnej, sanitarna, sanitarna montaż – demontaż, medyków, tłumaczy, transportowa, sceniczna, magazynu scenicznego, elektryków, kafejek, zaopatrzenia, rejestracji, informacyjna, obsługi gości zagranicznych, depozytu oraz multimedialna²⁷. Należy podkreślić, że praca szefów ekip jest odpowiedzialnym zadaniem menadżerskim, wymagającym rozmaitych kompetencji, w szczególności

związanych z zarządzaniem ludźmi. Dla przykładu wewnętrzna struktura ekipy sanitarnej obejmuje kilka działów, a sam zespół liczy około 80 osób.

Najliczniejszą grupę wolontariuszy stanowią wolontariusze akcyjni. Ich rekrutacja rozpoczyna się wiosną i często trwa aż do samego Festiwalu.

Wolontariusze akcyjni podczas Festiwalu zobowiązani są do przepracowania od 4 do 6 godzin dziennie, w zależności od wybranego obszaru zaangażowania. Formuła pracy różni się pomiędzy ekipami i zależna jest od realizowanych zadań. Wolontariusze zobowiązani są do wcześniejszego przyjazdu i/lub późniejszego wyjazdu z Festiwalu. Ekipa zaopatrzenia pracuje we wczesnych godzinach porannych i podobnie jak osoby pracujące w kafejkach, musi posiadać książeczki sanepidu. W ekipie medyków konieczne jest posiadanie odpowiedniego doświadczenia i kwalifikacji (medycy z prawem do wykonywania zawodu). Dwa dni przed Festiwalem dla wolontariuszy rozpoczynają się tzw. dni przygotowań, będące zarówno organizacyjnym, jak i integracyjno-programowym kick-off'em całego wydarzenia. Wolontariuszom akcyjnym przysługuje szereg benefitów w postaci darmowego karnetu na całe wydarzenie, pięciu kuponów na prysznic, dziesięciu ciepłych napoi w kafejkach i 50% zniżki na parking. Dodatkowo wolontariusze, podobnie jak uczestnicy, mają dostęp do tzw. slotezianki, czyli filtrowanej wody pitnej.

27. Szczegółowy opis ekip dostępny jest na stronie <https://slot.art.pl/pl/wolontariat/opis-ekip-wolontariatu/>, odczyt: 10.11.2024 r.



Wolontariusze, Slot Art Festiwal 2024, Grupa Wolontariusze SlotArt, Facebook (pobranie: 16.12.2024)

Zgłoszenie się do wolontariatu akcyjnego SLOT Art Festiwalu obejmuje pięć kroków, szczegółowo opisanych na stronie Festiwalu w zakładce Wolontariat²⁸. W pierwszym kroku kandydaci proszeni są o zapoznanie się z regulaminem²⁹ i przeczytanie opisów ekip. Kolejnym krokiem jest wypełnienie i wysłanie zgłoszenia. Formularz zgłoszeniowy przesyłany jest na wskazany adres mailowy i obejmuje:

- dane kontaktowe,
- informacje o książeczce sanepidu,

28. <https://slot.art.pl/pl/wolontariat/>, odczyt: 10.11.2024 r.

29. <https://slot.art.pl/pl/wolontariat/#regulamin>, odczyt: 10.11.2024 r.

- pytanie o posiadanie kursu Służb Informacyjnych (SI),
- pytanie o posiadanie kursu Kwalifikowanej Pierwszej Pomocy (KPP),
- pytanie o przeciwwskazania do dźwigania, alergię na kurz i posiadane certyfikaty językowe,
- prośbę o zaznaczenie preferowanych ekip wolontariackich,
- możliwość załączenia CV lub innych istotnych dokumentów,
- prośbę o napisanie kilku słów o sobie.

Ostatni podpunkt ma na celu rozszerzenie wiedzy o kandydacie. Podkreślają to także autorzy formularza w samym zgłoszeniu:

Napisz kilka zdań o sobie i daj nam się lepiej poznać, szczególnie jeśli kandydujesz do jakiejś ekipy po raz pierwszy. Zamieść tutaj wszystkie informacje, które pomogą szefom ekip w podjęciu decyzji, opisz, jakie posiadasz kwalifikacje (szczególnie jeśli aplikujesz do ekipy medyków, elektryków lub tłumaczy). Jeśli stan Twojego zdrowia nie pozwala na pełne wykonywanie pracy wolontariusza, prosimy, żebyś również to opisał³⁰.



Trzecim krokiem zgłoszenia jest prośba o poczekanie na odpowiedź mailową, w której, jeśli kandydat dostał się do wybranej ekipy, otrzymuje komplet dokumentów i niezbędnych informacji. Już na tym etapie przesyłane jest porozumienie wolontariackie, wzór zgody opiekunów dla osób niepełnoletnich oraz kontakt do szefa ekipy.

Kolejnym krokiem jest zaplanowanie podróży do Lubiąży z uwzględnieniem dat festiwalu w danym roku.

30. <https://zgloszenia.slot.art.pl/pl/volunteers/home>, odczyt: 10.11.2024 r.

Całość procesu zamyka ostatni krok, dotyczący części ewaluacyjnej, sygnalizowanej już na etapie zgłoszenia. Jak czytamy na stronie:

Zapamiętaj rzeczy z festiwalu, które były super, i takie, które widzisz, że fajnie by było lub należy poprawić. Po zakończeniu festiwalu chcielibyśmy, żebyś zostawił nam swoją opinię, by kolejny był jeszcze lepszy. Jeśli masz pytania lub chcesz się przywitać 😊 napisz na adres wolontariat@slot.art.pl.



Zgłoszenia trafiają bezpośrednio do szefów wskazanych ekip, którzy dokonują ich oceny i wybierają potencjalnych kandydatów. Nad całością procesu, rytmem i terminowością prac czuwa koordynator wolontariatu, który choć pracuje głównie z wolontariuszami stałymi i systematycznymi, ma również bezpośredni kontakt z wolontariuszami akcyjnymi.

WOLONTARIAT SYSTEMATYCZNY

wyniki badania

Wolontariat systematyczny – wyniki badania

Oddajemy w ręce czytelników wyniki jakościowej analizy materiału, opartej na rozmowach z wolontariuszami i koordynatorkami wolontariatu. Narracja została poprowadzona na podstawie postawionych pytań badawczych i wzbogacona jest fragmentami wypowiedzi rozmówców.

Jakie są cechy charakterystyczne zaangażowania wolontariuszy w formie systematycznej?

MOTYWACJE

Do najważniejszych elementów składających się na charakterystykę zaangażowania wolontariuszy systematycznych należy niewątpliwie ich specyficzna motywacja do działania. Budowana jest ona na bazie doświadczeń, odczuć i potrzeb, które również mają charakter długofalowy. Wolontariusze w pierwszej kolejności wskazywali na **osobisty sentyment do danego miejsca**, także związany ze wspomnieniami z okresu dzieciństwa:

W1

(...) był pewien aspekt, nazwijmy to emocjonalny, ponieważ Dworzec Morski to jest takie miejsce, gdzie podjąłem po raz pierwszy pracę zawodową. (...) Kiedyś tutaj się mieściły instytucje portowe i armatorskie,

teraz już nie. I pomyślałem, że to fajnie by było teraz tutaj być na innych zasadach.

W4

Ja to miejsce znam od dzieciństwa. Mój ojciec był pracownikiem Polskich Linii Oceanicznych (...) Jak tylko usłyszałam, że jest idea otwarcia muzeum w Dworcu Morskim, to byłam zachwycona (...).

Motywacje do długofalowego zaangażowania wiązały się także z **szerszym zainteresowaniem danym tematem, miastem lub regionem**, z którym wiązała się działalność instytucji lub organizacji

W8

(...) na pewno wynikało to z mojego zainteresowania historią, (...) także poprzez moją historię rodzinną, w dużej mierze związaną z II wojną światową.

W6

(...) na przełomie wieku pracowałam w tym budynku na dole, więc był on jakby bliski mojemu sercu. Tak z codziennej pracy i ze wspomnień, jakie miałam. A do tego zawsze lubiłam historię, Gdynię i trochę architekturę, więc to wszystko razem połączone właśnie jest w tym muzeum.

PK

Część osób bardzo czuje przynależność do tego miejsca i imprezy. (...) część utożsamia się z pełnym slotowym DNA, w tym z wartościami chrześcijańskimi i myślę, że to też ma duży wpływ na dawanie od siebie więcej i służenie innym.

Wolontariusze wskazywali także na **inne obszary ich życia**, które dzięki długofalowej współpracy z instytucją mogły **być rozwijane i wspierane**:

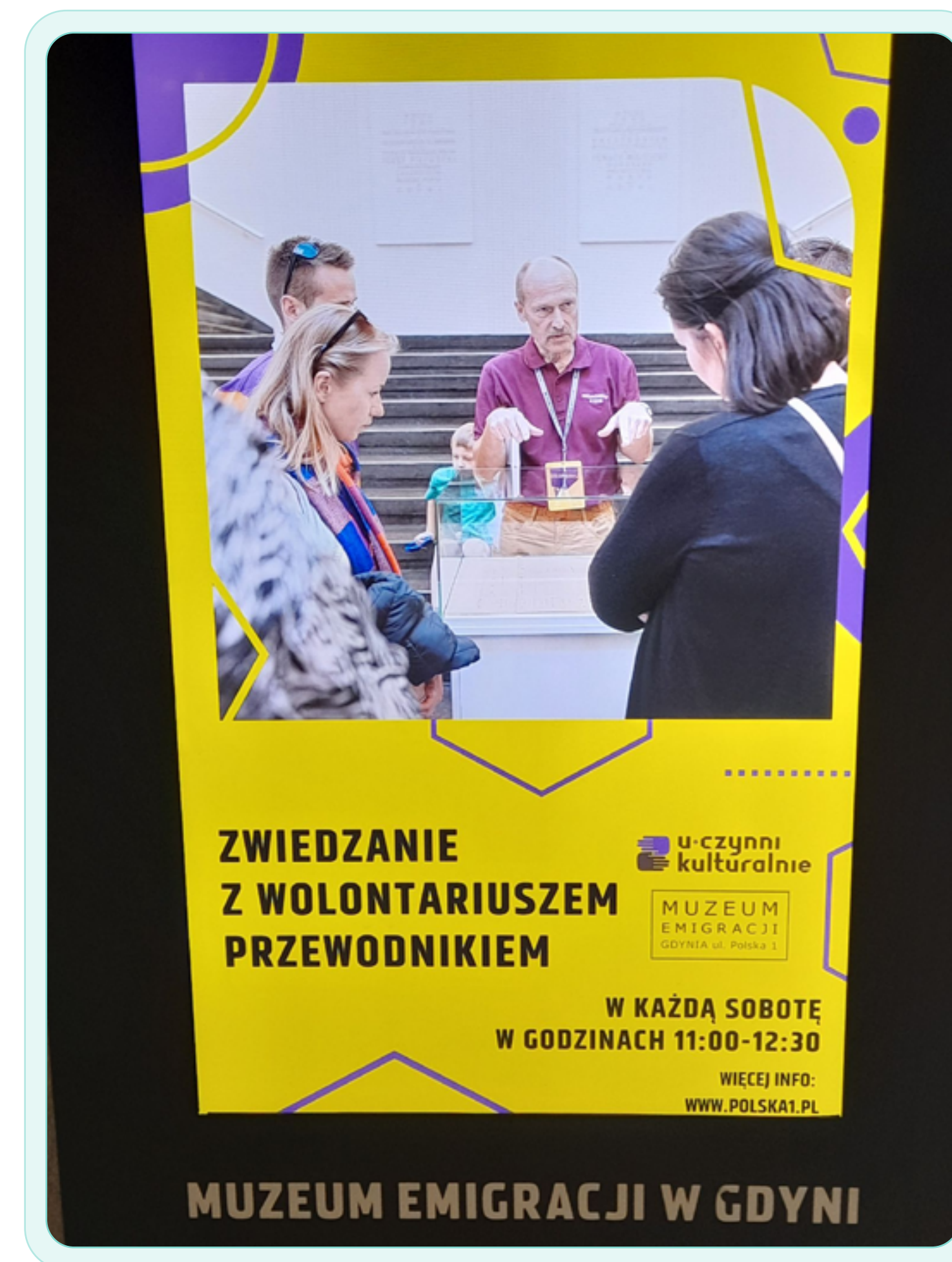
W7

Prowadzę Fundację, zajmuję się turystyką głównie po Gdyni i dla mieszkańców Gdyni. Korzystam w różny sposób z gdyńskich muzeów. Ta oferta mi się spodobała, bo wiedziałem, że będę mógł się czegoś nauczyć, dowiedzieć, obejrzeć, wchodzić, być, prowadzić wycieczki.

W6

Dla mnie najważniejsze było to, że się bardzo dużo nowych rzeczy dowiedziałam, nauczyłam trochę historii, (...) jak oprowadzać osoby niepełnosprawne. (...) oprowadzanie sprawia mi ogromną przyjemność.

Motywacje wolontariuszy systematycznych mają więc podobne cechy jak samo zaangażowanie. Ich fundament stanowią elementy akcentujące długofalowość relacji, a sama praca podejmowana jest z myślą o „wpisywaniu” swojej obecności i doświadczeń w szeroki kontekst funkcjonowania Instytucji i prowadzonej przez nią narracji. Dodatkowo widoczne są elementy wspierające inne, długofalowe zajęcia, dla których wolontariat stanowi istotne wsparcie.



Zwiedzanie z wolontariuszem przewodnikiem – plakat informacyjny, Muzeum Emigracji w Gdyni, fot. Aleksandra Mazurek

CECHY OSOBOWOŚCI

Koordynatorki wolontariatu podkreślały istnienie **konkretnych cech** wolontariuszy systematycznych, które według nich są charakterystyczne. Do najważniejszych należała odpowiedzialność, wychodzenie z inicjatywą oraz wspomniany wcześniej związek z instytucją.

PK

(...) te osoby na pewno charakteryzuje większa odpowiedzialność, i za grupę, i za powierzone zadania. (...) to są osoby, które wychodzą z inicjatywą, (...), które chcą coś więcej robić, chcą poświęcić więcej swojego czasu, często nawet kosztem swojego uczestnictwa w wydarzeniach, które oferuje festiwal.

MO

Wolontariusze nie przychodzą tylko po to, żeby zdobyć jakieś doświadczenia czy dlatego, że jakieś konkretne wydarzenie im się podoba, a właśnie dlatego, że są w jakiś sposób związani z naszą instytucją. Czasem to wynika z tego, że przyszli na chwilę, spodobało im się i zostali, i w ten sposób zbudowali ten związek. Czasem to jest związek z historią rodzinną. (...) Czasem jest to związek osobisty, te osoby na przykład przyjechały do Trójmiasta, nie znały nikogo i poprzez wolontariat chciały poznać innych ludzi, zbudować sieć kontaktów. I rzeczywiście ta sieć kontaktów powstała, w związku z tym czują też związek z tą grupą i z tą instytucją. Są też osoby, które pamiętają to miejsce z lat dziecięcych (...).

„PRZESTRZEŃ TRZECIA”

Rozmówcy wskazywali także, że charakterystyczne dla długofalowego zaangażowania wolontariackiego jest to, że stanowi ono **ciekawą i trwałą odskocznnię od codzienności**. Wypełnia „trzecią przestrzeń” życia, inną niż praca zawodowa czy obowiązki rodzinne.

W1

[Wolontariat jest] dla każdego, kto chce mieć w życiu jakąś odskocznnię od codzienności, pracy, domu. Ktoś ma jakieś hobby, ale wolontariat jest fajny. Podwójnie fajny jest gdy się trafia w dziedzinę, która Cię interesuje.

W3

(...) szukałam czegoś takiego, żeby to było zupełnie coś innego, coś związanego też z zainteresowaniami. (...) Mi też bardzo odpowiadało to, że nie będę miała żadnych odpowiedzialnych rzeczy do robienia, (...) to była odskocznia od tego, co miałam w pracy.

W niektórych przypadkach wolontariat systematyczny może także stanowić zaangażowanie, na które została przekierowana energia dotychczas poświęcana w innych przestrzeniach życia.

W5

Jestem już w tym wieku, że odchowałam dzieci, jest trochę więcej czasu. (...) Więc dla mnie jest to też ważne, że ja pracuję nad swoją pamięcią, umiejętnościami komunikacji, takim rozwojem wewnętrznym, to łączy się jedno z drugim.

Wolontariat systematyczny może więc stanowić zaangażowanie, które w sposób trwały dopełni wachlarz codziennych aktywności lub też pozwoli skompensować zmiany natężenia obowiązków w różnych momentach życia wolontariuszy.

REGULARNE KONTAKTY, POCZUCIE WSPÓLNOTY

Rozmówcy akcentowali także inne charakterystyczne aspekty zaangażowania w wolontariat w formie systematycznej. Były nimi **regularne kontakty między wolontariuszami**, pojawiające się i pielęgnowane w związku z podjętym zaangażowaniem, a także pojawiające się z czasem **poczucie przynależności do wspólnoty**.

W9

Moją przygodę z wolontariatem zacząłem, gdy miałem 15 lat. Doszedłem do miejsca, że od 4 lat jestem przewodniczącym Młodzieżowej Rady Muzeum II Wojny Światowej, ale też jestem w podobnej radzie Muzeum Historii Polski i byłem też w radzie Ministerstwa Sprawiedliwości, tak że ze środowiskiem młodzieżowej aktywności jestem bardzo związany, na tym się opiera moje życie.

W8

Człowiek lubi być zaangażowany w jakąś wspólnotę i czuć się jej elementem. I tutaj faktycznie chodzi po prostu o wytworzenie takiej więzi, (...) widzi się, że wspólne działania, nawet proste, mają sens.

WOLONTARIUSZE JAKO CZĘŚĆ INSTYTUCJI, AMBASADORZY

Wspominany wielokrotnie związek z instytucją czy organizacją powraca także w odniesieniu do poczucia bycia jej częścią. Długofalowe zaangażowanie sprawia bowiem, że **wolontariusze postrzegani są jako jej ambasadorzy**, dbający o jej dobre imię i rozgłos, nawet wtedy, gdy nie pozostają w ścisłym związku z organizacją.

W6

Myślę, że największy plus to to, że wolontariusze stają się ambasadorami takiego muzeum, że przekazują informacje dalej, konwertują te informacje do znajomych, rodzin itd. (...) Jaki jest sens za to płacić, jeżeli są tacy entuzjaści, którzy mogą to zrobić z uśmiechem?

W7

Z mojego punktu widzenia wolontariat to bardzo ważna część tego muzeum. To wokół niego jesteśmy zintegrowani, czujemy się częścią tego miejsca. Tak zresztą jesteśmy tutaj traktowani, to nie „jacyś tam wolontariusze”, jesteśmy elementem tego muzeum.

MO

Ci wolontariusze [przewodnicy] są naszą wizytówką. Pokazują muzeum innym, ale też świadczą o nas jako o instytucji. I to też są z reguły osoby bardzo zaangażowane. Ta praca też jest bardzo wdzięczna. Widać emocje osób zwiedzających, którym się podoba, którzy reagują, dzielą się swoimi historiami.



Zwiedzanie z wolontariuszem, Muzeum Emigracji w Gdyni, fot. Aleksandra Mazurek

ODPOWIEDZIALNOŚĆ I SAMOZARZĄDZANIE

Jednym z ciekawych wątków jest również to, że zaangażowanie wolontariuszy systematycznych, przez wzgląd na jego długotrwałość, z czasem **opiera się na doświadczeniu i elementach samzarządzania**. Znając zakres swoich obowiązków, wykonując konkretne, powtarzalne zadania, wolontariusze przyjmują na siebie odpowiedzialność za ich realizację, stając się niejednokrotnie nieoficjalnymi gospodarzami wydarzeń.

MO

Przykładowo, mamy cykliczne wydarzenia (...) wolontariusze byli w miarę samodzielni, bo pracując drugi, trzeci raz, znali przebieg wydarzenia. Tak samo sytuacja wygląda ze spotkaniami wymiany językowej. Tam jest oczywiście moderatorka, która w razie czego może skoordynować pracę wolontariuszy, ale ponieważ przychodzą oni cyklicznie, też trochę już koordynują się sami, bo dokładnie wiedzą, jak to wygląda. (...) Podobnie przewodnicy. Ja jedynie koordynuję ich grafik, mówię o zmianach na wystawie i sprawdzam, czy mają jakieś nowe potrzeby, jeżeli chodzi o to oprowadzanie.

Systematyczność zaangażowania wolontariuszy jest okolicznością, która daje także możliwość powierzania im części zadań zarządczych, w tym także tych związanych z zarządzaniem zespołem.

BB

Wprowadziłam funkcję liderów wolontariatu. To jest niezbędne, gdy jest jeden koordynator. (...) przy tak dużej liczbie wydarzeń pracownik muzeum nie zawsze może być na wydarzeniu. A jednak dobrze by było, żeby była osoba kompetentna, odpowiedzialna, która zna pracowników, zna strukturę, wie gdzie, po co, do czego się zgłosić, z kim się skontaktować, gdyby coś się działo. I w ten sposób wytypowałam najbardziej doświadczonych wolontariuszy,

którzy najlepiej znają muzeum. Z reguły są to osoby dorosłe, ale są również wolontariusze, którzy są blisko pełnoletności (...).

Podsumowując więc wszystkie powyższe wątki, do charakterystycznych cech zaangażowania wolontariuszy w formie systematycznej należy zaliczyć:

- osobisty sentyment do danego miejsca lub instytucji,
- szersze zainteresowanie danym tematem, miastem lub regionem, motywujące do aktywności na rzecz konkretnego podmiotu,
- wspieranie poprzez wolontariat rozwoju w innych obszarach życia,
- konkretne cechy widoczne w postawie wolontariuszy: odpowiedzialność, wychodzenie z inicjatywą oraz związek z instytucją,
- traktowanie wolontariatu jako trwałej odskoczni od obowiązków życia codziennego, wypełniającej „trzecią przestrzeń”,
- deklarowanie utrzymywania regularnych kontaktów między wolontariuszami i funkcjonowanie w ramach szerszej wspólnoty,
- pełnienie roli ambasadora organizacji,
- wykonywanie zadań w oparciu o ugruntowane doświadczenie i elementy samzarządzania.

Na bazie jakich założeń konstruowana jest oferta zaangażowania dla wolontariuszy systematycznych?

RÓŻNORODNOŚĆ ZADAŃ

Podstawowym założeniem konstruowania oferty dla wolontariuszy systematycznych w badanych organizacjach było jednoczesne **proponowanie różnorodnych zadań**. Zarówno pod względem wymogów kompetencyjnych, jak i nakładu pracy czy jej formuły.

W4

Wolontariusz robi wszystko. Od zamykania po fruwanie. Ja osobiście lubię obsługę koncertów, lubię zajęcia z dziećmi. (...) tutaj są imprezy i rano, i w południe, i w nocy, dla starszaków, i dla takich szkrabów, które się ledwo co podnoszą, spotkania literackie. (...) Jeżeli są jakieś prace do wykonania, takie jak ja to mówię, ręczne, czyli zapakować jakieś książki, czy trzeba przyjąć coś, czy przenieść, czy w bibliotece pomóc, wszystko robię.

MO

Po pierwsze oczywiście wolontariusze pomagają nam w trakcie wydarzeń, które odbywają się w muzeum, a po drugie mamy wolontariuszy stałych, którzy co dwa tygodnie stawiają się na różnych spotkaniach. Zawsze są, zawsze można na nich liczyć. Mamy też wolontariuszy przewodników, którzy oprowadzają po muzeum raz w tygodniu, w sobotę o 11 odbywa się takie oprowadzanie. (...) Mamy też takich wolontariuszy, którzy nam pomagają w pracy organizacyjnej czy wewnątrz działów. Na przykład pomagają w digitalizacji zbiorów, opisują nasze zbiory, pomagają przy organizacji biblioteki, która obecnie powstaje. Pomagają w tworzeniu opisów alternatywnych dla osób z niepełnosprawnością wzroku. Robią transkrypcję. Robią napisy.

BB

Oferta jest bardzo szeroka, są spektakle, koncerty, spotkania autorskie i wydarzenia historyczne, więc każdy znajdzie coś dla siebie. (...) Był też u nas Moździerz i w takich okolicznościach wolontariusze są właśnie tymi osobami, które są na pierwszej linii frontu. Dbają o zabezpieczenie garderób, dbają o spokój i komfort gwiazd, przeprowadzają je, wręczają im kwiaty, uczestniczą w całym procesie organizacji i współpracują z działem wydarzeń kulturalnych pod czujnym okiem koordynatora.

SZEROKIE GRONO ADRESATÓW

Najczęściej podkreślanym aspektem związanym z konstruowaniem oferty dla wolontariuszy systematycznych było kierowanie jej do **szerekiego grona odbiorców**. Takie podejście do konstruowania oferty wolontariatu przekłada się na zróżnicowanie i wielopokoleniowy charakter samej grupy wolontariuszy.

W4

Jest różnorodnie, wiekowo, pod względem zainteresowań i zawodowo. Ta różnorodność pozwala się super uzupełniać, bo czasami potrzeba pomocy kogoś pracującego akurat w danym zawodzie lub znającego się na jakimś temacie.

MO

Mamy wśród wolontariuszy osoby z niepełnosprawnościami. To są osoby na wózkach, osoby niewidome, osoby z niepełnosprawnością intelektualną, różne rodzaje niepełnosprawności (...).

BB

To są różne grupy wiekowe. Mamy sporo 14-latków, później sporo 17-latków. Mniej jest 20-latków, a potem już grupy 30, 40+.

CIĄGŁOŚĆ OFERTY

Sformułowanie oferty zaangażowania dla wolontariuszy systematycznych stanowi podstawę skutecznych działań. Drugą, równie istotną kwestią staje się w troska o **ciągłą dostępność atrakcyjnej oferty**.

MO

Na pewno wolontariusze są cennym wsparciem dla wydarzeń kulturalnych. Tylko należy pamiętać, że jeżeli chce się zorganizować wolontariat systematyczny, to nie może to być jedna impreza w roku. Trzeba cały czas coś robić, więc takie instytucje i organizacje, w których dużo się dzieje, na pewno mogłyby dużo zyskać na systematycznym zaangażowaniu wolontariuszy.

ELASTYCZNOŚĆ ZAANGAŻOWANIA

Wolontariusze zwracali także uwagę na możliwość **elastycznej realizacji zadań**, polegającej na wspieraniu długofalowych aktywności. Często, w odróżnieniu od działań akcyjnych, nie były one zdeterminowane konkretną datą wykonania.

W2

Można z muzeum współpracować, oprócz oprowadzania, brać też udział w różnych aktywnościach, które oferuje dla mieszkańców, dla osób przychodzących. (...) można też archiwizować dokumenty. (...) Myślę, że jak ktoś albo ma elastyczne godziny pracy, albo na przykład nie pracuje zawodowo, ma dużo możliwości uczestnictwa w ciągu dnia. (...)

Konieczność zaakceptowania indywidualnego podejścia do dynamiki pracy wolontariuszy systematycznych jest niezbędna do powodzenia długofalowości ich zaangażowania. Znaczącą rolę odgrywa tu świadoma postawa koordynatora.



Zwiedzanie z wolontariuszem, Muzeum Emigracji w Gdyni, fot. Aleksandra Mazurek

PK

Każda z tych osób jest w innym miejscu w życiu. To jest duża grupa, rozrzucona po całej Polsce, a czasami też za granicą. Wymaganie od nich takiej samej dynamiki pracy jest ciężkie. (...) Wiem, że po prostu dla takiej osoby to jest dalej wolontariat, że ona robi to w swoim wolnym czasie, dobrowolnie. I nie mogę od pewnych osób wymagać, że będą pracować na przykład tak jak ja, która jestem na etacie i w moim czasie pracy jest miejsce na kontakt z nimi. Więc kluczowe jest takie wyczulenie na to, że każdy jest w innym miejscu i może mieć inną przestrzeń na zaangażowanie i inne zasoby w danym momencie życia.

Głównymi założeniami, na podstawie których formułowana jest oferta zaangażowania wolontariuszy systematycznych, były:

- proponowanie różnorodnych zadań, wymagających różnych form zaangażowania,
- kierowanie oferty do szerokiego grona odbiorców,
- troska o ciągłą dostępność atrakcyjnej oferty dla wolontariuszy,
- otwartość na elastyczne formy realizacji zadań.

W jaki sposób zorganizowany jest system zarządzania wolontariuszami systematycznymi?

PODZIAŁ ZADAŃ

Punktem wyjścia, od którego rozpoczyna się organizacja pracy wolontariuszy systematycznych, jest świadomy **podział zadań na aktywności stałe i akcyjne**. Rozgraniczenie to pozwala na jasne komunikowanie oferty, ale też daje wolontariuszom możliwość przemyślenia swojej dyspozycyjności i faktycznych oczekiwań, które wiążą się z taką formą zaangażowania.

W9

Wolontariat jest podzielony na wolontariat akcyjny i wolontariat stały. W wolontariat stały mogą się zaangażować osoby, które chcą poznać dział, na przykład administracyjny, rzeczy, które się dzieją na co dzień. To też może przygotować kogoś do przyszłej pracy, nawet niezwiązanej z instytucją historyczną. Ale jest też wolontariat akcyjny, czyli ludzie, którzy chcą zobaczyć wielkie wydarzenia, którzy chcą przy nich pomóc, którzy przyjeżdżają zobaczyć to od środka (...).

BB

Praktykujemy wolontariat stały i wolontariat akcyjny, który mamy bardzo mocno rozwinięty. W muzeum na przestrzeni miesiąca dzieje się średnio kilka dużych wydarzeń i dosłownie kilkanaście małych, więc naprawdę pole dla wolontariuszy jest ogromne.

CZĘŚĆ STRATEGII

Ważną rolę pełni **ujęcie zagadnienia wolontariatu w strategii organizacji**. Pozwala to czytelnie zdefiniować jego miejsce, ale też nadać mu odpowiedni priorytet i zobrazować jego rolę w realizacji misji organizacji.



Informacje o wolontariacie dostępne w instytucji, Muzeum II Wojny Światowej, fot. Aleksandra Mazurek

PK

(...) to jest jakiś rodzaj strategii. Staramy się być uwrażliwieni na to czy do niektórych rzeczy nie warto by było zatrudnić ludzi, (...), ale jednocześnie kluczowa jest sama idea tego, że budujemy razem miasteczko festiwalowe i że właśnie to ma jednoczyć ludzi i dawać im to doświadczenie. To jest niepodważalne, że SLOT wolontariuszami stoi i chcemy go budować razem.

MO

[Wolontariat] jest częścią przede wszystkim strategii dotyczącej zaangażowania społeczności lokalnej. Misją muzeum jest stworzenie miejsca, w którym ludzie chcieliby się spotykać, wymieniać doświadczeniami i perspektywami, które będzie przyjaznym, gościnnym miejscem. I wolontariat jest bardzo dużą częścią właśnie tej misji i wizji, bo tak naprawdę wolontariusze współtworzą z nami to miejsce, ale też współtworzą atmosferę muzeum jako miejsca otwartego i przyjaznego dla ludzi.

PODSTAWY FORMALNE

Kolejnym aspektem jest **sfera formalna** i związane z nią **wymogi administracyjne**. Kwestia zapewnienia porozumień wolontariackich nie jest już traktowana jako dobra, pożądana praktyka organizacji, ale jako niekwestionowany fundament współpracy.

W6

Wszystko jest zawsze przygotowane, jeżeli biorę udział w czymkolwiek nowym, zawsze jest przygotowana umowa. Tak że wszystko, od samego początku, było formalnie przygotowane. (...) te przygotowania idą równolegle, nie tylko pod względem merytorycznym, ale formalnie wszystko było opowiedziane od razu.

Dopełniającym elementem w tym przypadku jest również **przekazywanie pełnej informacji** o charakterze i zasadach zaangażowania wolontariuszy. Jest ona kluczowa, szczególnie na początkowym etapie współpracy, dając możliwość świadomego podjęcia decyzji o zaangażowaniu na rzecz organizacji.

W6

Jaki jest status wolontariuszy? Czym jest w ogóle wolontariat? Jak to wygląda? To było też powiedziane od razu na początku.



Materiały informacyjne dla osób zainteresowanych zaangażowaniem w formie wolontariatu, Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku, fot. Aleksandra Mazurek

PK

Większość wolontariuszy przyjeżdża minimum dwa dni przed rozpoczęciem festiwalu. To są tzw. dni przygotowań i oprócz pracy jest też czas na spotkania. W tym roku było jedno spotkanie dla wolontariuszy pierwszorocznych, na którym omówiliśmy to, jak się w ogóle poruszać po terenie festiwalu, jakie mamy przywileje, do kogo z jaką sprawą się zwracać. Był czas na pytania i rozwiewanie wątpliwości.

OSOBISTY KONTAKT Z KOORDYNATOREM

We wszystkich zbadanych przypadkach proces rekrutacji, oprócz wykorzystania różnego typu formularzy elektronicznych, bazował na **osobistym kontakcie koordynatora z wolontariuszem**. Najczęściej było to osobiste spotkanie w instytucji, rozmowa o posiadanych umiejętnościach i krótkie zapoznanie ze sposobami funkcjonowania wolontariuszy w organizacji.

WB

[Spotkanie było] z koordynatorem, osobiście. Pytano, co mnie interesuje, co chciałabym robić w Muzeum, jakbym to widziała. Była informacja o zawarciu porozumienia (...).

BB

Wolontariusz albo dzwoni, bo znajduje numer do mnie na stronie, ale częściej wchodzi na stronę, wypełnia kwestionariusz. Wtedy spotykamy się na rozmowę. (...) Jeżeli jest niepełnoletni, to przychodzi z rodzicem, jeśli jest pełnoletni, to sam. Jeśli tylko pozwala na to przestrzeń, to nie prowadzę tych rozmów w biurze. I powtarzam to wolontariuszom, to nie jest rekrutacja, bo nie tak działa wolontariat. Wolontariuszem może zostać każdy, jeżeli podpisze oświadczenie, że spełnia wymagane kwalifikacje.

Osobisty kontakt pozwala także poznać koordynatora, który w początkowych etapach kontaktu z organizacją jest najczęściej jedyną rozpoznawalną osobą.

KANAŁY KONTAKTU

Organizacja pracy zespołu wolontariuszy we wszystkich przypadkach bazowała na **narzędziach i komunikacji elektronicznej**. Metody te stanowiły podstawę szybkiego i skutecznego kontaktu ze wszystkimi grupami wiekowymi. Niekwestionowaną zaletą tego typu organizacji pracy był także zdalny dostęp, w czasie rzeczywistym, dla wszystkich zainteresowanych osób, które mogły śledzić zapisy na bieżąco i w dogodnym dla siebie momencie.

PK

Mamy grupę na Facebooku i tam się pojawiają wpisy i ogłoszenia. (...) jest dużo grupek na aktualny rok, na przykład szefowie ekip tworzą takie grupy dla danych ekip. Ale takim dużym komunikatorem jednak dalej jest albo Messenger, albo WhatsApp, chociaż też staram się ludzi przekierowywać na maila.

BB

Próbowałam założyć aplikację wewnętrzną przetestowaną przez naszych pracowników, która by rzeczywiście była takim planerem dla wolontariuszy (...). Gdyby była taka aplikacja, w której po prostu każdy ma swój profil, byłoby idealnie. Na razie korzystam z systemu, który jest najbardziej prosty i najbardziej przejrzysty dla wszystkich (...), umożliwia mi dotarcie do jak największej liczby ludzi, czyli mamy grupę na Facebooku. Tam co najmniej raz w miesiącu publikuję posta, do tego posta jest dołączona tabela w Excelu, tak żeby każdy, niezależnie od tego, czy to jest wolontariusz z niepełnosprawnością, czy to jest wolontariusz młodszy, czy wolontariusz senior, mógł z tego skorzystać. Mógł sobie sprawdzić miejsce, czas spotkania, całą specyfikację i wpisać tylko i wyłącznie swoje imię i nazwisko.

SPOTKANIA ORGANIZACYJNE

Organizacja pracy wolontariuszy nie ogranicza się jednak wyłącznie do sfery wirtualnej. Realizacja zadań wiązała się także z **osobistymi spotkaniami zaangażowanych grup** na odprawach z koordynatorem. Spotkania te dotyczą zarówno wydarzeń jak i cyklicznej pracy konkretnych grup wolontariuszy.

W6

Zawsze przed wydarzeniem jest spotkanie robocze. Koordynatorka mniej więcej opisuje zadania przez e-mail, co będziemy robić (...) Ale oprócz tego zawsze mamy odprawę, żeby wiedzieć, co kto musi przygotować, żeby rozwiać wątpliwości i odpowiedzieć na wszystkie pytania.

W3

Jeżeli chodzi o przewodników, to raz na jakiś czas spotykamy się w swoim gronie z koordynatorem i opiekunem wystawy stałej. Z jednej strony dostajemy informacje na temat tego, co będzie w muzeum, jakie są i będą zmiany na wystawie. Dla nas jest to też taka możliwość, żeby porozmawiać o rzeczach, które zauważamy na wystawie, że mogłyby być zrobione inaczej, albo że odwiedzający o coś nas pytają, czy zgłaszają jakieś problemy, że coś na wystawie nie działa, zepsuło się albo notorycznie się psuje. Czasami rozmawiamy o tym, że ktoś miał jakąś dziwną sytuację albo nie wiedział, jak sobie z czymś poradzić. Wtedy kolejna osoba, która będzie miała z czymś do czynienia, wie, jak sobie z tym poradzić.

EWALUACJA ZAŁOŻEŃ OFERTY

Rozmówcy podkreślali także, że system zarządzania wolontariuszami powinien bazować na **okresowej weryfikacji założeń dotyczących motywacji wolontariuszy** i tego, w jaki sposób organizacja na nie odpowiada.

PK

W tym roku w ankiecie pytaliśmy, co jest motywujące, czy na przykład przywileje są motywujące, bo chcieliśmy rozeznaczyć, czy one są adekwatne. Ten temat pojawił się też przy strategii i jej weryfikacji, że chyba warto podpytać, co rzeczywiście motywuje ludzi, a nie jakie jest nasze wyobrażenie, co ich motywuje.

MO

Gdy objęłam koordynację, minęło już kilka lat od rozpoczęcia programu, więc chciałam sprawdzić, jak ta sytuacja wygląda obecnie. Po pierwsze robiłam wywiady indywidualne z wolontariuszami i ankiety online. Udział nie był obowiązkowy, jeżeli ktoś chciał, miał możliwość podzielenia się swoimi opiniami.

PODTRZYMYWANIE ZAANGAŻOWANIA

Starania te wiążą się nierozdzielnie z jednym z najtrudniejszych aspektów pracy z wolontariuszami systematycznymi, czyli zdolnością do **ciągłego podtrzymywania ich zaangażowania**.

MO

Chyba największym wyzwaniem jest utrzymanie zaangażowania wolontariuszy. Są tacy, którzy kiedyś byli bardzo zaangażowani, a teraz już nie są. I czasem to wynika z sytuacji rodzinnej, czasem zdrowotnej. (...) jestem dumna z tego, że utrzymałam zaangażowanie wielu z nich, bo obejmowałam funkcję koordynatora w dość trudnym momencie, tzn. po tym jak nie było opiekuna przez pół roku, co się wiązało z różnymi emocjami wśród wolontariuszy, również ze zniechęceniem.

Jedną z form, które wspierają starania koordynatorów w tym zakresie, są różnego typu **gratyfikacje dla zespołu**, zarówno w formie przeznaczonych dla wolontariuszy wydarzeń lub spotkań, jak i konkretnych benefitów.

BB

Dla tych osób właśnie tworzę system gratyfikacji, czyli legitymację wolontariusza. (...) Będą mieli podbijaną legitymację, tak jak legitymacje studenckie, na pół roku, i w ramach tej legitymacji mają zniżkę taką jak pracownik (30%) w naszym sklepiku. Mają zniżkę 30% w naszym barze muzealnym. Mogą wejść bezpłatnie na wystawę, mogą skorzystać trzy razy z kina, przy czym to są seanse personalizowane, co znaczy, że wolontariusze mogą sami wybrać trzy filmy w roku, na jakie chcą iść, i my im te filmy zamawiamy.

BB

Spotykamy się w Światowy Dzień Wolontariusza. Najpierw uczestniczymy w paradzie miejskiej, potem robimy coś w stylu mikołajek z wigilią, gdzie są zaproszeni wszyscy wolontariusze, oglądamy na przykład film w kinie albo idziemy na jakieś wydarzenie. Oni dostają upominki. Spotkań integracyjnych jest więcej, co najmniej jeszcze jedno duże wydarzenie w roku. W tym roku byliśmy w Gdyni, odwiedziliśmy Muzeum Eksperymentu, Muzeum Marynarki Wojennej, Muzeum Miasta Gdyni i oprócz tego byliśmy na obiedzie. To było takie spotkanie-podziękowanie, gratyfikacja i jednocześnie motywujące po poprzedniej Nocy Muzeów.

Podsumowując, zbadane systemy zarządzania wolontariatem systematycznym miały następujące elementy organizacyjne i sposoby działania:

- podział aktywności na zadania stałe i akcyjne, rzutujący na sposób zarządzania pracą konkretnych grup,
- ujęcie wolontariatu w całościowej strategii organizacji,
- zapewnienie kompleksowej obsługi administracyjnej wolontariuszy wraz z przekazywaniem pełnej informacji dotyczącej szczegółów zaangażowania,
- opieranie współpracy na osobistym kontakcie z koordynatorem, zarówno podczas rekrutacji, jak i omawiania szczegółów zadań,

- wykorzystywanie zdalnych narzędzi do organizacji pracy zespołu,
- elementy wspierające ewaluację założeń posiadanej oferty dla wolontariuszy,
- narzędzia pozwalające w sposób ciągły podtrzymywać zaangażowanie wolontariuszy, w tym systemy gratyfikacji.



Przewodnik dla wolontariuszy, Muzeum Emigracji w Gdyni, fot. Aleksandra Mazurek

Jakie aspekty są kluczowe w zarządzaniu społecznym zaangażowaniem wolontariuszy systematycznych?

Zarządzanie zespołem wolontariuszy systematycznych, rozumiane jako planowanie, organizowanie, motywowanie i kontrola ich społecznego zaangażowania, jest złożonym i długotrwałym procesem. Wymaga od organizacji stałego utrzymywania dobrze funkcjonujących struktur, które pozwalają na bieżący kontakt z zespołem, ciągłego zapewniania zadań i nowych wyzwań dla wolontariuszy, ale także podtrzymywania ich zaangażowania.

KOORDYNATOR

U zbiegu tych wszystkich złożonych wątków pojawia się **postać koordynatora wolontariatu**. W odbytych rozmowach znaczenie jego roli było opisywane w wielu aspektach. Pierwszym z nich jest znaczenie jego obecności dla powodzenia funkcjonowania wolontariatu.

W7

Moim zdaniem koordynator ma kluczowe znaczenie. Bez niego nie istniałby ani wolontariat, ani jakiegokolwiek zaangażowanie. Był moment, gdy była u nas przerwa w funkcjonowaniu koordynatora, to był martwy moment. Po prostu bez koordynatora to nie ma sensu.

MO

Przede wszystkim dedykowany koordynator, nawet na pół etatu. To, że wolontariusze wiedzą, do kogo się zgłosić z pytaniem, jeżeli coś się dzieje, to kto jest tą osobą kontaktową, kto się zajmuje rzeczywiście ich pracą, do kogo mogą zwracać się z prośbami. Koordynator jest gwarantem bezpieczeństwa dla wolontariuszy, oni wiedzą, że jest osoba, która się nimi zaopiekuje.

Rola koordynatora obejmuje także bycie **bezpośrednim łącznikiem wolontariuszy z organizacją**. Jak podkreślali sami rozmówcy, rola ta jest kluczowa dla sprawnego działania zespołu.

W2

To jest bardzo potrzebne, taka osoba, która jest takim naszym łącznikiem i wszystko przekazuje. Czasami się zmieniamy w grafiku, ona gdzieś tam pośredniczy. Jest bardzo, bardzo potrzebna, jako taki właśnie punkt łączący.

W8

(...) koordynator jest łącznikiem w organizacji, tym spójnikiem, który w wolontariacie wydaje mi się po prostu niezbędny. On koordynuje i ocenia potrzeby muzeum, czy wolontariusze są w danym miejscu potrzebni. Pomaga później wolontariuszom w kontakcie z odpowiednimi pracownikami działów. No i oczywiście koordynator ma całą wiedzę na temat instytucji. Jeśli o coś pytamy, na przykład, co się dzieje czy jak to wygląda, on jest w stanie tych informacji udzielić. Nie ma z tym problemu.

Przez wzgląd na charakter rekrutacji, ale także regularne, bezpośrednie kontakty, koordynator jest tym **przedstawicielem organizacji, który znany jest osobiście**. Jego osobowość, postawa i podejście do wolontariuszy staje się w związku z tym uosobieniem instytucji i jej podejścia do społecznego zaangażowania.

W2

Uważam, że koordynatorka jest empatyczna, bardzo kulturalna, otwarta i pomocna. Bardzo mi pasuje też to podejście, że nic nie jest na siłę, nie wymaga się od nas niczego „na sztywno”, a jednocześnie doświadczamy ciepła i zaangażowania.

W5

Koordynatorka jest odpowiedzialna za wolontariat, ona wszystko nam wysyła, program na miesiąc, pyta się, kto chce wziąć udział. (...) bardzo dobrze też to prowadzi. Bardzo dba o nas. Ona i muzeum. Czujemy się tutaj bardzo dobrze.

TROSKA O RELACJE W ZESPOLE

W zakresie związanym z budowaniem i utrzymywaniem zaangażowania zespołu wolontariuszy systematycznych, kluczowa jest **troska o kontakty pomiędzy członkami zespołu**. W tym miejscu wielokrotnie podkreślano, że są to działania wykraczające poza zwykłe obowiązki wolontariuszy, czasami także poza samą instytucję.

W3

Mamy tutaj taki fajny cykl – Wolontariusze wolontariuszom. Ostatnio koleżanka robiła nam taką pogadankę językową na podstawie tych języków, w których ona mówi. Wcześniej z kolegą mieliśmy wspólną prelekcję o ekstremalnych przejściach. (...) Albo właśnie jakieś warsztaty. Przed świętami koleżanka robiła warsztaty z robienia palm wielkanocnych, a druga z malowania na jedwabiu.

W8

(...) integracja jest zaplanowana, tutaj w grę wchodzi na przykład spotkanie świąteczne. A jeżeli chodzi o kwestię wyjazdową, to właśnie był wyjazd do muzeum w Gdyni. Była też wspólna projekcja filmu.

Wszystkie te starania mają wspierać **budowanie wspólnoty** wśród członków zespołu, który niejednokrotnie jest zróżnicowany pod względem wieku czy zainteresowań.

BB

Najważniejsze z perspektywy koordynatora jest zbudować relację, więź z wolontariuszem, ale również między wolontariuszami. Nie może być tak, że ja dominuję kontakty między nimi. Jeżeli grupa nie czuje wspólnego celu, jeżeli nie identyfikuje się ze sobą, to nie ma prawa to działać. To wcale nie muszą być ludzie w tym samym wieku. Naprawdę widziałam, że pięknie ze sobą współpracują ludzie po czterdziestce z kilkunastoletkami.

Zaangażowanie w formule systematycznej posiada także zróżnicowaną dynamikę, nierzadko wiąże się okresowymi przerwami w pracy. Zapewnienie **poczucia przynależności**, ale także ciągłego otwarcia na osoby powracające do organizacji, jest kluczowe dla podtrzymywania tego zaangażowania.

BB

Ci, którzy są wolontariuszami regularnymi, mówią wprost, to jest dla nich dom, my jesteśmy dla nich rodziną. Więc wielu naszych wolontariuszy jest w tej chwili naszymi pracownikami albo pracownikami o dzieło, albo zlecenie, albo również stałymi. Pamiętam ich, jak zaczęli, a w tej chwili już są pracownikami, bo mają lat dwadzieścia kilka. Jeżeli nie są pracownikami, to na przykład są naszymi praktykantami, przychodzą do nas na praktyki, uczestniczą w muzealnej grupie teatralnej i we wszystkich innych inicjatywach, na przykład działu edukacji, które są kierowane do młodzieży albo przychodzą właśnie do Młodzieżowej Rady. Wszystko tylko zależy więc od ich pasji i chęci zaangażowania, ale naprawdę ci ludzie zostają, realizując swoje zadania życiowe czy zawodowe w różny sposób.

W3

Poznałam tutaj mega fajnych ludzi. Z niektórymi, którzy już odešli z wolontariatu, nadal mam kontakt. Wszyscy ze sobą rozmawiamy i fajne jest to, że są ludzie naprawdę w bardzo różnym wieku.



Pokój wolontariuszy przed przebudową, Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku, fot. Bogumiła Brant

Dodatkowo gdy się popatrzy właśnie na naszych starszych wolontariuszy, to jest dla nas nadzieja, że też tak będzie z nami, że będzie się nam chciało i będziemy mieli na to siłę.

CZĘŚĆ ORGANIZACJI

Wolontariat systematyczny to także **wolontariat widoczny w organizacji**. Wolontariusze regularnie angażujący się w działania stają się rozpoznawalni, wchodzą w kontakty z innymi pracownikami instytucji, poznają jej działania od zaplecza. Proces ten jest długotrwały i pozwala pracownikom organizacji przywyknąć do obecności wolontariuszy.

W8 *W zależności od tego, jakie się ma zadania, mamy kontakt z różnymi pracownikami muzeum (...). Oczywiście koordynator to koordynuje, ale w zależności od wydarzenia to są konkretni pracownicy muzeum. Z konkretnych działów.*

W8 *To nie jest tak, że wolontariusze są niezbędni i bez tego muzeum nie mogłoby funkcjonować, ale wydaje mi się, że w wielu rzeczach ułatwiają pracę pracownikom muzeum. Mogą w pewien sposób odciążyć pracowników, którzy mogą wówczas zająć się kwestiami merytorycznymi, wymagającymi kompetencji. Z drugiej strony myślę, że faktycznie wolontariusze pozwalają otworzyć się pracownikom muzeum na nowe koncepcje i pomysły. Każdy wolontariusz jest inny, pochodzi z trochę innych rejonów, czym innym się zajmuje. Więc jeżeli ktoś wyrazi swoją opinię, to też może być istotne, bo może być jakimś takim doświadczeniem z boku.*

Ciekawe jest też podejście samych pracowników organizacji, którzy pytani o rolę wolontariuszy jasno wskazywali chęć zaangażowania ich w szerszym zakresie.

MO

W trakcie tego warsztatu dużo padło o tym, że [pracownicy] chcieliby bardziej zaangażować wolontariuszy w to, co się dzieje za kulisami, bo rzeczywiście wolontariusze wcześniej raczej brali udział w wydarzeniach czy w oprowadzaniach, ale nie byli za bardzo zaangażowani w taką pracę codzienną. Teraz są, bo taka potrzeba się pojawia.

MIEJSCE WOLONTARIUSZY

Niezmiernie wartościowym działaniem, które wspiera zarządzanie zaangażowaniem wolontariuszy systematycznych jest **zapewnienie im przeznaczonych dla nich przestrzeni w organizacji**. Miejsca, które mogą uznać za własne, gdzie mogą odpocząć, zostawić swoje rzeczy, spotkać się i gdzie można ich zastać.

W9

Jest oczywiście też pokój, specjalny kantorek, tzw. wolontaryjny. Tam są jakieś rzeczy, nawet przekąski, jakieś ubrania, żeby się przebrać. Tak że ta infrastruktura jest całkiem niezła (...).

PK

Biuro brzmi skromnie, ale to jest 70 metrów kwadratowych. Jest tu drugie pomieszczenie, które jest większe i tam cyklicznie odbywa się nasz SLOT-owy DKF. (...) Więc jest przestrzeń dla wolontariuszy, jeśli będziemy mieli ochotę coś zrobić razem.

Nie każda organizacja ma możliwość wygospodarowania takiej przestrzeni. Często jest to związane z ograniczeniami lokalowymi lub brakiem odpowiednich pomieszczeń, które można by było zaaranżować pod tym kątem. Przykład działań koordynatorki wolontariatu w Muzeum II Wojny Światowej dowodzi jednak,

że nawet mało atrakcyjna przestrzeń może stać się przytulnym miejscem dla wolontariuszy, a jego aranżacja – kolejną okazją do integracji i wzmacniania więzi z organizacją.

BB

To jest rzecz, nad którą pracujemy, ponieważ koleżanka wywalczyła pomieszczenie, które miało być garderobą dla artystów. To pomieszczenie jest już w części technicznej muzeum. (...) jesteśmy w trakcie zmian w tym pokoju, bo nie spełnia już potrzeb, wymagań i standardów takich pomieszczeń dla wolontariuszy.

BB

(...) zaproponowałam akcję urządzania tego pokoju, zmian, stworzenia pokoju od podstaw. Zamiany szatni na pokój wolontariuszy, jednocześnie mając świadomość, czym dysponujemy. Zaproponowałam im na Facebooku na grupie ankietę, w której podałam 5 wzorów projektów wnętrz ze zdjęciami z opisem. Mieli do wyboru 5 najpopularniejszych stylów i wytypowali styl kolonialny. (...) więc będziemy mieli imitacje skór na podłodze, mapę świata Vasco da Gamy, fototapetę, łapacze snów. Możemy stworzyć miejsce przyjemne, przystępne, otwarte dla nich. Takie, w którym rzeczywiście chcą wypocząć, gdzie wejdą i z przyjemnością napiją się wody, zjedzą ciastko czy zrobią sobie kisiel, czy inne rzeczy, które tam zawsze są, i gdzie będziemy mogli pogadać.

ROZWÓJ WOLONTARIUSZY

Zarządzanie zaangażowaniem wolontariuszy systematycznych to także **działania na rzecz zapewnienia możliwości ich wielowymiarowego rozwoju**. W pierwszej kolejności działalność szkoleniowa głównie nastawiona jest na rozwój tych obszarów i kompetencji, które pozwalają wspierać codzienną aktywność wolontariuszy.

W2

W trakcie kursu mieliśmy z Prowadzącym, który przekazywał nam wiedzę merytoryczną, możliwość takiego treningu z innymi wolontariuszami, którzy już wcześniej pracowali, plus z profesjonalną panią przewodnik (...).

PK

W tym roku pojawiła się potrzeba przeprowadzenia warsztatów z pierwszej pomocy psychologicznej dla naszych szefów ekip (...), bo w innych rzeczach łatwo się zorientować intuicyjnie (...).

MO

Szkolenia mają charakter ogólny i przychodzą na nie te osoby, które są tym zainteresowane. Są to na przykład szkolenia z komunikacji. Mieliśmy w zeszłym roku szkolenia z tworzenia audiodeskrypcji. Mieliśmy też szkolenia z obsługi klienta z niepełnosprawnością, z zarządzania projektami, z pracy w grupie.

Rozmówcy postrzegali także samo zaangażowanie jako formę rozwoju osobistego, również w obszarach, które nie były bezpośrednio związane z zadaniami realizowanymi na rzecz organizacji.

KONTROLA ZAANGAŻOWANIA

Ostatnia z funkcji zarządzania, czyli **kontrola pracy wolontariuszy systematycznych**, nie jest mocno eksponowanym zakresem działań koordynatorów. Jak zaznaczają rozmówcy, jest to w dużej mierze efektem charakteru pracy, której faktyczny nakład trudny jest do oszacowania wprost. Z drugiej zaś strony podejście to wynika z charakteru budowanych relacji. Zaufanie do wolontariuszy stanowi bowiem podstawę ich zaangażowania, a troska o staranne wykonanie zadań rozłożona jest pomiędzy obie strony tej relacji.

PK

Moja wiedza ogranicza się do tego, gdy widzę, czy ktoś regularnie pracuje w bazie, wysyła mi jakieś materiały lub byliśmy w bezpośrednim kontakcie. Ale jednocześnie mam wrażenie, że bardzo ciężko byłoby to zweryfikować, bo ta praca jest bardzo wielowymiarowa. Konieczne byłoby zmotywowanie wolontariuszy do osobistego zliczania, ile godzin poświęcili na projekt SLOT.

MO

To, co jest dla nas ważne, to to, żeby traktować się po partnersku, i nie chcieliśmy narzucać wolontariuszom ilości godzin pracy. Takie normy godzin też się czasem kończą złymi praktykami, bo wolontariusz przychodzi, nic nie robi i tak naprawdę przychodzi tylko po to, żeby wyrobić godziny, i to nie ma sensu.

W niektórych przypadkach kontrola nakładu pracy wynikała ze sposobu organizacji formalnych aspektów zaangażowania wolontariuszy.

BB

W tabelach ich pracy są dokładnie podane godziny od kiedy do kiedy, na tej podstawie oni dostają zaświadczenia. Zaświadczenia podpisywane przez dyrektora mają wymienione wydarzenia, w których dany wolontariusz uczestniczył. Mają wymienione godziny, ile odbył godzin wolontariatu. Oprócz tego, jeżeli wolontariusz jest członkiem Młodzieżowej Rady, grupy teatralnej, każdego innego ciała w muzeum, to też jest podane w takim zaświadczeniu. Tak że podchodzimy do tego kompleksowo.

FILOZOFIA ORGANIZACJI

Wszystkie opisane powyżej kwestie powinny ostatecznie znajdować **odzwierciedlenie w podejściu organizacji do wolontariuszy**. Mowa tu o pewnej filozofii

myślenia na temat ich zaangażowania, ale także o ugruntowanej, głębokiej refleksji, pozwalającej na prawdziwe docenienie wartości tej społecznej pracy.

MO

Myślę, że kluczowe jest docenienie człowieka, osoby, która poświęca nam swój czas, a nie traktowanie wolontariusza jako taniej siły roboczej. Jest to też kwestia świadomej wdzięczności za ich trud. Często przychodzą nam pomagać z bardzo prozaicznymi rzeczami (...). Wiem, że wolontariusze czują, jak ważni są dla nas, i że nie wykorzystujemy ich pracy, ale dzięki niej robimy rzeczy, które nie udały by się bez ich pomocy.

PK

Jeśli masz wspierającą Cię społeczność i jeśli jest to długotrwały wolontariat, to ludzie budują swoją lojalność, przynależność. (...) Tak jak w życiu mamy swoich zaufanych ludzi, tak samo w organizacji możemy poza pracownikami mieć osoby, które wiemy, że (...) jeśli będą tylko mieć czas i chęci, to się zaangażują. Działa to potem na zasadach synergii i na pewno jest bardzo rozwijające dla organizacji i dla wolontariuszy. A gdy ludzie się rozwijają przy okazji takich wspólnych działań, to też chcą wracać, bo wiedzą, że to jest dla nich dobre środowisko, sprzyjające, że nie marnują swojego czasu.

BB

Człowiek (...) to jest wyzwanie, bo wszystkie inne rzeczy są: mamy środki, mamy strukturę, mamy czas. Naprawdę mamy bardzo dobrą sytuację i tym wygrywamy. I jeżeli tylko jest w nas chęć i wola, możemy zrobić wszystko. Najważniejsze jest, żeby odpowiednio podejść do człowieka.

Do kluczowych aspektów zarządzania zaangażowaniem wolontariuszy systematycznych należy więc zaliczyć:

- funkcjonowanie stanowiska koordynatora wolontariatu,
- świadome starania na rzecz podtrzymywania relacji w zespole, budowania wspólnoty i poczucia przynależności,
- podjęcie starań na rzecz stworzenia miejsca w organizacji przeznaczonego dla wolontariuszy,
- włączanie innych pracowników organizacji we współpracę z wolontariuszami,
- zapewnienie możliwości ciągłego rozwoju wolontariuszy, także w obszarach niezwiązanych bezpośrednio z ich zaangażowaniem,
- oparcie procesów kontrolnych na wzajemnym zaufaniu,
- głębokie osadzenie szacunku i zrozumienia dla roli społecznego zaangażowania wolontariuszy w podejściu organizacji i jej członków.

PODSUMOWANIE ANALIZY PRZYPADKÓW

i wnioski badawcze

Podsumowanie analizy przypadków i wnioski badawcze

Przeprowadzone badanie dało możliwość zrealizowania postawionego celu badawczego, a tym samym odniesienia się do dwóch zdefiniowanych problemów badawczych, poprzez odpowiedź na wszystkie pytania badawcze. Choć zbadane organizacje różniły się między sobą pod względem charakteru prowadzonej działalności, sposobu jej organizacji, skali i form zaangażowania wolontariuszy systematycznych czy wreszcie dynamiki ich pracy w skali roku, widoczne są pewne wspólne punkty charakteryzujące naturę tej współpracy.

Do najważniejszych z nich, które dominowały w odbytych rozmowach, należą postać i znaczenie koordynatora wolontariatu, wielowątkowe budowanie relacji w zespole, prowadzące do tworzenia wspólnoty, jednoczesne oparcie procesów zarządczych na osobistym kontakcie z koordynatorem oraz elastycznych, elektronicznych narzędziach, a także wspieranie obszarów osobiście ważnych dla wolontariuszy (motywacje, możliwości rozwoju, zagospodarowanie „przestrzeni trzeciej”).

Jak dowodzi zgromadzony materiał, wszystkie wymienione aspekty stanowią fundamentalne podstawy współpracy z wolontariuszami systematycznymi. Jednak żadna z nich nie mogłaby być w pełni realizowana, gdyby nie kluczowa postać, *spiritus movens* całego przedsięwzięcia, czyli wspomniany na pierwszym

miejscu koordynator wolontariatu. Jego rola wyłaniająca się z przeprowadzonego badania jest jednoznaczna – bez koordynatora nie ma systematycznego zaangażowania wolontariuszy. Jest tą osobą, która stanowi „bramę” do działania z organizacją, nadaje charakter relacjom w zespole, tworzy atmosferę współpracy. Towarzyszy i pomaga, pozostając w cieniu zdarzeń. Tworzy możliwości, podsuwa narzędzia i odpowiada na potrzeby. Reaguje z wyprzedzeniem na sytuacje, których nie widać z perspektywy wolontariuszy. Lobbuje także na ich rzecz, stając się rzecznikiem i obrońcą interesów swojego zespołu. Pomaga innym pracownikom organizacji rozpocząć pracę z wolontariuszami, oswaja ich obecność pośród codziennych obowiązków. Jest też tą osobą, która ma możliwość bliższego poznania wolontariuszy, wsłuchania się w ich potrzeby, odniesienia się do ich indywidualnych sytuacji. Jest łącznikiem pomiędzy organizacją a wolontariuszem, ambasadorem organizacji, wyrażającym filozofię myślenia i podejścia do ich społecznego zaangażowania.

Myśląc więc o wnioskach płynących z przeprowadzonego badania, nasuwają się w tym miejscu trzy główne przemyślenia.

Po pierwsze konieczna jest realistyczna ocena tego, czy zaangażowanie wolontariuszy systematycznych w działalność organizacji jest aktywnością, na którą mamy czas, przestrzeń i środki. Jak dobitnie dowodzą przeprowadzone rozmowy, zaangażowanie wolontariuszy wpływa na większość obszarów w organizacji. Ich obecność wymaga profesjonalnej i ciągłej opieki, także w wymiarze administracyjnym. W miarę rozwoju działalności może wiązać się z koniecznością zarządzania nawet kilkudziesięcioosobowym zespołem. Wymaga także nakładów finansowych, pozwalających zatroszczyć się o rozwój i docenienie pracy wolontariuszy. Należy również podkreślić, że we wszystkich zbadanych przypadkach wolontariat towarzyszył organizacjom od początku ich istnienia, stanowiąc pełnoprawny element ich strategii rozwoju.

Po drugie ważne jest staranne przeprowadzenie procesu wyboru i nadania uprawnień decyzyjnych osobie, która będzie odpowiadać za opiekę nad programem wolontariatu systematycznego. Koordynator powinien być osobą, która nie tylko rozumie ideę stojącą za długofalowym, społecznym zaangażowaniem ludzi, ale także potrafi wprowadzić w życie elementy niezbędne dla jego powodzenia. Stworzyć z nich całościową ofertę, którą cechować będą ciągłość i zróżnicowanie. Nawiązać odpowiednie relacje z zespołem, który bardzo często jest zróżnicowany pod względem wieku i doświadczeń.

Po trzecie zaangażowania wolontariuszy systematycznych należy budować na szczerym i głębokim przekonaniu o znaczeniu ich społecznej pracy. Taka filozofia przyświecająca działaniom organizacji pozwala w naturalny sposób tworzyć podwaliny pod długofalową współpracę opartą na wzajemnym zaufaniu, trosce o realizację potrzeb drugiej strony, a także szczerze i serdeczne relacje. Jak bowiem celnie zaznaczył jeden z rozmówców: „Wiecie dlaczego się nie płaci wolontariuszom? Bo to jest praca bezcenna, nie ma cennika” (W4).

Dziękujemy za lekturę naszego opracowania. Mamy szczerą nadzieję, że przyczyni się ono szerszej dyskusji na temat miejsca i roli wolontariatu systematycznego w instytucjach kultury. A także – co ważniejsze – zainspiruje do rozwijania tej formy aktywności również tam, gdzie do tej pory była nieobecna.

RECENZJA

dr Magdalena Ochał

Systematycznie, czyli jak?

O specyfice zarządzania zaangażowaniem wolontariuszy systematycznych w organizacjach kultury – recenzja

Omawiane opracowanie jest wynikiem współpracy Instytutu Badań Organizacji Kultury z wolontariuszami oraz realizowanego projektu „WOW w IBOKu! Wsparcie organizacji wolontariatu systematycznego 2024–2026” w ramach programu wsparcia finansowego Narodowego Instytutu Wolności jako zadanie Korpusu Solidarności. Głównym założeniem programu jest rozwój wolontariatu systematycznego, będącego formą długotrwałego zaangażowania na rzecz różnego typu organizacji, niebędącego jednak wolontariatem w formie stałej.

Trzyczęściowe opracowanie zrealizowane przez zespół badawczy, w skład którego weszły dr Aleksandra Mazurek, Maria Konrad i Klara Korejba, jest wynikiem badań jakościowych i analiz ilościowych, dotyczących wolontariatu systematycznego, przeprowadzonych w 2024 roku.

W części pierwszej, w oparciu o literaturę przedmiotu (40 pozycji), omówiono zagadnienia związane z wolontariatem, przedstawiając przegląd jego definicji, rys historyczny oraz podając przykłady opracowań składających się na bazę wiedzy dotyczącej praktyki funkcjonowania wolontariatu w organizacjach. Na uwagę w tej części zasługuje opracowanie własne autorki, która na podstawie literatury przedstawiła w formie tabelarycznej różne typy wolontariatu, przyjmując 10 różnych kryteriów podziału i opisując szczegółowo jego typ systematyczny.

W kolejnej części zamieszczono dane ilościowe z czwartego kwartału 2024 roku, zaczerpnięte z autorskiego Systemu Obsługi Wolontariatu (SOW), stworzonego w ramach Korpusu Solidarności – Rządowego Programu Wspierania i Rozwoju Wolontariatu Systematycznego na lata 2018–2030. W tekście opisano możliwości, jakie stwarza wyżej wymieniony system, oraz przedstawiono dane liczbowe dotyczące liczebności wolontariuszy, z podziałem na płeć i wiek, według lokalizacji (województw) i organizacji korzystających ze społecznego zaangażowania wolontariuszy.

W części dotyczącej metodyki badania przedstawione zostały dwa główne problemy badawcze oraz sformułowane na ich podstawie cztery otwarte pytania badawcze. Jako cel omawianego badania przyjęto poznanie zarządzania zaangażowaniem wolontariuszy systematycznych oraz cechy charakterystyczne zaangażowania wolontariuszy systematycznych. Część ta zawiera też opis wykorzystanych narzędzi jakościowych w badaniu opartym na metodzie wielokrotnego studium przypadku – wywiadów indywidualnych z wolontariuszami i koordynatorkami, analizy danych zastanych oraz obserwacji uczestniczących.

Wyniki analizy tematycznej przedstawiono, opisując przykłady trzech badanych organizacji: Muzeum Emigracji w Gdyni, Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku i Stowarzyszenie Lokalnych Ośrodków Twórczych SLOT we Wrocławiu.

W części „Wolontariat systematyczny – wyniki badań” szczegółowo opisano cechy charakterystyczne zaangażowania wolontariuszy w formie systematycznej, założenia oferty kierowanej do tej grupy wolontariuszy, organizację systemów zarządzania wolontariuszami systematycznymi wraz z jego kluczowymi aspektami. Podkreślono także wyjątkową rolę koordynatora jako bezpośredniego łącznika wolontariuszy z organizacją. Podsumowanie zawiera trzy główne przemyślenia wywiedzione z przeprowadzonego badania.

Omawiane opracowanie wypełnia lukę w socjologicznych badaniach zjawiska współczesnego wolontariatu w Polsce, w szczególności wolontariatu systematycznego, opisywanego szerzej w tekście. Istotnym walorem badania, będącego podstawą opracowania, jest oparcie go na doświadczeniu organizacyjnym zespołu badawczego, zarówno w zakresie pracy wolontariackiej, jak i koordynacji wolontariatu. Publikacja wnosi cenny wkład w uporządkowanie pojęć i usystematyzowanie wiedzy dotyczącej wolontariatu i może być podstawą do niezbędnych refleksji wspierających powszechnie rozwijane praktyki wolontariackie, dając okazję do zestawienia ich z myślą akademicką. Może być ona wykorzystana zarówno przez osoby zarządzające wolontariatem w organizacjach i instytucjach, jak również przez osoby, które chciałyby angażować się jako wolontariusze systematyczni.

Struktura opracowania nie jest jednak do końca jasna, jego kolejne części (podrozdziały?) zdają się stanowić odrębne całości, wskazane byłoby więc uspoźnienie tekstu, tak aby jego części uzupełniały się i stanowiły logiczny ciąg.

Przeprowadzona analiza studium przypadku dotyczy trzech organizacji kultury i kompleksowo omawia warunki niezbędne do realizacji programu wolontariatu systematycznego w odniesieniu do podmiotów działających w dużych miastach. Potrzebna wydaje się kontynuacja badań w przyszłości i rozpoznanie, czy i jak funkcjonuje wolontariat w mniejszych miejscowościach oraz w organizacjach o innym zakresie działalności.

Systematycznie, czyli jak?

O specyfice zarządzania
zaangażowaniem Wolontariuszy
systematycznych w organizacjach kultury


**Instytut Badań
Organizacji Kultury**

Instytut Badań Organizacji Kultury – IBOK
ul. prof. S. Łojasiewicza 4, 30-348 Kraków
stowarzyszenie@ibok.org.pl
www.ibok.org.pl

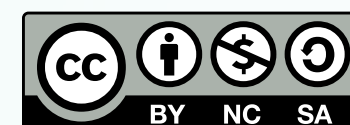
 facebook.com/IBOKorg

 instagram.com/2020ibok

 linkedin.com/company/stowarzyszenie-ibok/

ISBN 978-83-959488-9-3
Kraków 2025

Raport dostępny na licencji Creative Commons
Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Na
tych samych warunkach 4.0




Tekst licencji można znaleźć pod adresem:
[http://creativecommons.org/licenses/
by-nc-sa/4.0/](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Pewne prawa zastrzeżone na rzecz autorów
i Instytutu Badań Organizacji Kultury – IBOK

Publikacja jest dostępna w sieci pod adresem:
[https://www.ibok.org.pl/projekty/badania/
wolontariat-systematyczny/](https://www.ibok.org.pl/projekty/badania/wolontariat-systematyczny/)

Autorka raportu:

Aleksandra Mazurek

 0000-0003-0168-251X

Zespół badawczy: Maria Konrad,

Klara Korejba, dr Aleksandra Mazurek

Osoby współpracujące:

Recenzja: dr Magdalena Ochał,

Kolektyw Badawczy,

<https://kolektywbadawczy.pl/>

Korekta: Marta Kołpanowicz

Projekt graficzny, skład, łamanie:

Weronika Trębacz

Raport oraz badanie zrealizowane
w ramach programu wsparcia finansowego
Narodowego Instytutu Wolności, w ramach
zadania Korpusu Solidarności – Rządowego
Programu Wspierania i Rozwoju Wolontariatu
Systematycznego na lata 2018–2030, w pro-
gramie „Wsparcie organizacji wolontariatu
w NGO – WOW w NGO!”

