

Długofalowa polityka rozwoju wolontariatu w Polsce

Opracował Zespół:
Magdalena Arczewska
Grzegorz Całek
Ewa Gliwicka
Filip Pazderski
Wojciech Rustecki

i Kamil Bobek DPP MPiPS

Warszawa, czerwiec 2011

Spis treści:

SPIS TREŚCI:	1
WPROWADZENIE	3
ZAGADNIENIA DEFINICYJNE	4
DIAGNOZA	6
Krajowe rozwiązania prawne dotyczące wolontariatu	6
Zaangażowanie Polaków w wolontariat w perspektywie dostępnych wyników badań	8
WIZJA	11
CEL OPERACYJNY 1. ROZWÓJ KULTURY WOLONTARIATU	13
Priorytet 1.1. Kształtowanie wiedzy, umiejętności i postaw sprzyjających rozwojowi wolontariatu	13
Kierunek działania 1.1.1. Zwiększenie znaczenia zagadnień związanych z wolontariatem w strukturach i systemie edukacji	14
Kierunek działania 1.1.2. Wspieranie edukacji innej niż formalna, ukierunkowanej na rozwój aktywności obywatelskiej	15
Priorytet 1.2. Promocja idei wolontariatu	17
Kierunek działania 1.2.1. Budowanie pozytywnego wizerunku wolontariatu i prestiżu wolontariusza	18
Kierunek działania 1.2.2. Upowszechnianie informacji na temat wolontariatu	20
CEL OPERACYJNY 2. WZMACNIANIE ORGANIZATORÓW WOLONTARIATU	20
Priorytet 2.1. Podnoszenie kompetencji organizatorów wolontariatu	20
Kierunek działania 2.1.1. Profesjonalizacja zarządzania wolontariatem	20
Priorytet 2.2. Systemowe wspieranie organizatorów wolontariatu	21
Kierunek działania 2.2.1. Wspieranie finansowe organizatorów wolontariatu	21
Kierunek działania 2.2.2. Wzmacnianie współpracy i partnerstwa międzysektorowego	22
Kierunek działania 2.2.3. Zwiększenie bezpośredniego wsparcia dla organizatorów wolontariatu	23
Priorytet 2.3. Wspomaganie współpracy pomiędzy organizatorami wolontariatu	24
Kierunek działania 2.3.1. Ułatwianie wymiany informacji i doświadczenia pomiędzy organizatorami wolontariatu	24
CEL OPERACYJNY 3. WZMACNIANIE POLITYK PUBLICZNYCH UKIERUNKOWANYCH NA ROZWÓJ WOLONTARIATU	24

Priorytet 3.1. Budowanie przyjaznego otoczenia prawnego dla wolontariatu	25
Kierunek działania 3.1.1. Tworzenie nowych rozwiązań prawnych	25
Kierunek działania 3.1.2. Zmiany w zakresie obowiązującego prawa	26
Priorytet 3.2. Wzmocnienie roli wolontariatu w rozwiązywaniu problemów społecznych	26
Kierunek działania 3.2.1. Uwzględnienie wolontariatu w statystyce publicznej i diagnozach społecznych	26
Kierunek działania 3.2.2. Rozwijanie wolontariatu jako sposobu na integrację społeczną	27
Priorytet 3.3. Tworzenie warunków do rozwoju wolontariatu długoterminowego w Polsce	28
Kierunek działania 3.3.1. Opracowywanie nowych programów dotyczących zaangażowania długoterminowego	29
Kierunek działania 3.3.2. Tworzenie mechanizmów zwiększających atrakcyjność wolontariatu długoterminowego	30
REKOMENDACJE	30

Wprowadzenie

Zgodnie z decyzją Rady Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2009 r.¹, rok 2011 ustanowiono Europejskim Rokiem Wolontariatu Propagującym Aktywność Obywatelską (ERW 2011). Celem Europejskiego Roku Wolontariatu jest podniesienie świadomości opinii publicznej na temat znaczenia działalności wolontariackiej, uwypuklenie więziotwórczego wymiaru działalności ochotniczej, popularyzowanie wolontariatu jako formy samorozwoju i zwiększania kompetencji społecznych oraz kwalifikacji zawodowych, a także jako wartościowej i atrakcyjnej formy aktywności obywatelskiej, a ponadto upowszechnianie wolontariatu jako narzędzia integracji społecznej².

W celu wzmocnienia systemowego podejścia do wolontariatu została opracowana *Długofalowa polityka rozwoju wolontariatu w Polsce*, zawierająca wytyczne i rekomendacje, które mają być brane pod uwagę w planowaniu polityk publicznych w następnych dwudziestu latach. Dokument ten został przygotowany z uwzględnieniem prawa krajowego i wspólnotowego, dostępnych wyników badań oraz dokumentów strategicznych, w tym: *Strategią Rozwoju Kapitału Społecznego na lata 2011 - 2020* oraz raportem *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*.

Długofalowa polityka rozwoju wolontariatu w Polsce skonstruowana jest w następujący sposób:

1. Cel strategiczny
2. Cele operacyjne
3. Priorytety
4. Kierunki działań
5. Planowane działania.

W treści dokumentu uwzględniono kolejno następujące elementy: zagadnienia definicyjne, diagnozę, odnoszącą się do stanu prawnego i wyników badań, kluczowe dla autorów elementy wizji wolontariatu w Polsce, szczegółowy opis sformułowanych w toku prac celów operacyjnych oraz rekomendacje. Tabela, zawierająca syntetyczne ujęcie *Długofalowej polityki rozwoju wolontariatu w Polsce*, stanowi załącznik do niniejszego dokumentu.

¹ Decyzja Rady z dnia 27 listopada 2009 roku w sprawie Europejskiego Roku Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską (rok 2011), Dz.U. UE, L 17, 22 stycznia 2010 r. – 2010/37/WE.

² *Krajowy Plan Działania dla Europejskiego Roku Wolontariatu 2011 w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 20 sierpnia 2010 r.

Dokument opracował zespół ekspertów w składzie: Magdalena Arczewska, Grzegorz Całek, Ewa Gliwicka, Filip Pazderski, Wojciech Rustecki. W spotkaniach brał udział także Kamil Bobek z Departamentu Pożytku Publicznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Prace koncepcyjne, w tym spotkania robocze i konsultacje merytoryczne z przedstawicielami zainteresowanych resortów, trwały od stycznia do czerwca 2011 r.

Zagadnienia definicyjne

W ogólnym ujęciu wolontariat jest działalnością dobrowolną, prowadzoną bez wynagrodzenia. Podstawowa dla jego funkcjonowania w Polsce ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (dalej zwana UDPPW³), która w art. 2 pkt 3 definiuje wolontariusza jako *osobę fizyczną, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie*. To ostatnie kryterium dotyczy m.in. art. 42 ust. 1 ustawy, określającego katalog podmiotów, na rzecz których wolontariusze mogą wykonywać swoje świadczenia. Wymienia ona następujących „organizatorów wolontariatu”: organizacje pozarządowe (w zakresie ich działalności statutowej), osoby prawne i jednostki organizacyjne należące do Kościoła katolickiego oraz innych kościołów i związków wyznaniowych, stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielnie socjalne, spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, kluby sportowe, organy administracji publicznej oraz jednostki organizacyjne podległe organom administracji publicznej. W ten sposób ustawa uwzględnia tylko tzw. wolontariat formalny, a więc realizowany w ramach organizacji i instytucji. Dodatkowo wyłącza możliwość angażowania w nich wolontariuszy w działalność nastawioną na osiągnięcie zysku.

Wolontariat zdefiniowany w powyższy sposób nie obejmuje jednak wolontariatu nieformalnego, czyli całego szeregu zachowań związanych z osobistą niezinstytucjonalizowaną pomocą innym ludziom, nienależącym do rodziny lub grona najbliższych przyjaciół (powszechnie przyjmuje się, że wolontariat jest działalnością na rzecz innych osób, ale wykraczającą poza więzi rodzinne i zobowiązania koleżeńskie). Tego typu zachowania mogą być szczególnie rozpowszechnione w

³ Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2010 r., Nr 234, poz. 1536 oraz z 2011 r. Nr 112, poz. 654). Nowelizacja, dotycząca m.in. zagadnień związanych z wolontariatem, weszła w życie w marcu 2010 r. – zob. ustawa z dnia 22 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2010 r., Nr 28, poz. 146).

takich krajach, jak Polska, gdzie głęboko zakorzenione w kulturze jest nastawienie na udzielanie pomocy i rozwiązywanie problemów wewnątrz rodziny oraz kręgu znajomych. Na te cechy społeczeństwa polskiego zwrócili uwagę autorzy raportu *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*⁴.

Na lokalne uwarunkowania wolontariatu zwraca uwagę Międzynarodowa Organizacja Pracy, która w przyjętym w marcu 2011 r. podręczniku do badania poziomu zaangażowania w działalność na rzecz innych, opartym na metodologii John Hopkins University, uznaje za wolontariat *nieodpłatną dobrowolną pracę, opartą na czasie poświęcanym przez jednostki bez wynagrodzenia na aktywności wykonywane w ramach organizacji lub bezpośrednio na rzecz innych osób spoza ich własnego gospodarstwa domowego*⁵.

Także Unia Europejska dostrzega szczególną rolę wolontariatu w budowaniu spójności społecznej oraz w polityce młodzieżowej. Mimo braku oficjalnej wspólnotowej definicji tej formy aktywności, w kilku dokumentach zawarto niewiążące prawnie wyjaśnienia. I tak, Rezolucja Rady UE z 2002 r., poświęcona współpracy w sferze polityki młodzieżowej⁶ wprowadza m.in. pojęcia „aktywności wolontariackiej” (*voluntary activity*) i będącej jej częścią, bardziej sformalizowanej „służby wolontariackiej” (*voluntary service*). Wartość wolontariatu została także uznana w Decyzji Rady Unii Europejskiej ustanawiającej rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską⁷. W jej preambule wolontariat przedstawiono w sposób opisowy:

Termin „wolontariat” odnosi się do wszelkiego rodzaju działań ochotniczych – formalnych, pozaformalnych i nieformalnych – które dana osoba podejmuje z własnej woli, własnego wyboru i własnych powodów, bez wynagrodzenia. Wolontariat jest (...) narzędziem służącym osobom fizycznym i stowarzyszeniom do rozwiązywania problemów i zaspokajania potrzeb ludzkich, społecznych, międzypokoleniowych i środowiskowych; jest on wykonywany w ramach działalności organizacji niekomercyjnych lub w ramach inicjatyw określonej społeczności.

⁴ W Polsce dominuje kapitał społeczny o charakterze przetrwania i adaptacyjnym – por.: www.polska2030.pl

⁵ ILO, *Manual on the Measurement of Volunteer Work*, Genewa, marzec 2011, dokument dostępny pod adresem: www.ccss.jhu.edu/pdfs/ILO/ILO_Manual_Core_FINAL_3.2011.pdf, s. 14.

⁶ Council of the European Union (2002), *Resolution of the Council and of the representatives of the governments of the Member States, meeting within the Council of 27 June 2002 regarding the framework of European cooperation in the youth field* [Official Journal C 168 of 13.07.2002].

⁷ Zob. Decyzja Rady z dn. 27 listopada 2009 r. w sprawie Europejskiego Roku Wolontariatu....



Korzyści społeczne wynikające z angażowania się obywateli w wolontariat są szczególnie cenne. Wolontariat pozwala m.in. na zdobywanie nowych kompetencji zawodowych i społecznych, pozostawanie aktywnym społecznie po utracie zatrudnienia lub przejściu na emeryturę czy rentę oraz budowanie więzi i kapitału społecznego w lokalnych społecznościach. Biorąc pod uwagę cele dotyczące budowy kapitału społecznego o charakterze rozwojowym, sformułowane w raporcie *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe oraz Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego na lata 2011–2020*, a także wdrażanie Strategii *Europa 2020*⁸, należy uznać, że wolontariat stanowi szczególne wyzwanie dla Polski.

W niniejszym dokumencie posługujemy się również pojęciem wolontariatu długoterminowego, który należy rozumieć jako zaangażowanie przez dłuższy czas (minimum kilka miesięcy) i w sposób regularny w jednej wybranej organizacji, w jednym wybranym przez wolontariusza obszarze (np. programy systemowe typu Wolontariat Europejski, społeczne członkostwo w organizacji pozarządowej).

Wolontariat długofalowy zaś to zaangażowanie wolontariackie przez dłuższy okres w życiu. Wolontariat długofalowy określa raczej podejście, postawę i rozumienie przez wolontariusza potrzeby angażowania się i udzielania pomocy innym. Przejawami takiego zaangażowania może być udział w różnych akcyjnych, cyklicznych wydarzeniach czy angażowanie się w organizacjach pozarządowych i inicjatywach lokalnych. Wolontariat długofalowy jest istotnym elementem składającym się na kulturę wolontariatu w społeczeństwie.

Diagnoza

Krajowe rozwiązania prawne dotyczące wolontariatu

Od kwietnia 2003 r. zagadnienie wolontariatu w Polsce reguluje wspomniana już ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (UDPPW). W dziale III określa ona w dość kompleksowy sposób zasady, na podstawie których podmioty wymienione w art. 2 pkt 3 tej ustawy mogą angażować wolontariuszy. Dzięki nowelizacji ustawy ze stycznia 2010 r. wolontariuszem jest

⁸ *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającemu włączaniu społecznemu*, http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf

także osoba wykonująca świadczenia na rzecz stowarzyszenia, którego jest członkiem. Przyjęta w Polsce konstrukcja prawna opiera się na modelu jednoznacznie odróżniającym relacje występujące między wolontariuszem a współpracującą z nim instytucją bądź organizacją od tych, które powstają na skutek zawarcia stosunku pracy. Dlatego też ustawa określa, że w przypadku wolontariatu między stronami zawierane jest porozumienie (a nie umowa), które w określonych warunkach (okres świadczenia do 30 dni) nie musi mieć nawet formy pisemnej. W ten sposób pomiędzy stronami porozumienia powstaje relacja o charakterze cywilnoprawnym i dlatego w przypadku wszelkich kwestii nieuregulowanych w UDPPW należy stosować przepisy Kodeksu cywilnego⁹.

Przyjęty w polskim prawie model wolontariatu uznać należy za zbliżający go do instytucji rynku pracy, czego przejawem jest wprowadzenie już wspomnianego dwustronnego porozumienia¹⁰. Poszczególne ustępy UDPPW określają też wyraźnie prawa i obowiązki, które powstają po stronie wolontariusza oraz podmiotu korzystającego z jego świadczeń. Wolontariuszowi zapewnia się prawo do *bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania świadczeń*, informacji o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi świadczeniami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, jak i pokrywania kosztów podróży służbowych i diet (z tego ostatniego obowiązku można zrezygnować w porozumieniu, co stanowi odciążenie dla posiadającego ograniczony budżet organizatora wolontariatu). Wolontariuszom przysługują też uprawnienia do świadczeń zdrowotnych¹¹ (nieobowiązkowo i tylko jeśli nie są objęci ubezpieczeniem zdrowotnym z innego tytułu) oraz ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków (jego koszty ponosi korzystający tylko w przypadku wolontariatu nieprzekraczającego 30 dni).

Istniejący system prawny nie ogranicza możliwości angażowania się w wolontariat przedstawicielom różnych grup społecznych, uznawanych za szczególnie narażone na wykluczenie. Zatem wykonywanie przez wolontariuszy świadczeń nie stanowi przeszkody do nabycia oraz posiadania statusu bezrobotnego¹². W wyjaśnieniu tego pomaga też zawarcie w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych¹³ przepisów mówiących o tym, że wolna od podatku pozostaje

⁹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964 r., Nr 16, poz. 93, z późn. zm.).

¹⁰ M. Rymśa, M. Dudkiewicz, *Współczesne oblicza wolontariatu*, [w:] „Trzeci Sektor” 2011, nr 23, s. 4.

¹¹ Regulacja odnosi się do ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Dz. U. 2004, nr 210, poz. 2135, z późn. zm.

¹² Art. 2 ust. 2 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415, z późn. zm.).

¹³ Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2010 r., Nr 51, poz. 307).

wartość świadczeń otrzymanych przez osoby fizyczne od wolontariuszy oraz otrzymanych przez wolontariuszy od organizacji na podstawie UDPPW¹⁴.

W świetle obowiązujących w Polsce przepisów widoczne jest rozumienie wolontariatu, dopuszczające także aktywność osób posiadających niskie kompetencje. UDPPW przewiduje jednak, że od wolontariusza można oczekiwać określonych kompetencji, szczególnie gdy wymaga tego rodzaj i zakres wykonywanych świadczeń lub jeżeli obowiązek posiadania takich kwalifikacji i spełniania stosownych wymagań wynika z odrębnych przepisów. Przykładem tych ostatnich regulacji są przepisy określające wymogi, jakie muszą spełnić wolontariusze angażujący się w placówkach szkolno-wychowawczych oraz w publicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych¹⁵. Chodzi więc o jednostki, w których przyjęcie obowiązków wiąże się ze szczególną odpowiedzialnością i angażujące się tam osoby powinny posiadać odpowiednie kompetencje.

Zaangażowanie Polaków w wolontariat w perspektywie dostępnych wyników badań

Analiza dotychczasowych badań dotyczących zaangażowania Polaków w wolontariat, pozwala na sformułowanie ogólnego wniosku, że poziom tej aktywności w Polsce jest relatywnie niski. W porównaniu z większością krajów Unii Europejskiej, Polska plasuje się w drugiej połowie całej stawki, czego dowodzą rezultaty unijnych badań porównawczych, takich jak European Social Survey, European Values Survey czy ogłoszone w maju 2011 r. wyniki Eurobarometru Gallup Organization. Te ostatnie dotyczą aktywności europejskiej młodzieży i pokazują, że ze wszystkich europejskich krajów młodzi ludzie w Polsce prawie najrzadziej angażują się w wolontariat w ramach organizacji obywatelskich (wynoszący 16% poziom zaangażowania to wynik trzeci od końca w całej UE)¹⁶.

Na wyciągnięcie podobnych wniosków pozwalają wyniki krajowych badań poświęconych zaangażowaniu w wolontariat i działalność społeczną. Rezultaty badań¹⁷ Stowarzyszenia

¹⁴ Odwołuje się w szczególności do art. 21 ust. 1 pkt 113 i pkt 117 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

¹⁵ Zob. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 października 2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych (Dz. U. z 2007 r., Nr 201, poz. 1455) oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz. U. 2010 r., nr 228, poz. 1488).

¹⁶ The Gallup Organization, *Youth on the move*, Flash Eurobarometer No. 319a, maj 2011, s. 19.

¹⁷ *Badania Wolontariat, filantropia, 1% 2010*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa.



Klon/Jawor, opublikowane w grudniu 2010 r. wskazują na niewielki wzrost w stosunku do lat ubiegłych odsetka osób deklarujących zaangażowanie w wolontariat w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie (16% spośród ankietowanych dorosłych osób wobec 13% w 2009 r.)¹⁸.

Badania wolontariatu i zaangażowania społecznego w Polsce wykonywane są przez różne instytucje badawcze (Stowarzyszenie Klon/Jawor, CBOS, OBOP czy przy okazji szerszego spojrzenia na społeczeństwo w *Diagnozie Społecznej*). Jednak z uwagi na różnice w metodologiach i narzędziach badawczych, trudno jest te wyniki porównywać. Na przykład w badaniach CBOS¹⁹, gdy ankieteryzy pytali wprost: *czy w minionym roku pracował(a) Pan(i), jako wolontariusz(ka)?*, w 2010 r. twierdząco odpowiedziało zaledwie 6% respondentów²⁰, a w poprzednich latach odsetek ten był jeszcze mniejszy. Wyraźnie brakuje więc badań opartych na jednakowych standardach, pozwalających na uchwycenie zjawiska w całej złożoności.

Powyższą obserwację odnoszącą się do niespójności stosowanych w Polsce metodologii gromadzenia danych dotyczących działalności społecznej potwierdzają wyniki badań, w których celowo unikano bezpośrednich pytań o wolontariat, jak te korzystające z metodologii John Hopkins University i Międzynarodowej Organizacji Pracy²¹. Gdy zapytano w nich o *poświęcenie własnego czasu wolnego na dobrowolną i nieodpłatną pomoc na rzecz innych w ciągu ostatnich 12 miesięcy*, to prawie połowa ankietowanych (48%) zadeklarowała, że przynajmniej raz zrobiła w ten sposób coś na rzecz osób nieznanymi, lokalnej wspólnoty lub na rzecz jakiejś organizacji społecznej. Natomiast w wolontariat w organizacjach lub instytucjach angażowało się 24% ankietowanych (odsetek ten wzrósł z początkowo deklarowanych 16% po przedstawieniu katalogu organizacji, w ramach których takie zaangażowanie jest możliwe)²².

Badania pokazują, że respondenci mają tendencję do mylenia zaangażowania wolontariackiego z innymi formami aktywności społecznej, np. z prostą czynnością wrzucenia datku do puszki czy na

¹⁸ Badania *Wolontariat, filantropia, 1% 2009*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa.

¹⁹ Por. CBOS, *Działalność społeczna Polaków, Zaufanie społeczne, Gotowość Polaków do współpracy* – wszystkie: Warszawa 2010 oraz CBOS, *Aktywność Polaków w Organizacjach Obywatelskich w latach 1998–2010*, BS/16/2010 i *Dobroczynność w Polsce*, BS/15/2010, Warszawa, luty 2010.

²⁰ Por. R. Boguszewski: *Działalność społeczna Polaków*, CBOS, styczeń 2010, raport dostępny pod adresem: <http://erw2011.gov.pl/static/upload/komunikat-2.pdf>

²¹ Zob. komunikaty ze zrealizowanego w kwietniu 2011 r. sondażu CBOS, Instytutu Spraw Publicznych i Departamentem Pożytku Publicznego MPiPS – G. Makowski: *Młody, bogaty, wykształcony, religijny - mit polskiego wolontariusza. Komunikat z badań* i N. Hipsz, K. Wądołowska, *Aktywność społeczna Polaków – poziom zaangażowania i motywacje*, CBOS, Warszawa, maj 2011.

²² N. Hipsz, K. Wądołowska, *Aktywność społeczna Polaków...*, op. cit., s. 6



tacę²³. Zarówno dane Stowarzyszenia Klon/Jawor, jak i dane CBOS ujawniają, że duży odsetek Polaków nie rozumie właściwie pojęcia wolontariatu. Z osób zapytanych wprost, czy w ciągu poprzedzających badanie 12 miesięcy angażowały się jako wolontariusz, tylko 11% odpowiedziało twierdząco (tyle samo osób stwierdziło, że z pojęciem wolontariatu dotychczas w ogóle się nie zetknęło). Trzeba podkreślić, że respondenci relatywnie często błędnie utożsamiali z wolontariatem udział w zbiórce publicznej czy wysłanie charytatywnego smsa²⁴.

W opinii zdecydowanej większości Polaków badanych w kwietniu 2011 r. wolontariat jest aktywnością charakterystyczną dla ludzi młodych, raczej zamożnych i wykształconych, a więc jest postrzegany jako działalność raczej „ekskluzywna”, co z kolei może powstrzymywać przed zaangażowaniem się w wolontariat część osób należących do grup zagrożonych wykluczeniem. Sytuacja taka nie do końca znajduje potwierdzenie w danych dotyczących deklarowanej przez tych samych respondentów dobrowolnej i nieodpłatnej pracy (działalności) na rzecz innych. Przyznało się do niej po 29% osób z grup w wieku 18-24 i 25-34 lata, trochę ponad 30% osób w wieku 35-44 oraz 45-54 lat, 27% z przedziału między 55 a 64 lat oraz 21% osób powyżej 65. roku życia²⁵. Wyniki te pokazują nieco inną strukturę wiekową polskich wolontariuszy od przyjmowanej dotychczas, kiedy uznawano go za domenę przede wszystkim osób młodych. Według danych Stowarzyszenia Klon/Jawor za 2010 rok w działalność społeczną angażować się miało aż 30,1% osób w wieku poniżej 25. lat, 17,5% Polaków między 26. a 35. rokiem życia, 18,1% w przedziale 36-45 lat, 19,5% w wieku 46-55 lat i tylko 14,8% osób powyżej 55. roku życia. Wcześniejsze badania CBOS wskazywały jeszcze bardziej zdecydowanie na osoby młode²⁶. Natomiast według wszystkich dostępnych badań grupą najmniej angażującą się w wolontariat są osoby starsze.

Specyfiką Polski jest również to, że większość wolontariuszy działa w organizacjach małych, lokalnych. Według Stowarzyszenia Klon/Jawor²⁷ w latach 2006 i 2008 w połowie organizacji *non-profit* w pracę społeczną angażowało się nie więcej niż 10 osób. Średnia liczba osób pracujących

²³ Według badań Stowarzyszenia Klon/Jawor z 2008 r. ponad 14% z tych, którzy deklarują się jako wolontariusze, jednocześnie nie rozumie tego pojęcia

²⁴ G. Makowski, *Młody, bogaty...*, s. 7.

²⁵ *Ibidem*, s. 9.

²⁶ Najwięcej respondentów (15%) zadeklarowało zaangażowanie w wolontariat w grupie wiekowej 18-24 lat. Tymczasem w grupie osób powyżej 55. roku życia odsetek ten wyniósł zaledwie 7%, a w grupie powyżej 65. roku życia – 1% - por. R. Boguszewski, *Działalność społeczna Polaków*.

²⁷ Zob. m.in. M. Gumkowska, J. Herbst, P. Radecki, *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych*, Stowarzyszenie Klon/Jawor 2008 (na: <http://civicpedia.ngo.pl/files/civicpedia.pl/public/kondycja2008.pdf>).

społecznie w przeciętnej organizacji wynosiła 29. Współpracę z ponad 40. wolontariuszami w ciągu roku zadeklarowało 12,5% organizacji.

W powyższym świetle warto podkreślić istniejący w Polsce potencjał zaangażowania wolontariackiego, który zagospodarować mogą organizacje pozarządowe i instytucje publiczne. Według badań CBOS, ISP oraz DPP MPiPS aż 63% osób angażujących się tylko w działalność indywidualną (tak zadeklarowało 80% respondentów) zgodziło się ze stwierdzeniem *ludzie tacy jak ja, działając wspólnie z innymi, mogą pomóc potrzebującym lub rozwiązać niektóre problemy*. Ponadto, większość (94%) osób pracujących nieodpłatnie w organizacjach społecznych deklaruje również zaangażowanie w pomoc członkom rodziny, znajomym i przyjaciołom lub sąsiadom. Ta forma pomocy jest szczególnie obecna na terenach wiejskich, gdzie funkcjonuje mocno zakorzeniona pomoc sąsiedzka, przyjmująca często formę „barterowej zapłaty” za wyświadczoną usługę²⁸. Wolontariat nieformalny (wiejski lub miejski) przejawia się różnymi działaniami, jak np. opieka nad dzieckiem podczas żniw, rada parafialna, wsparcie rodziców dla orkiestry dziecięcej lub harcerzy, grupy samokształceniowe i samopomocowe. Pełna analiza i ocena wolontariatu nieformalnego wymaga jednak pogłębionych i zobiektywizowanych badań.

Występowanie jeszcze jednego istotnego zjawiska pokazały badania przeprowadzone w ramach PIS PPWOW w 448 gminach wiejskich i miejsko-wiejskich²⁹. Według ich wyników 81% respondentów związanych z grupami nieformalnymi nigdy nie otrzymało żadnego wynagrodzenia z tytułu swojego zaangażowania w działalność społeczną. Można wnioskować, że zdecydowana większość inicjatyw wiejskich opiera się wyłącznie na wolontariacie, co ma miejsce znacznie częściej niż można to zaobserwować w przeciętnej polskiej organizacji³⁰.

Wizja

²⁸ E. Gliwicka, S. Musioł, B. Żabka: *Między liderem a zmianą*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010, s. 18.

²⁹ Program Integracji Społecznej zrealizowano w MPiPS w ramach Poakcesyjnego Programu Wsparcia Obszarów Wiejskich w latach 2007-2010. Badanie przeprowadzono pomiędzy sierpniem a wrześniem 2010. Uzyskano 5926 kwestionariuszy (w tym 2563 z organizacji pozarządowych i grup nieformalnych) z 448 gmin.

³⁰ Zgodnie z badaniami GUS DBS 64% fundacji i stowarzyszeń w 2008 roku nie posiadało płatnego personelu. Zob. *Podstawowe dane o stowarzyszeniach, fundacjach i społecznych podmiotach wyznaniowych działających w 2008 roku*, GUS Departament Badań Społecznych, Warszawa 2010.

Wolontariat jest dla jednostki istotną szansą jej rozwoju osobistego, daje możliwość nabywania kompetencji indywidualnych, społecznych oraz zawodowych, a zdobyte podczas działalności wolontariackiej wiedza i doświadczenie znacząco zwiększa ich potencjał kreatywny, intelektualny i kulturowy. Szczególnie wśród dzieci i młodzieży wolontariat pozwala rozwijać postawy altruistyczne. Jednak wolontariat w wymiarze indywidualnym to nie tylko kompetencje przydatne w dalszym życiu, zwłaszcza zawodowym. Wolontariat buduje w wolontariuszu poczucie własnej wartości, daje satysfakcję z działania na rzecz innych ludzi, jest źródłem spełnienia w życiu społecznym.

Wolontariat przyczynia się więc bezpośrednio do budowania kapitału społecznego, będącego warunkiem rozwoju społeczno-gospodarczego Polski. Tym bardziej, że jest także skuteczną metodą rozwiązywania problemów społecznych. Angażowanie np. osób długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych czy osób starszych w działania wolontariackie jest narzędziem przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu całych grup, a tym samym szansą na ich integrację społeczną.

Reasumując, wolontariat jest znaczącym elementem wpływającym na budowę kapitału społecznego w Polsce, skuteczną metodą budowania więzi społecznych, szansą rozwoju osobistego. Jest wartością samą w sobie. Dlatego tak ważne jest długofalowe, strategiczne i systemowe myślenie państwa o rozwoju wolontariatu w Polsce.

Jako cel strategiczny w *Długofalowej polityce rozwoju wolontariatu w Polsce* przyjęto **wzmocnienie wolontariatu, jako formy aktywności obywatelskiej, prowadzącej do rozwoju społeczno-gospodarczego Polski.**

Aby osiągnąć stan, w którym będzie w pełni wykorzystany potencjał tkwiący w wolontariacie, należy prowadzić działania mające na celu:

Po pierwsze – rozwój kultury wolontariatu, co powinno być realizowane przez kształtowanie wiedzy, umiejętności i postaw sprzyjających rozwojowi wolontariatu oraz promocję idei wolontariatu.

Po drugie – wzmacnianie organizatorów wolontariatu przez podnoszenie kompetencji organizacji, systemowe wspieranie organizatorów wolontariatu, a także wspomaganie współpracy pomiędzy organizatorami wolontariatu.

Po trzecie – wzmacnianie polityk publicznych ukierunkowanych na rozwój wolontariatu, w szczególności zaś budowanie przyjaznego otoczenia prawnego dla wolontariatu, wzmacnianie roli wolontariatu w rozwiązywaniu problemów społecznych oraz tworzenie warunków do rozwoju wolontariatu długoterminowego w Polsce.

Cel operacyjny 1. Rozwój kultury wolontariatu

Priorytet 1.1. Kształtowanie wiedzy, umiejętności i postaw sprzyjających rozwojowi wolontariatu

Podejmowanie przez wolontariusza nieodpłatnej aktywności mającej na celu działanie na rzecz dobra wspólnego, świadczy o poziomie rozwoju społecznego wspólnoty oraz jakości kapitału społecznego. Aktywność wolontariacka jest dla wolontariusza źródłem satysfakcji, buduje poczucie własnej wartości, dostarcza pozytywnych bodźców oraz rozwija wiedzę i doświadczenie. Trzeba mieć jednak na uwadze, że postawy altruistyczne wymagają kształtowania w procesie socjalizacji oraz utrwalania i rozwijania w ramach systemu edukacji. W polskich warunkach jest to tym bardziej istotne, że pojęcia „wolontariusz” czy „wolontariat” nie są utrwalone w świadomości społecznej i nie budzą jednoznacznie pozytywnych skojarzeń³¹.

Choć w okresie realnego socjalizmu postawy obywatelskie były oparte na samopomocy i poczuciu jednoczenia się przeciw działaniom władz państwowych, to, paradoksalnie, pojęcia takie, jak „praca społeczna” czy „praca ochotnicza”, zdezawuowały się. Pokolenie Polaków, którzy w okresie PRL przymusowo realizowali czyn społeczny, w dużym stopniu naznaczone jest piętnem wycofania z działań na rzecz wspólnoty. Wielu z nich nie potrafi kształtować prospołecznych postaw u następnych pokoleń. Należy także pamiętać o tym, iż w tamtym okresie obywatele często zrzeszali się w ruchach nieformalnych, organizacjach opozycyjnych, skierowanych przeciw władzy centralnej, co może mieć dzisiaj implikacje w pojmowaniu zaangażowania na rzecz dobra

³¹ Zob. G. Makowski: *Młody, bogaty...*, N. Hipsz, K. Wądołowska, *Aktywność społeczna Polaków...*

wspólnego. Także system edukacji nie tworzy warunków sprzyjających kształtowaniu umiejętności prowadzących do podejmowania działalności wolontariackiej³².

Mimo daleko idących przemian i kolejnych reform wprowadzanych w latach 90. XX wieku, istotnym wyzwaniem dla systemu edukacyjnego jest kształtowanie postaw altruistycznych i rozwój wolontariatu.

Kierunek działania 1.1.1. Zwiększenie znaczenia zagadnień związanych z wolontariatem w strukturach i systemie edukacji

Biorąc pod uwagę cele i założenia systemu edukacji oraz nową podstawę programową wprowadzaną od roku szkolnego 2009/2010³³, konieczne jest podjęcie wielokierunkowych działań prowadzących do zwiększenia znaczenia zagadnień związanych z wolontariatem w systemie edukacji.

Konieczne jest organizowanie, wspieranie i promowanie wolontariatu w placówkach edukacyjnych wszystkich szczebli. Ważne jest zachęcanie do zdobywania doświadczeń w zakresie działalności wolontariackiej przez dzieci i młodzież, począwszy od etapu wychowania przedszkolnego przez kolejne etapy kształcenia ogólnego.

Aby założenia realizacji *Długofalowej polityki rozwoju wolontariatu w Polsce* w tym zakresie mogły zostać osiągnięte, niezbędne jest monitorowanie wdrażania nowej podstawy programowej pod kątem przekazywania treści dotyczących edukacji obywatelskiej, w tym wolontariatu. Jest to podyktowane kilkoma względami. Po pierwsze, wdrażanie nowej podstawy programowej jest procesem długoletnim, który zakończy się dopiero w 2017 roku. Po drugie, sformułowania dotyczące edukacji obywatelskiej, która jest elementem nowej podstawy programowej, są bardzo ogólne i wymagają odpowiedniego ukierunkowania i doprecyzowania na etapie realizacji. Po trzecie, wymaga tego także elastyczny system dopuszczania do użytku przez dyrektorów

³² M. Zahorska: *Edukacja: od prób uspołecznienia do prób komercjalizacji*, [w:] M. Rymśa (red.): *Reformy społeczne. Bilans dekady*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004, s. 153–193.

³³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 23 grudnia 2008 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz. U. z 2009 r., Nr 4, poz. 17).

poszczególnych placówek edukacyjnych programów wychowania przedszkolnego i programów nauczania oraz wyboru przez nauczycieli podręczników.

Kolejnym sposobem prowadzącym do zwiększenia znaczenia zagadnień związanych z wolontariatem w strukturach i systemie edukacji jest kształcenie nauczycieli w zakresie rozwijania kompetencji społecznych dzieci i młodzieży, a co za tym idzie podnoszenie ich wiedzy na temat funkcjonowania wolontariatu w Polsce i za granicą. Wskazane jest także promowanie modelu edukacji obywatelskiej zorientowanej na wolontariat, prowadzonej we współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz upowszechnianie metod nauczania promujących aktywność obywatelską i wolontariat.

W perspektywie długofalowej doświadczenia w działalności wolontariackiej powinny być brane pod uwagę w systemie awansu zawodowego nauczycieli, a kompetencje uzyskane dzięki edukacji innej niż formalna, w tym w ramach wolontariatu, uwzględniane w Krajowych Ramach Kwalifikacji³⁴. Wdrażanie tego narzędzia ma bowiem wychodzić naprzeciw potrzebom rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego – Krajowe Ramy Kwalifikacji mają prowadzić do podnoszenia jakości kształcenia oraz zapewnienia większej przejrzystości, dostępności i jakości zdobywanych kwalifikacji³⁵. Z tego też względu, konieczne jest tworzenie nowych oraz rozwijanie już istniejących kierunków studiów i specjalizacji związanych z tematyką wolontariatu.

Kierunek działania 1.1.2. Wspieranie edukacji innej niż formalna, ukierunkowanej na rozwój aktywności obywatelskiej

Proces edukacji nie ogranicza się wyłącznie do oficjalnego systemu nauczania, zorganizowanego w sieć placówek szkolnych i szkół wyższych. Także uczestnicząc w wielu czynnościach codziennego życia, angażując się w aktywność w ramach organizacji społecznych (w tym m.in. organizacji pozarządowych, kościelnych i związanych ze związkami wyznaniowymi, klubów sportowych oraz grup nieformalnych) czy też instytucji publicznych (w tym instytucji kultury), ludzie zdobywają konkretne umiejętności i wiedzę. Następuje to w ramach procesu tzw. uczenia się przez całe życie i

³⁴ Zob. <http://www.nauka.gov.pl/finansowanie/fundusze-europejskie/program-operacyjny-kapital-ludzki/krajowe-ramy-kwalifikacji/krajowe-ramy-kwalifikacji/>

³⁵ Por.: Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2008/C 111/01).



dotyczyć może przedstawicieli wszystkich grup wiekowych. Jedną z jego form jest uczenie się pozaformalne, czyli uczenie się zorganizowane instytucjonalnie jednak poza programami kształcenia i szkolenia prowadzonymi do uzyskania kwalifikacji, zachodząc m.in. w trakcie zajęć o charakterze edukacyjnym, prowadzonych poza systemem oficjalnej oświaty przez organizacje pozarządowe lub instytucje publiczne (np. muzea czy domy kultury). Innym sposobem jest tzw. uczenie nieformalne, czyli uczenie się niezorganizowane instytucjonalnie, realizowane w sposób zamierzony lub niezamierzony. Realizowane może być przez instytucje, dla których nie jest to główny nurt działalności (m.in. ośrodki pomocy społecznej, urzędy pracy, biblioteki, domy kultury, muzea, spółki prywatne niedziałające dla osiągnięcia zysku)³⁶. Jedną z form takiej nieformalnej edukacji obywatelskiej jest wolontariat, który również prowadzi do nabywania kompetencji obywatelskich. Angażując się w ten sposób w działania organizacji społecznych i instytucji publicznych, poszczególne osoby nie tylko uczą się, jak funkcjonować w grupie i wspólnie rozwiązywać dotyczące danej społeczności problemy, lecz także zdobywają wiedzę na temat reguł funkcjonowania społeczeństwa, którego są członkami. Planując działania skierowane na promocję wolontariatu, należy pamiętać o tej jego wartości dodanej i wspierać formy edukacji innej niż formalna, oparte na wolontariacie i prowadzone przez wymienione w tym akapicie podmioty.

Ważnymi organizatorami wolontariatu, również w kontekście prowadzenia nieformalnej edukacji obywatelskiej, mogą się stać instytucje publiczne (m.in. ośrodki pomocy społecznej, urzędy pracy, domy kultury, muzea, biblioteki). Ponieważ ich pracownikom często brakuje wiedzy, jak prowadzić tego typu działalność, należy im to zagadnienie przybliżyć. Jednym z rozwiązań powinno być organizowanie szkoleń dla pracowników tych instytucji publicznych oraz przedstawicieli lokalnych samorządów. Warto, by wyjaśniały one przepisy obowiązującego prawa dotyczące współpracy z wolontariuszami w instytucjach kultury oraz pokazywały korzyści z wprowadzenia w nich wolontariatu. Analogiczną ofertę warto przygotować dla przedstawicieli innych instytucji publicznych – zajmujących się rozwiązywaniem problemów społecznych na poziomie lokalnym. Udział w takich szkoleniach pozwoli na rozwijanie kompetencji lokalnych liderów społecznych i animatorów wolontariatu, których rola powinna być dowartościowana także w sposób systemowy,

³⁶ Definicje przedstawione w oparciu o dokument strategiczny *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, zał. Nr 3: *Słownik pojęć polityki na rzecz uczenia się przez całe życie* przyjętego przez Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie, w tym Krajowych Ram Kwalifikacji. Przedstawiona klasyfikacja związana z pojęciami edukacji formalnej, pozaformalnej oraz nieformalnej (te pojęcia tłumaczy się także czasem jako, odpowiednio, edukację oficjalną, nieoficjalną i nieformalną) nawiązuje także do definicji Eurostatu – zob. *A Memorandum on Life Long Learning*, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2000, SEC(2000) 1832, 30 października 2000 r.

m.in. przez odpowiednie kampanie promocyjne, konkursy oraz wyróżnienia za wyjątkowe zaangażowanie.

Pomocne może być także podjęcie działań motywujących instytucje publiczne do współpracy z organizacjami pozarządowymi. Podejmując współdziałanie z trzecim sektorem, wszystkie te podmioty nie tylko mogą zyskać *know-how* przydatny do lepszej współpracy z wolontariuszami, lecz także dostęp do osób zainteresowanych taką aktywnością. W tym celu można rozważyć na przykład motywowanie administracji publicznej, a w szczególności samorządów, do planowania współpracy między instytucjami publicznymi i organizacjami pozarządowymi w ramach programów współpracy. Innym rodzajem wsparcia może być promowanie form współpracy między organizacjami pozarządowymi i administracją publiczną, a zwłaszcza samorządami, służących rozwojowi wolontariatu, takich jak: konkursy na zlecenie zadań publicznych, umowy partnerskie na realizację wspólnych działań czy inicjatywa lokalna.

Wspierając oparte na wolontariacie działania obywatelskie prowadzone przez organizacje pozarządowe, instytucje kultury oraz jednostki administracji publicznej, należy dbać o wykorzystanie potencjału przedstawicieli grup uznawanych za wykluczone społecznie. Dotyczy to angażowania w takiej formie m.in. osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, imigrantów i uchodźców oraz osób starszych (m.in. w ramach uniwersytetów trzeciego wieku czy innych organizacji kierujących do tej grupy swoje działania). Dzięki wolontariatowi członkowie wszystkich wymienionych grup mogą lepiej integrować się w społeczeństwie, zwiększać swoje kompetencje obywatelskie i społeczne oraz budować kapitał intelektualny.

Do wzmocnienia znaczenia działań nakierowanych na prowadzenie edukacji obywatelskiej przyczyni się wprowadzenie do Krajowych Ram Kwalifikacji systemu uznawania kompetencji zdobytych w ramach aktywności wolontariackiej.

Priorytet 1.2. Promocja idei wolontariatu

Strukturalnym elementem budowania kultury wolontariatu w Polsce jest promocja idei wolontariatu, co jest szczególnie ważne ze względu na niski poziom wiedzy społeczeństwa w tym

zakresie. Konieczne jest kreowanie pozytywnego wizerunku wolontariatu jako zjawiska społecznego oraz budowanie prestiżu wolontariusza.

Kierunek działania 1.2.1. Budowanie pozytywnego wizerunku wolontariatu i prestiżu wolontariusza

Sprawą priorytetową jest upowszechnianie różnorodnych form wolontariatu (wolontariat akcyjny, długofalowy, długoterminowy), wolontariatu w różnych grupach wiekowych (dzieci i młodzież, osoby aktywne zawodowo, seniorzy), a także promowanie wolontariatu w rozmaitych obszarach aktywności społecznej. Jednym z elementów tego procesu jest ukazywanie, jak wolontariat przyczynia się do rozwoju osobistego jednostki – wolontariat jest bowiem sposobem zdobywania kompetencji personalnych, społecznych i zawodowych. Znaczenie ma także fakt, że wolontariat rozwija postawy altruistyczne, przyczynia się do rozwoju kompetencji sprzyjających budowaniu kapitału społecznego oraz pozytywnie wpływa na potencjał kulturowy i kreatywny osób reprezentujących różne wartości, tradycje i style życia. Wolontariat może stać się też impulsem do wzmocnienia solidarności międzypokoleniowej przez jednoczesne angażowanie i współpracę młodzieży oraz osób starszych. Przedstawiciele tej ostatniej grupy zostaną dzięki temu zaznajomieni i włączeni w styl życia i pracy charakterystyczny dla młodych ludzi, podczas gdy młodzież skorzysta z doświadczenia życiowego i umiejętności osób starszych.

Biorąc pod uwagę skalę i perspektywy rozwoju wolontariatu jako zjawiska społecznego, trzeba dążyć do budowania i popularyzowania modelu wolontariatu długoterminowego. Niskie zainteresowanie społeczne pracą ochotniczą w Polsce dodatkowo utrudnia fakt, że organizatorzy wolontariatu nie mają wystarczającej wiedzy i kompetencji w zakresie współpracy z wolontariuszami, traktowanej jako proces. Dotyczy to zarówno pozyskiwania i naboru wolontariuszy, podstawowych zasad współpracy, pozafinansowych sposobów motywowania, jak i zakończenia współpracy.

Kształtując politykę rozwoju wolontariatu, trzeba także zwrócić uwagę na zyskujący w ostatnich latach na znaczeniu wolontariat pracowniczy, stanowiący element społecznie odpowiedzialnego biznesu. Dlatego też konieczne jest wzmacnianie świadomości pracodawców dotyczących potrzeb społecznych oraz potrzeb pracowników, a także możliwości ich zaspokojenia dzięki wolontariatowi

pracowniczemu. Istotne jest ponadto popularyzowanie wolontariatu kompetencji, rozumianego jako nieodpłatne świadczenie w zakresie posiadanych kompetencji zawodowych. Należy promować rozwój tej formy aktywności przedsiębiorstw prowadzonej we współpracy z organizacjami pozarządowymi.

Budowanie pozytywnego wizerunku wolontariatu trzeba oprzeć na działaniach upowszechniających i wzmacniających społeczne uznanie dla tego zjawiska. Elementem takiej strategii są różnorodne akcje i uroczystości mające na celu dowartościowanie wolontariuszy, jak na przykład obchody Międzynarodowego Dnia Wolontariusza, ustanowionego rezolucją Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych w 1985 roku i przypadającego w dniu 5 grudnia. Warto w tym miejscu podkreślić, że w różnych krajach organizowane są dni, a nawet tygodnie poświęcone promocji wolontariatu. W perspektywie długofalowej wartą rozważenia jest ponadto kwestia nagradzania aktywności wolontariackiej, na przykład poprzez przyznawanie wolontariuszom darmowych przejazdów komunikacją publiczną, utworzenie programu stypendialnego dla studentów wyróżniających się w działalności ochotniczej lub systemów ulg dla wolontariuszy.

Elementem budowania pozytywnego wizerunku wolontariatu i prestiżu wolontariusza jest także niwelowanie negatywnych zjawisk w tym obszarze. Jednym z nich jest „wtłaczanie w niby-wolontariat”, polegające na obietnicy ewentualnego zatrudnienia po odbyciu np. praktyki w charakterze wolontariusza, która de facto nie jest wolontariatem, gdyż nie ma charakteru ochotniczego. Kolejnym zjawiskiem budzącym wątpliwości jest w pewnym zakresie punktowanie wolontariatu na poziomie gimnazjów, wprowadzone przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w 2004 roku³⁷. Celem tej decyzji było danie szkołom możliwości premiowania osiągnięć ucznia w aktywności na rzecz innych ludzi (zwłaszcza w formie wolontariatu) lub środowiska szkolnego. Tymczasem bez jednoczesnego prowadzenia działań mających na celu zwiększenie wśród uczniów wiedzy na temat wolontariatu oraz prestiżu wolontariusza, wolontariat może stać się narzędziem wykorzystywanym instrumentalnie do uzyskania punktów decydujących o pozycji absolwenta gimnazjum w procesie rekrutacji do szkół ponadgimnazjalnych.

³⁷ Par. 23 pkt. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 lutego 2004 r. w sprawie warunków i trybu przyjmowania uczniów do publicznych przedszkoli i szkół oraz przechodzenia z jednych typów szkół do innych (Dz. U. z 2004 r., Nr 26, poz. 232 oraz z 2009 r., Nr 31, poz. 28).

Kierunek działania 1.2.2. Upowszechnianie informacji na temat wolontariatu

W celu podniesienia ogólnospołecznej wiedzy na temat wolontariatu, konieczne jest prowadzenie kampanii informacyjnych dotyczących tego zjawiska, wykorzystujących różnorodne formy i środki przekazu. Jak wynika z dostępnych badań, większość społeczeństwa nie rozumie pojęcia „wolontariat”. Działania informacyjne powinny mieć na celu wywołanie pożądanych postaw wolontariackich oraz rozwijanie aktywności obywatelskiej. Elementem upowszechniającym oraz edukacyjnym będzie ponadto dokumentowanie i promowanie wiedzy oraz doświadczeń krajowych i zagranicznych organizatorów wolontariatu, a także rozpowszechnianie w społeczeństwie informacji na temat oferty wolontariatu w kraju i za granicą.

Cel operacyjny 2. Wzmacnianie organizatorów wolontariatu

Realizacja tak określonego celu operacyjnego przyczyni się do rozwoju potencjału organizatorów wolontariatu, czyli instytucji, organizacji oraz podmiotów życia społecznego korzystających ze świadczeń wolontariuszy i koordynujących ich pracę.

Priorytet 2.1. Podnoszenie kompetencji organizatorów wolontariatu

Podnoszenie kompetencji organizatorów wolontariatu odnosi się do potrzeby właściwego zarządzania wolontariatem na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym.

Kierunek działania 2.1.1. Profesjonalizacja zarządzania wolontariatem

We współpracy z wolontariuszem można wymienić kilka zasadniczych etapów: rekrutacja, adaptacja, motywowanie, szkolenia, zarządzanie wynikami pracy, zakończenie współpracy lub powierzenie nowej funkcji w organizacji. Niewłaściwe koordynowanie działań na którymkolwiek z wymienionych etapów rodzi negatywne konsekwencje zarówno dla organizatora wolontariatu, jak i wolontariusza. Sytuacja ta może prowadzić do nieodpowiedniego wykorzystania indywidualnych kompetencji wolontariusza, spadku jego motywacji do działania, przedterminowego odejścia, a w skrajnych przypadkach do zniechęcenia do działalności społecznej. Wolontariusz zaproszony do współpracy powinien stać się aktywnym uczestnikiem realizowanych działań, członkiem zespołu, posiadającym wpływ na podejmowane decyzje. Wolontariat to nie tylko spędzanie czasu w sposób pożyteczny dla innych, lecz także czas zdobywania nowych umiejętności, wiedzy i doświadczenia. Tak rozumiany wolontariat jest źródłem poczucia satysfakcji i rozwoju. Chcąc sprostać związanym

z tym wymaganiami, organizator wolontariatu powinien wytypować swojego przedstawiciela do zarządzania wolontariuszami i koordynowania ich działań.

Wśród organizatorów wolontariatu zauważalny jest niski poziom świadomości, mała wiedza i brak umiejętności w obszarze zarządzania wolontariatem. Konieczne jest zatem prowadzenie działań uświadamiających potrzebę zarządzania wolontariuszami i korzyści z tego wynikające oraz ukazujących ewentualne konsekwencje zaniedbań w tym zakresie. Podnoszenie kompetencji powinno być wspierane przez instytucje publiczne i społeczne, prowadzące działalność edukacyjną w obszarach związanych z aktywnością społeczną. Ważną rolę do odegrania mają tutaj lokalne i regionalne organizacje infrastrukturalne wspierające wolontariat, których zadaniem powinno być promowanie właściwego podejścia do działalności ochotniczej oraz upowszechnianie dobrych wzorców zarządzania poprzez różne szkolenia i kursy. Problematyka zarządzania wolontariatem powinna być także uwzględniona (lub poszerzona) w programach studiów podyplomowych lub programach dotacyjnych na poziomie regionalnym i krajowym (np. FIO, konkursy ROPS). Do popularyzacji dobrego zarządzania wolontariatem może przyczynić się także wypracowanie sposobu potwierdzania zdolności organizowania wolontariatu.

Wzrost kompetencji organizacji w obszarze zarządzania przyczyni się do poprawy opinii o wolontariacie, zwiększy atrakcyjność działalności ochotniczej, a w rezultacie spowoduje wzrost liczby wolontariuszy i zainteresowania długofalowym zaangażowaniem oraz otworzy drogę do realizacji dobrych programów długoterminowych.

Priorytet 2.2. Systemowe wspieranie organizatorów wolontariatu

Wspieranie organizatorów wolontariatu musi mieć charakter stały i planowy. Tylko wówczas będą oni zdolni do pozyskiwania i utrzymywania współpracy z wolontariuszami. Trzeba pamiętać, iż wsparcie to może charakter finansowy oraz pozafinansowy – polegający na wzmacnianiu infrastruktury organizacji pozarządowych oraz budowaniu partnerstw.

Kierunek działania 2.2.1. Wspieranie finansowe organizatorów wolontariatu

Znacząca część podmiotów organizujących wolontariat stanowią organizacje pozarządowe. Źródłem finansowania trzeciego sektora w Polsce są w znacznym stopniu środki publiczne, a nie

prywatne i indywidualne³⁸. Stan ten potęguje słabo rozwinięta filantropia indywidualna i korporacyjna, co powoduje dalsze uzależnienie organizacji od publicznych źródeł finansowania. Organizacja ubiegająca się o środki publiczne koncentruje się na opracowywaniu i realizacji projektów, co w konsekwencji prowadzi do dominacji działalności krótkoterminowej, a to utrudnia systematyczną i długoterminową współpracę z wolontariuszami.

Konieczne jest zatem budowanie równowagi pomiędzy publicznymi i prywatnymi źródłami finansowania działań w organizacjach pozarządowych. Należy usprawnić i zwiększyć skuteczność istniejących instrumentów finansowych dostępnych dla osób prawnych i fizycznych (np. zbiórki publiczne, darowizny, mechanizm alokacji 1% podatku) oraz wprowadzić nowe mechanizmy (np. odpis 1% od CIT, *pay-roll*).

Kierunek działania 2.2.2. Wzmacnianie współpracy i partnerstwa międzysektorowego

Rozwój wolontariatu wymaga stałej dynamizacji współpracy i ułatwień w zakresie zawierania partnerstw pomiędzy organizatorami wywodzącymi się z sektora publicznego, prywatnego i społecznego. Konieczne jest uruchamianie programów promujących, upowszechniających i rozwijających inicjatywy lokalne, sieci współpracy oraz aktywność samopomocową. Trzeba także prowadzić działania edukacyjne dla przedstawicieli każdego z tych sektorów w celu skutecznego wykorzystywania mechanizmów kooperacji międzysektorowej oraz podnoszenia wiedzy i umiejętności związanych z wolontariatem.

Ważne jest także poszerzenie o kwestie związane z wolontariatem zadań Rady Działalności Pożytku Publicznego, będącej ciałem opiniodawczo-doradczym ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego, a także rad działalności pożytku publicznego działających na różnych szczeblach samorządu terytorialnego.

³⁸ Bardzo niewielki procent organizacji (16%) pozyskuje środki na realizację swojej misji z działalności odpłatnej, przy czym zauważalna jest tendencja zastępowania tych przychodów środkami publicznymi „Podmioty o znacznym stopniu ekonomizacji, a więc posiadające przynajmniej 50% przychodów z działalności o charakterze rynkowym, stanowiły 16% organizacji mających jakiegokolwiek przychody. [...] W skali całego sektora stowarzyszeń, organizacji społecznych i fundacji [...] o 12 punktów procentowych zmniejszył się udział środków pozyskiwanych z działalności odpłatnej, a jednocześnie o tyle samo wzrósł udział przychodów ze źródeł publicznych” *Podstawowe dane o stowarzyszeniach, fundacjach i społecznych podmiotach wyznaniowych działających w 2008 r.*, GUS Departament Badań Społecznych, Warszawa 2010, s. 13 i 32.

Kierunek działania 2.2.3. Zwiększenie bezpośredniego wsparcia dla organizatorów wolontariatu

Organizatorzy wolontariatu potrzebują systemowych rozwiązań opartych na bezpośrednim i zindywidualizowanym wsparciu, zależnym od obszaru i sektora prowadzonych działań. Organizacje infrastrukturalne wzmacniające wolontariat oraz ich sieci wymagają dalszego usprawniania i rozwijania swojej działalności.

Działalność organizacji zajmujących się wolontariatem zagranicznym wymaga większego wsparcia w zakresie promowania i finansowania (np. program „Polska Pomoc”). Konieczne jest dalsze rozwijanie dobrze działających programów (np. „Akcja 2 Wolontariat Europejski. Młodzież w działaniu”).

Konieczne jest stałe usprawnianie mechanizmów inicjowania i rozwijania działalności wolontariackiej różnego rodzaju, m.in. wśród osób zagrożonych oraz doświadczających wykluczenia społecznego (np. z powodu bezrobocia, ubóstwa, niepełnosprawności), podczas klęsk żywiołowych, w trakcie działań humanitarnych, podczas imprez sportowych, w ramach wolontariatu pracowniczego.

Ważne jest także wprowadzenia systemu wspierania nieformalnych organizatorów wolontariatu (np. inicjatywa lokalna) poprzez ułatwianie im podnoszenia wiedzy i umiejętności oraz udzielanie regularnego wsparcia przez organizacje infrastrukturalne wolontariatu. Konieczne jest także zachęcanie jednostek samorządu terytorialnego do uwzględniania w ich budżetach środków dla grup nieformalnych, które chcą aktywizować społeczność lokalną w celu rozwiązywania istniejących problemów. Szczególny rodzaj wsparcia jest w tym kontekście potrzebny organizatorom wolontariatu działającym w rejonach o wyjątkowym charakterze więzi społecznych i opartych na nich form współdziałania (np. w społecznościach wiejskich, w małych miastach, w enklawach biedy dużych miast). Organizatorami mogą wówczas być lokalni liderzy lub przedstawiciele samorządu stający się animatorami wolontariatu. Istnieje potrzeba zwiększania oferty dostępnych dla nich szkoleń, finansowania wyjazdów studyjnych, staży, wymiany doświadczeń. Intensywnego i wszechstronnego wsparcia potrzebują także małe wiejskie organizacje pozarządowe, które bardzo często nie mają wystarczającego potencjału by skutecznie

konkurować o większe środki publiczne, co utrudnia prawidłową, długofalową współpracę z wolontariuszami.

Priorytet 2.3. Wspomaganie współpracy pomiędzy organizatorami wolontariatu

Wspomaganie współpracy pomiędzy organizatorami wolontariatu bazuje na konieczności wykorzystania istniejących zasobów organizatorów wolontariatu.

Kierunek działania 2.3.1. Ułatwianie wymiany informacji i doświadczenia pomiędzy organizatorami wolontariatu

Rozwój wolontariatu powinien opierać się na istniejących zasobach organizatorów wolontariatu. Potrzebne są działania usprawniające i promujące wymianę wiedzy, dorobku i doświadczeń pomiędzy tymi podmiotami. Należy wprowadzać rozwiązania, dzięki którym organizatorzy wolontariatu będą mieli wiedzę o działaniach podejmowanych przez inne podmioty, w innych miejscach kraju. Zapobiegnie to powielaniu projektów i rozwiązań oraz pozwoli na bardziej efektywne korzystanie z zaangażowania wolontariuszy. Ułatwi także wymianę dobrych praktyk.

Ważne jest także tworzenie zachęt do współpracy także pomiędzy różnymi generacjami wolontariuszy: młodzieżą, dorosłymi, osobami starszymi. Potrzebna jest współpraca nie tylko podmiotów krajowych, ale także rozwijanie kontaktów z podmiotami zagranicznymi. Istotnym zadaniem jest ponadto wspieranie i rozwijanie mechanizmów kojarzenia wolontariuszy z poszukującymi ich wsparcia organizacjami – polskimi i zagranicznymi.

W osiągnięciu tych celów pomoże wykorzystywanie różnorodnych kanałów komunikacyjnych – zarówno tradycyjnych, jak i opartych na najnowszych technologiach informatycznych. Niezbędne jest uruchamianie nowoczesnych platform komunikacji, portali promujących najlepsze praktyki oraz ułatwianie i zachęcanie do budowania sieci.

Cel operacyjny 3. Wzmacnianie polityk publicznych ukierunkowanych na rozwój wolontariatu

Wolontariat jest obecny w wielu obszarach życia społecznego. Jako element budujący kapitał społeczny i coraz mocniej rozpoznawalny potrzebuje wsparcia oraz swoistej legitymizacji nie tylko



w społeczeństwie, lecz także w wielu politykach publicznych. One bowiem dotyczą wolontariatu w różnych formach, np. w politykach oświatowych, polityce społecznej, resocjalizacji czy aktywizacji zawodowej. Wolontariat to nie tylko bezpośrednie działanie na rzecz innych, to również ważny element wielu sfer życia społecznego i ważny czynnik integrujący oraz prorozwojowy dla społeczności lokalnych. Wzmocnienie polityk publicznych ukierunkowanych na rozwój wolontariatu jest możliwe dzięki jednoczesnej realizacji trzech następujących kierunków: budowanie przyjaznego otoczenia prawnego dla wolontariatu, wzmocnienie roli wolontariatu w rozwiązywaniu problemów społecznych oraz tworzenie warunków do rozwoju wolontariatu długoterminowego w Polsce.

Priorytet 3.1. Budowanie przyjaznego otoczenia prawnego dla wolontariatu

Kierunek działania 3.1.1. Tworzenie nowych rozwiązań prawnych

Ustawowa definicja pojęcia „wolontariat” nie jest wyczerpująca. Należy rozważyć poszerzenie regulacji prawnych o nowe formy i narzędzia prowadzenia zorganizowanej aktywności obywatelskiej. UDPPW wprowadza inicjatywę lokalną – nową formę zaangażowania obywateli na rzecz swojego otoczenia, wspólnoty, jednak nie definiuje roli, jaką te osoby pełnią. Tym samym tak zorganizowanym grupom obywateli trudno nadać konkretny status prawny. Można domyślać się, że chodzi o wolontariuszy, a w takim razie powinny im przysługiwać prawa zgodnie z UDPPW. Jednak sama ustawa nie uwzględnia przypadku, w którym wolontariusze działają jako grupy nieformalne, bez odpowiedniego porozumienia z korzystającym, w tym przypadku – z gminą.

Organizatorzy wolontariatu są istotnymi podmiotami kształtującymi postawy społeczne i przyczyniającymi się do rozwoju wolontariatu w Polsce. Nowe rozwiązania prawno-podatkowe powinny zachęcać organizacje i instytucje do współpracy z wolontariuszami.

Warto zastanowić się również nad wprowadzeniem nowych przepisów, zachęcających osoby fizyczne i prawne do wspierania organizacji czy instytucji pracujących z wolontariuszami. Przykładem może być otrzymywanie zniżek na komunikację publiczną przez osoby, które aktywnie działają na rzecz swojego miasta czy społeczności lokalnej. Takie rozwiązania to docenienie wolontariuszy za ich wkład w rozwój czy pomoc społeczności, w której mieszkają, uczą się, studiują lub pracują.

Kierunek działania 3.1.2. Zmiany w zakresie obowiązującego prawa

Choć społeczeństwo obywatelskie w Polsce rozwija się, a świadomość obywateli rośnie, to pojawiające się nowe wyzwania rozwojowe będą wymagały modyfikacji istniejących regulacji prawnych. Ważne jest, aby przepisy dotyczące wolontariatu nie zostały wypaczone i tym samym nie zadziałały kontrskutecznie. Konieczne jest zatem monitorowanie zmian w obowiązującym prawie i reagowanie na nie z odpowiednim wyprzedzeniem. Wolontariat w Polsce jest obecnie wąskim elementem niektórych tylko polityk. Sytuacja ta zmienia się z roku na rok, dlatego tym bardziej istotne jest bieżące monitorowanie otoczenia prawnego związanego z wolontariatem.

Wolontariat powinien mieć pierwiastek spontaniczności i dobrowolności, niekoniecznie związanej z jakąkolwiek organizacją pozarządową czy instytucją publiczną. Wolontariusze bardzo często pomagają, bo chcą, zatem nie można wpasować ich w sztywne ramy współpracy. Dlatego właśnie tak istotny jest monitoring prawa i interweniowanie, gdy ta swoboda wolontariuszy jest ograniczana. Organizacjami monitorującymi obszar wolontariatu mogą być zarówno instytucje publiczne, np. Departament Pozytku Publicznego MPiPS, jak i organizacje strażnicze.

Priorytet 3.2. Wzmocnienie roli wolontariatu w rozwiązywaniu problemów społecznych

Wolontariat jest rodzajem zaangażowania obywatelskiego, które działa dwukierunkowo – jest niezwykle istotny dla osób, których pomoc bezpośrednio dotyczy, a jednocześnie przynosi wymierne korzyści osobom, które się angażują. Wolontariusze nabierają pewności siebie, zaspokajają swoją wewnętrzną potrzebę pomagania. Terapeutyczna rola wolontariatu nie może nie zostać doceniona w politykach publicznych i w rozwiązywaniu problemów społecznych, jednak żeby dokładnie wiedzieć, komu i w jaki sposób wolontariat może pomóc, niezbędne są prowadzenie badań, diagnozowanie i odpowiednia analiza problemów.

Kierunek działania 3.2.1. Uwzględnienie wolontariatu w statystyce publicznej i diagnozach społecznych

Wolontariat powinien być systematycznie i cyklicznie badany w skali lokalnej, regionalnej i ogólnopolskiej. Obecnie prowadzone badania mogą dać wstępny obraz wolontariatu, ale nie odpowiedzą na konkretne pytania i potrzeby z nim związane. Ważnym źródłem danych o poziomie

kapitału społecznego, w tym o wolontariacie, mogą być zasoby statystyki publicznej, w szczególności badania SOF, planowane badanie SOF-5³⁹, badania BAEL (m.in. moduł dot. badania właściwego uczestnictwa ludności w pracy społecznej)⁴⁰, a także Badania Budżetów Gospodarstw Domowych i Badania Budżetów Czasu. Poza badaniem pracy niezarobkowej, wszystkie wymienione projekty są w programie badań statystyki publicznej od lat i dostarczają potencjalnie niezwykle cennych danych o poziomie kapitału społecznego, rozumianego w kategoriach takich miar, jak: wolontariat, filantropia, uczestnictwo w nieformalnych i sformalizowanych sieciach społecznych, współpraca w ramach tych sieci. Problemem jest jednak brak dostępu do danych analizowanych przez GUS lub udostępnianie ich podmiotom zewnętrznym w postaci, która uniemożliwia prowadzenie tego typu analiz. Warto zatem doprowadzić do sytuacji, w której dane te będą publicznie dostępne, w formie pozwalającej na dogodne prowadzenie na nich pracy analitycznej przez różne podmioty.

Inne prowadzone badania na temat wolontariatu nie dostarczają wystarczającej wiedzy, w szczególności nie uwzględniają obszarów zaangażowania w wolontariat oraz rozkładu geograficznego. Bez takich informacji trudno jest adresować konkretne działania do odpowiednich grup.

Zarówno statystyka publiczna, jak i oddzielne ekspertyzy i badania wolontariatu, powinny odpowiadać na coraz bardziej konkretne pytania i problemy, ponieważ wolontariat staje się coraz bardziej obecny w życiu społecznym. Trzeba mieć także na uwadze, że w niedługim czasie, przy obecnej dynamice integracji europejskiej, wyzwaniem stanie się rozwinięcie wspólnej z innymi krajami europejskimi metodologii badań, pozwalającej na porównywanie wyników.

Kierunek działania 3.2.2. Rozwijanie wolontariatu jako sposobu na integrację społeczną

Wolontariat powinien być rozwijany i w istotny sposób wdrażany w programach profilaktyki i resocjalizacji, ponieważ może on pełnić funkcje terapeutyczne, także w zakresie reintegracji osób wykluczonych. Wolontariat, jako forma aktywizacji zawodowej czy jako element profilaktyki bądź resocjalizacji, już istnieje i przynosi wymierne rezultaty. Wolontariat więźniów pomagających w

³⁹ Dane o kondycji sektora organizacji pozarządowych i ich działalności.

⁴⁰ Zapisy dot. modułu zawarte są w przyjętej przez Radę Statystyki w dniu 23 listopada 2009 r. *Strategii rozwoju badań statystyki publicznej w zakresie trzeciego sektora i kapitału społecznego*.

hospicjach, byłych skazanych opiekujących się osobami niepełnosprawnymi, bezrobotnych organizujących samopomoc albo wolontariat osób bezdomnych – to tylko niektóre przykłady, w jaki sposób wolontariat przyczynia się do odzyskania wiary w siebie i w innych. Pełni on funkcję integracyjną i rozwojową, a jednocześnie zapobiega wielu patologiom i jest ważnym elementem reintegracji społecznej osób wykluczonych.

W Polsce słabo rozwinięty jest wolontariat osób w wieku poprodukcyjnym. Jak wynika z badań socjologicznych, dla tej części populacji bardzo często nie znajduje się miejsca i roli w społeczeństwie. Tymczasem osoby starsze są najbardziej doświadczone zawodowo i życiowo, a ich zaangażowanie może pomóc innym oraz im samym. Ich zaangażowanie wolontariackie może być sposobem na podjęcie aktywności poza domem. Osoby starsze bardzo często mogą i chcą pomagać innym, ważne jest tylko, aby stworzyć im taką możliwość, przygotować odpowiednią ofertę. Do tego rodzaju zaangażowania nie wystarczy jeden lokalny program – konieczne jest systemowe działanie wielu instytucji i organizacji.

W krajach z rozwiniętą kulturą wolontariatu osoby starsze stanowią cenny zasób kapitału społecznego. Są wolontariuszami, którzy nie tylko chcą się angażować, lecz także mają na tego typu aktywność bardzo dużo wolnego czasu. Wolontariat osób starszych, czyli aktywność fizyczna i intelektualna ochotników-emerytów, jest również bardzo ważnym elementem polityki prozdrowotnej. Osoby starsze dzięki wolontariatowi czują się potrzebne, mają cel w życiu, widzą realne efekty swoich działań i stają się z powrotem aktywnymi uczestnikami życia społecznego.

Wolontariat może stanowić również istotny element działania przeciw wypaleniu zawodowemu – taką formę może mieć zarówno organizowany przez pracodawcę wolontariat pracowniczy, jak i niezależne od pracodawcy zaangażowanie społeczne.

Priorytet 3.3. Tworzenie warunków do rozwoju wolontariatu długoterminowego w Polsce

Istotnym problemem związanym z wolontariatem jest jego głównie akcyjny charakter – brakuje natomiast wolontariatu długoterminowego. Pod tym względem występuje zarówno deficyt podaży (osób gotowych podjąć się takich działań), jak i popytu (ofert dla tego rodzaju wolontariuszy).

Kierunek działania 3.3.1. Opracowywanie nowych programów dotyczących zaangażowania długoterminowego

Należy rozważyć możliwość uruchamiania programów wolontariatu długookresowego, w szczególności po zakończeniu edukacji w szkole średniej lub po zakończeniu studiów. Programy tego rodzaju działają już w wielu krajach, np. w Niemczech tzw. Dobrowolny/Wolontaryjny Rok Socjalny (*Freiwilliges Soziales Jahr*), w Stanach Zjednoczonych (*Teach for America, City Year*) czy Wielkiej Brytanii (*Teach First*).

Programy wolontariatu długoterminowego dla osób po szkole czy studiach wymagają bardzo wielu ustaleń i wdrożeń (dotyczących świadczeń społecznych, kieszonkowego, zabezpieczenia społecznego, potencjalnego urlopu itd.). Tego rodzaju programy powinny powstawać zarówno na poziomie centralnym, jak i lokalnym – samorządowym. Podobne programy, realizowane w innych krajach, przynoszą wymierne efekty i społecznościom lokalnym, i organizacjom, którym działalność wolontariacka jest świadczona.

Bardzo istotnym elementem programów wolontariatu długoterminowego jest edukacja i przygotowanie organizacji, instytucji „goszczących” wolontariuszy oraz dbanie o jakość projektów, w których wolontariusze mają wziąć udział. Wolontariusze zaangażowani na dłuższy okres muszą być traktowani profesjonalnie, powinni mieć zapewnione wsparcie koordynatora i mentora, a ponadto powinno się stworzyć system zabezpieczający przyszłych i aktualnych wolontariuszy przed próbami ich wykorzystania przez nieuczciwe podmioty jako taniej i zmotywowanej siły roboczej.

Warto rozwijać programy długoterminowego angażowania się w wolontariat osób dorosłych, posiadających już doświadczenie zawodowe. Może to być narzędzie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. Pracownik powinien mieć możliwość zaangażowania w wolontariat (np.: lokalny, międzynarodowy czy specjalistyczny, w którym wymagane jest posiadanie określonych kompetencji), a organizacja czy społeczność, na rzecz której będzie działał, otrzyma wsparcie wykwalifikowanego wolontariusza. Zdobyte w ten sposób doświadczenia i odzyskaną wiarę w sens swojej pracy, taka osoba mogłaby wykorzystać potem na rzecz swojego pracodawcy.

Kierunek działania 3.3.2. Tworzenie mechanizmów zwiększających atrakcyjność wolontariatu długoterminowego

Przy wprowadzaniu programów wolontariatu długoterminowego warto skupić się na korzyściach, które wolontariat przynosi samym wolontariuszom. Zdobycie kompetencji, nabycie dodatkowych kwalifikacji czy spełnianie się w pomaganiu innym – to niezwykle istotne korzyści, które stanowią podstawę wielu programów wolontariatu. Wprowadzenie dodatkowych punktów za tysiące godzin wypracowane jako wolontariusz, które pomagają dostać się na studia, czy nawet stypendia dla osób najbardziej zaangażowanych społecznie, powinny być ważnymi elementami różnych programów promujących postawy obywatelskie wśród młodzieży. Mechanizmy pozwalające osobom aktywnie pomagającym innym uzyskiwać zniżki do państwowych teatrów, na komunikację miejską czy krajową – to rozwiązania, które może przyciągnąć do wolontariatu osoby starsze, już pracujące, które pozornie nie mają czasu się angażować.

Wolontariat może być również istotnym elementem kariery zawodowej. Długofalowe zaangażowanie w wolontariat jest niekiedy korzystniejsze dla osób wchodzących na rynek pracy niż praktyki zawodowe. Ważne jest, żeby pracodawcy umieli docenić wolontariat jako element kariery zawodowej i promowali osoby, które angażowały się w działalność wolontariacką.

Rekomendacje

Zaproponowane w niniejszym dokumencie priorytety i kierunki działań stanowią rekomendacje ogólne dla prowadzenia długofalowej polityki w zakresie rozwoju wolontariatu w Polsce. Niemniej jednak możliwe jest sformułowanie następujących rekomendacji szczegółowych:

1. Stworzenie na poziomie centralnym ośrodka (lub powierzenie zadań w tym zakresie podmiotowi), który będzie gromadził dorobek organizatorów wolontariatu (badania i analizy, periodyki, książki i innego typu publikacje).
2. Promowanie w mediach publicznych tematyki wolontariatu, w tym stała współpraca władz państwowych z mediami w celu zwiększenia wiedzy ich przedstawicieli na temat

- wolontariatu i wspólnego inicjowania przedsięwzięć medialnych, mających na celu promocję idei wolontariatu oraz budowanie prestiżu działalności wolontariackiej.
3. Powołanie w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej kapituły medalu przyznawanego m.in. wolontariuszom za zasługi dla rozwoju trzeciego sektora i wolontariatu w Polsce.
 4. Stworzenie przez Radę Działalności Pożytku Publicznego wzorów programów współpracy (wszystkich szczebli samorządu terytorialnego), w których zostanie zwrócona uwaga nie tylko na rozwój trzeciego sektora, lecz także na rozwój wolontariatu.
 5. Zweryfikowanie systemu przyznawania punktów na świadectwie gimnazjalnym za działanie uczniów na rzecz innych ludzi (wolontariat) – zarówno pod względem liczby punktów, jak i kryteriów ich przyznawania w różnych województwach. Monitorowanie wykorzystania tego mechanizmu.
 6. Stworzenie warunków do szybkiego wdrożenia na terenie wybranych gmin pilotażowych, nowatorskich projektów rozwijających wolontariat, np. stypendia dla młodych wolontariuszy, darmowe przejazdy komunikacją publiczną.
 7. Prowadzenie cyklicznych, pogłębionych badań wolontariatu w Polsce z uwzględnieniem rodzaju i obszaru zaangażowania oraz udostępnianie ich wyników.
 8. Wprowadzenie systemowego programu wolontariatu długoterminowego.
 9. Organizowanie cyklicznych kampanii społecznych promujących wolontariat.
 10. Wprowadzenie do systemu kształcenia nauczycieli programów nauczania z wykorzystaniem edukacji nieformalnej jaką jest wolontariat.


11. Opracowywanie odpowiednich programów nauczania (i scenariuszy lekcji) dotyczących zaangażowania w wolontariat i współpracy z organizatorami wolontariatu.

12. Stałe monitorowanie otoczenia prawnego wolontariatu – reagowanie w sytuacjach zidentyfikowania przeszkód prawnych utrudniających angażowanie się w wolontariat.

Ponadto w toku prac Zespołu do spraw opracowania *Długofalowej polityki rozwoju wolontariatu w Polsce* stwierdzono konieczność następujących zmian w obowiązujących przepisach prawa:

1. Dokonanie zmiany w art. 19e ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, polegającej na zastąpieniu określenia „pracy społecznej” takim, które będzie jednoznacznie wskazywać, że mamy tutaj do czynienia z wolontariatem, a osoba pracująca w ramach inicjatywy lokalnej jest wolontariuszem.
2. Wprowadzenie w art. 41a ust. 2 pkt 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (dotyczącym zadań Wojewódzkiej Rady Działalności Pożytku Publicznego) oraz w art. 41i ust. 2 pkt 2 UDPPW (dotyczącym zadań Powiatowej Rady Działalności Pożytku Publicznego oraz Gminnej Rady Działalności Pożytku Publicznego) zapisu analogicznego jak w przypadku zadań Rady Działalności Pożytku Publicznego (art. 35 ust. 2 pkt 2 UDPPW): „wyrażanie opinii o projektach uchwał i aktów prawa miejscowego, związanych z funkcjonowaniem organizacji pozarządowych oraz działalnością pożytku publicznego oraz wolontariatu”.
3. Rozważenie i ewentualnie poszerzenie w art. 64 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty zakresu (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.) form działalności dydaktyczno-wychowawczej szkoły, które mogą być prowadzone z udziałem wolontariuszy.
4. Dopisanie w art. 7 ust. 1 ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591, z późn. zm.), określającym sprawy będące zadaniami własnymi gminy), na końcu pkt. 19: „a także wspierania i upowszechniania wolontariatu”.



 www.pozytek.gov.pl



5. Dopisanie w art. 4 ust. 1 Ustawy z 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1592), określającym zadaniami powiatu), na końcu pkt. 22: „a także wspierania i upowszechniania wolontariatu”

Cel strategiczny: Wzmocnienie wolontariatu jako formy aktywności obywatelskiej prowadzącej do rozwoju społeczno-gospodarczego Polski.			
Cele operacyjne	Priorytety	Kierunki działań	Planowane działania
Cel operacyjny 1. Rozwój kultury wolontariatu	1.1. Kształtowanie wiedzy, umiejętności i postaw sprzyjających rozwojowi wolontariatu	1.1.1. Zwiększenie znaczenia zagadnień związanych z wolontariatem w strukturach i systemie edukacji	<ul style="list-style-type: none"> — Kształcenie nauczycieli w zakresie rozwijania kompetencji społecznych dzieci i młodzieży. — Uwzględnienie w systemie awansu zawodowego nauczycieli form kształcenia i doświadczeń związanych z wolontariatem. — Podnoszenie wiedzy nauczycieli dotyczącej funkcjonowania wolontariatu w Polsce i za granicą. — Upowszechnianie metod nauczania, promujących aktywność obywatelską i wolontariat. — Tworzenie nowych i rozwijanie już istniejących kierunków studiów i specjalizacji związanych z wolontariatem. — Organizowanie, wspieranie i promowanie wolontariatu w placówkach edukacyjnych; ułatwianie i zachęcanie do zdobywania doświadczeń w działalności wolontariackiej przez dzieci i młodzież. — Promowanie modelu edukacji obywatelskiej zorientowanej na wolontariat, prowadzonej z organizacjami pozarządowymi. — Promowanie metod nauczania, postaw i wiedzy dotyczących wolontariatu, uwzględnianych w programach nauczania. — Monitorowanie realizacji nowej podstawy programowej pod kątem przekazywania treści dotyczących edukacji obywatelskiej, w tym wolontariatu. — Uwzględnienie w krajowych ramach kwalifikacji kompetencji zdobytych w ramach edukacji innej niż formalna, w tym w ramach wolontariatu.
		1.1.2. Wspieranie edukacji innej niż formalna, ukierunkowanej na rozwój aktywności obywatelskiej	<ul style="list-style-type: none"> — Wzmacnianie działań edukacyjnych prowadzonych przez organizatorów wolontariatu. — Rozwijanie kompetencji liderów społecznych i animatorów wolontariatu; wspieranie rozwiązań wzmacniających te kompetencje. — Zachęcanie do zawierania partnerstw w zakresie tworzenia i realizowania programów społecznych służących rozwojowi wolontariatu. — Zagospodarowanie potencjału seniorów (m.in. w ramach uniwersytetów trzeciego wieku). — Podjęcie działań zmierzających do uznawania w ramach Krajowych Ram Kwalifikacji kompetencji zdobytych w ramach aktywności wolontariackiej.

	1.2. Promocja idei wolontariatu	1.2.1. Budowanie pozytywnego wizerunku wolontariatu i prestiżu wolontariusza	<ul style="list-style-type: none"> — Promowanie wolontariatu jako elementu rozwoju osobistego. — Kreowanie mody na wolontariat (organizowanie kampanii społecznych związanych z aktywnością obywatelską, a w szczególności z wolontariatem); promowanie wolontariatu jako sposobu zdobywania kompetencji personalnych, społecznych i zawodowych; propagowanie postaw altruistycznych. — Upowszechnianie i wzmacnianie działań prowadzących do większego uznania wolontariatu i wolontariuszy (obchody Międzynarodowego Dnia Wolontariusza, nagrody, konkursy); nagradzanie aktywności wolontariackiej (darmowe przejazdy komunikacją miejską, stypendia dla studentów). — Promowanie modelu wolontariatu długofalowego i programów wolontariatu długoterminowego. — Wzmacnianie świadomości pracodawców związanej z wolontariatem. — Rozwijanie wolontariatu pracowniczego, w tym jego części opartej na dzieleniu się przez pracowników posiadanymi kompetencjami. — Niwelowanie negatywnych zjawisk dotyczących wolontariatu (wolontariat w gimnazjach, wolontariat pracowniczy) — Propagowanie różnorodności wolontariatu (różnorodnych form wolontariatu; wolontariatu dla osób w różnych grupach wiekowych – dzieci i młodzież, osoby aktywne zawodowo, seniorzy); wolontariatu w różnych obszarach aktywności społecznej).
		1.2.2. Upowszechnianie informacji na temat wolontariatu	<ul style="list-style-type: none"> — Prowadzenie kampanii informacyjnych z wykorzystaniem różnorodnych form i środków przekazu. — Dokumentowanie i promowanie wiedzy i doświadczeń krajowych i zagranicznych organizatorów wolontariatu. — Upowszechnianie informacji nt. oferty wolontariatu w kraju i za granicą.
Cel operacyjny 2. Wzmacnianie organizatorów wolontariatu	2.1. Podnoszenie kompetencji organizatorów wolontariatu	2.1.1. Profesjonalizacja zarządzania wolontariatem	<ul style="list-style-type: none"> — Zwiększenie świadomości organizatorów wolontariatu związanej z zarządzaniem wolontariuszami. — Rozwijanie kompetencji organizatorów wolontariatu w zakresie promowania wolontariatu oraz zarządzania wolontariuszami.

	2.2. Systemowe wspieranie organizatorów wolontariatu	2.2.1. Wspieranie finansowe organizatorów wolontariatu	<ul style="list-style-type: none"> — Stałe monitorowanie i doskonalenie zasad i sposobów finansowania lub współfinansowania działań związanych z wolontariatem ze środków publicznych i prywatnych.
		2.2.2. Wzmacnianie współpracy i partnerstwa międzysektorowego	<ul style="list-style-type: none"> — Promowanie i doskonalenie mechanizmów współpracy pomiędzy samorządem terytorialnym i administracją rządową a organizacjami i grupami społecznymi rozwijającymi wolontariat. — Podnoszenie kompetencji przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego i administracji rządowej w zakresie inicjowania i prowadzenia współpracy z partnerami społecznymi. — Promowanie i rozwijanie współpracy pomiędzy sektorami prywatnym, publicznym i społecznym. — Uwzględnienie obszaru wolontariatu w pracach rad działalności pożytku publicznego.
		2.2.3. Zwiększanie bezpośredniego wsparcia dla organizatorów wolontariatu	<ul style="list-style-type: none"> — Wspieranie i rozwijanie organizacji infrastrukturalnych wzmacniających wolontariat. — Promowanie tworzenia i sieci współpracy. — Wspieranie nieformalnych organizatorów wolontariatu. — Wspomaganie organizatorów wolontariatu działających w różnych obszarach i sektorach.
	2.3. Wspieranie współpracy pomiędzy organizatorami wolontariatu	2.3.1. Ułatwianie wymiany informacji i doświadczeń pomiędzy organizatorami wolontariatu	<ul style="list-style-type: none"> — Usprawnienie i promowanie wymiany wiedzy, dorobku i doświadczeń pomiędzy organizatorami wolontariatu działającymi w kraju i na arenie międzynarodowej. — Dokumentowanie i upowszechnianie najlepszych praktyk w rozwijaniu i wspieraniu wolontariatu. — Tworzenie i rozwijanie mechanizmów kojarzenia wolontariuszy z organizatorami wolontariatu.

Cel operacyjny 3. Wzmacnianie polityk publicznych ukierunkowany	3.1. Budowanie przyjaznego otoczenia prawnego dla wolontariatu	3.1.1. Tworzenie nowych rozwiązań prawnych	<ul style="list-style-type: none"> — Poszerzanie regulacji prawnych o nowe formy i narzędzia prowadzenia zorganizowanej aktywności obywatelskiej — Wprowadzanie nowych instrumentów zachęcających osoby fizyczne i prawne do wspierania organizacji pozarządowych pracujących z wolontariuszami
--	--	--	---

ch na rozwój wolontariatu		3.1.2. Zmiany w zakresie obowiązującego prawa	<ul style="list-style-type: none"> — Uproszczanie istniejących form i narzędzi prowadzenia działalności obywatelskiej uwzględniających cele, skalę i specyfikę tej działalności — Systematyczne monitorowanie otoczenia prawnego związanego z wolontariatem zwracanie uwagi na niekorzystne zmiany prawne, lobbowanie na rzecz korzystnych zmian, uzupełnienie zapisów regulujących wolontariat w inicjatywie lokalnej i spółdzielniach socjalnych — Zwiększanie skuteczności istniejących instrumentów zachęcających osoby fizyczne i prawne do wspierania organizacji pozarządowych pracujących z wolontariuszami
	3.2. Wzmocnienie roli wolontariatu w rozwiązywaniu problemów społecznych	3.2.1. Uwzględnienie wolontariatu w statystyce publicznej i diagnozach społecznych	<ul style="list-style-type: none"> — Systematyczne i cykliczne badania wolontariatu w skali lokalnej, regionalnej i ogólnopolskiej, uwzględnione w statystyce publicznej (np. spis powszechny) — Usystematyzowanie, wspieranie i rozwijanie badań w sferze wolontariatu — Tworzenie warunków do prowadzenia przekrojowych analiz i badań wolontariatu w Polsce — Rozwijanie wspólnej z innymi krajami europejskimi metodologii badań pozwalających na porównywanie wyników
		3.2.2. Rozwijanie wolontariatu, jako sposobu na integrację społeczną	<ul style="list-style-type: none"> — Wzmocnienie roli wolontariatu w programach profilaktyki i resocjalizacji („funkcja terapeutyczna”) — Wspieranie aktywności obywatelskiej i społecznej osób starszych — Zachęcanie do wolontariatu osób doświadczających wykluczenia społecznego (np. bezrobotnych, niepełnosprawnych, wychodzących z bezdomności i uzależnienia). — Inicjowanie, wspieranie i rozwijanie programów aktywności lokalnej w środowiskach zagrożonych lub doświadczających wykluczenia społecznego; wspieranie gmin wiejskich w organizowaniu inicjatyw/programów będących odpowiedzią na istniejące lokalnie trudne problemy społeczne (m.in. uzależnienia, przemoc domowa)
	3.3. Tworzenie warunków dla rozwoju wolontariatu długoterminowego w Polsce	3.3.1. Opracowywanie nowych programów dotyczących zaangażowania długoterminowego	<ul style="list-style-type: none"> — Stworzenie programu wolontariatu długoterminowego angażującego wolontariuszy na okres dłuższy niż 6 miesięcy w jednym miejscu (przykłady zagraniczne, uwzględnienie grup wiekowych, wolontariat międzynarodowy) — Stworzenie programu Wolontariatu Młodzieży — Uwzględnienie możliwości zaangażowania wolontariackiego, jako profilaktyki wypalenia zawodowego — Tworzenie warunków do realizacji wolontariatu długoterminowego u organizatorów wolontariatu



		<p>3.3.2. Tworzenie mechanizmów zwiększających atrakcyjność wolontariatu długoterminowego</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Promowanie wolontariatu, jako elementu rozwoju osobistego — Uwzględnianie wolontariatu długoterminowego, jako elementu ścieżki edukacji i kariery zawodowej (proces rekrutacji na studia wyższe, awans zawodowy) — Uwzględnienie wolontariatu w systemie zabezpieczenia społecznego
--	--	---	---