



Rozwój wolontariatu w gminach i powiatach Warmii i Mazur. Raport z badań

Olsztyn, czerwiec 2023



Wstęp	3
1. Cele i metodologia badania	4
2. Czym jest wolontariat	5
3. Kontekst prawny i programowy	9
4. Wyniki badań ankietowych w samorządach lokalnych	13
5. Wyniki spotkań grupowych i wywiadów pogłębionych	15
6. Wnioski i rekomendacje	21



Wstęp

Aktywność społeczna i obywatelska stanowią ważny aspekt życia osób, grup i większych zbiorowości. Bez nich nie może rozwijać się społeczeństwo obywatelskie w nowoczesnym państwie demokratycznym. Oddolność, współpraca, zaufanie, solidarność i dobro wspólne to niektóre z wartości kształtujących samoorganizujące się społeczności lokalne. Można wskazać wiele przejawów tej aktywności, np. działalność organizacji pozarządowych, udział w konsultacjach publicznych, ruch samopomocowy, filantropia, a także wolontariat.

Przedmiotem zainteresowania niniejszego opracowania jest ostatnia z wymienionych form angażowania się obywateli w życie społeczne. Dokument powstał w ramach projektu „Kuźnia Ekspertów - wsparcie III sektora Warmii i Mazur” realizowanego przez Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych (ESWIP) we współpracy z Samorządem Województwa Warmińsko-Mazurskiego, przy wsparciu finansowym z programu Aktywni Obywatele - Fundusz Krajowy finansowanym przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy EOG.

Projekt realizowany jest w okresie od 1 kwietnia 2021 r. do 30 września 2023 r. Jego cel stanowi systemowe wsparcie organizacji społecznych i ruchów obywatelskich w województwie warmińsko-mazurskim poprzez:

1. Edukację i profesjonalizację III sektora (utworzenie Inkubatorów NGO świadczących usługi animacyjne, doradcze, szkoleniowe i konsultacje specjalistyczne, Kuźnię ekspertów - organizację cykli szkoleniowych kształtujących przyszłych lokalnych liderów i animatorów NGO);
2. Partycypację obywatelską III sektora poprzez zwiększenie udziału w konsultowaniu, opiniowaniu i współtworzeniu polityk publicznych;
3. Sieciowanie, integrację i promocję działań NGO i grup nieformalnych.

Jednym z zaplanowanych w projekcie „Kuźnia Ekspertów” działań było opracowanie opinii/ekspertyz dotyczących zagadnień istotnych dla funkcjonowania sektora pozarządowego w województwie warmińsko-mazurskim. Na pewnym etapie realizacji projektu, w dużej mierze pod wpływem Pełnomocnik Marszałka Województwa Warmińsko-Mazurskiego ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi, doszliśmy do przekonania, że jednym z tych tematów, które wymagają dokładniejszego zbadania oraz wypracowania wniosków i rekomendacji, jest wolontariat widziany z perspektywy organizacji pozarządowych oraz lokalnych samorządów.

Prezentowany dokument stanowi ekspertyzę, którą wypracowaliśmy w toku badań i analiz przeprowadzonych z udziałem grup roboczych. Zawiera diagnozę stanu rozwoju wolontariatu w gminach i powiatach na obszarze województwa warmińsko-mazurskiego, a także wnioski i rekomendacje skierowane do władz samorządowych i kadry kierowniczej jednostek organizacyjnych. Jednym z kluczowych, przekrojowych zagadnień poruszonych w ekspertyzie jest współpraca gmin i powiatów z podmiotami sektora obywatelskiego w zakresie wdrażania wolontariatu. Albowiem sposób realizacji polityk publicznych na szczeblu samorządów lokalnych w przedmiotowym obszarze ma istotny wpływ na funkcjonowanie organizacji pozarządowych.

1. Cele i metodologia badania

Głównym celem ekspertyzy było zdiagnozowanie stanu i możliwości rozwoju wolontariatu w województwie warmińsko-mazurskim z perspektywy samorządów gminnych i powiatowych.

Jako uszczegółowienie sformułowaliśmy następujące pytania badawcze:

1. Jakie są zasoby w gminach i powiatach, które są lub mogą zostać wykorzystane w rozwoju wolontariatu?
2. Jakie kluczowe problemy i wyzwania w obszarze wolontariatu identyfikują przedstawiciele samorządów oraz partnerzy społeczni?
3. Jakie są potrzeby instytucjonalne i środowiskowe w zakresie rozwoju wolontariatu?
4. Jakie działania należy wdrożyć w samorządach powiatowych i gminnych, aby poprawić obecną sytuację?

Do opracowania ekspertyzy wykorzystaliśmy cztery metody badawcze:

- analizę danych zastanych (desk research) bazującą na istniejących aktach prawnych, dokumentach i opracowaniach dotyczących wolontariatu;
- badanie ankietowe powiatów i gmin z terenu województwa warmińsko-mazurskiego;
- spotkania grupowe prowadzone metodą warsztatową;
- indywidualne wywiady pogłębione.

Badanie ankietowe powiatów i gmin na Warmii i Mazurach zostało przeprowadzone we współpracy z Biurem Dialogu Społecznego i Pożytku Publicznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Warmińsko-Mazurskiego w okresie listopad 2022 - luty 2023 roku. Opierało się na ankietach do samodzielnego wypełnienia ręcznie w wersji papierowej lub w formie elektronicznej przy użyciu edytora tekstów. Partner rozpowszechnił oraz zebrał wypełnione formularze. Ankietę zwróciło 19 powiatów oraz 113 gmin, w tym oba miasta na prawach powiatu - Olsztyn i Elbląg. Formularza nie wypełniły 3 gminy spośród wszystkich 116 jednostek samorządu terytorialnego tego szczebla w województwie¹.

Zrealizowaliśmy ponadto 3 spotkania grupowe, w którym uczestniczyło łącznie 51 osób, oraz 9 wywiadów pogłębionych z 10 osobami. Badania jakościowe przeprowadziliśmy w okresie luty-maj 2023. Uczestnikami spotkań grupowych oraz wywiadów pogłębionych byli przedstawiciele powiatów i gmin z terenu województwa warmińsko-mazurskiego, w tym w szczególności osoby pełniące funkcje w organach władzy samorządowej, kadra kierownicza i pracownicy jednostek organizacyjnych (takich jak np. placówki oświatowe, starostwo powiatowe, powiatowe centrum pomocy rodzinie, powiatowy urząd pracy, dom pomocy społecznej, urząd gminy, ośrodek pomocy społecznej, gminny ośrodek kultury). W spotkaniach grupowych uczestniczyli również przedstawiciele sektora społecznego, zaś ich udział był istotny w kontekście omawiania współpracy samorządów lokalnych z organizacjami pozarządowymi.

¹ Samorządy lokalne, które nie zwróciły ankiety, to gmina miejska Braniewo, gmina miejska Górowo Iławeckie oraz gmina wiejska Świątki.



2. Czym jest wolontariat

Wolontariat oznacza świadomą, dobrowolną i nieodpłatną pracę wykonywaną na rzecz innych, wykraczającą poza więzi rodzinno-przyjacielsko-koleżeńskie². Nie każda praca bez wynagrodzenia mieści się w zaproponowanej definicji. Wolontariatem nie są obowiązki wykonywane na rzecz własnego gospodarstwa domowego, pomoc członkom rodziny czy przyjaciołom. Nie są nim również praktyki studenckie czy bezpłatne staże w firmach. Należy zarazem podkreślić, że osoba angażująca się w wolontariat powinna być ochotnikiem oraz rozumieć charakter wykonywanej przez siebie pracy.

Kolejnym ważnym elementem definiującym wolontariat w Polsce jest zamknięty krąg podmiotów, które mogą korzystać z pracy wolontariuszy. W świetle ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie są to wyłącznie niżej wymienione grupy podmiotów:

- 1) sektor społeczny, na który składają się organizacje pozarządowe, organizacje kościelne³, stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielnie socjalne a także tzw. spółki non-profit⁴ w zakresie ich działalności statutowej, w szczególności w zakresie działalności pożytku publicznego, z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej,
- 2) organy administracji publicznej, jednostki organizacyjne podległe organom administracji publicznej lub nadzorowane przez te organy, z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej,
- 3) podmioty lecznicze w rozumieniu przepisów o działalności leczniczej w zakresie wykonywanej przez nie działalności leczniczej (np. szpitale, przychodnie, zakłady opiekuńczo-lecznicze, hospicja).

Jak widać, ze świadczeń wolontariuszy nie mogą korzystać firmy prowadzące działalność gospodarczą (wyjątek stanowią przedsiębiorcy wykonujący działalność leczniczą) ani też inne podmioty, w tym organizacje pozarządowe i podmioty publiczne, jeśli wolontariat miałby służyć prowadzonej przez nie działalności gospodarczej.

Szersze niż wyżej zaprezentowane rozumienie wolontariatu pojawia się w badaniach pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym, prowadzonych przez GUS wśród osób w wieku 15-89 lat. GUS uznaje zarówno nieodpłatne zaangażowanie Polaków w ramach organizacji społecznych i instytucji publicznych, jak i indywidualną aktywność osób (nie zorganizowaną przez sektor non-profit bądź sektor publiczny) wykonywaną na rzecz znajomych, przyjaciół czy sąsiadów. W świetle badania z 2022 r. wśród osób w wieku 15-89 lat wolontariat świadczyło 8,5 mln, ale zaledwie 5% obywateli w tym wieku pracowało bezpłatnie na rzecz organizacji takich jak stowarzyszenia, podobne organizacje społeczne, kościoły czy na rzecz instytucji publicznych. Wolontariuszami częściej były kobiety (29,9%) niż mężczyźni (26,8%), a także mieszkańcy miast powyżej 100 tys. (29,5%), nieco częściej niż w miastach do 20 tys. mieszkańców (28,8%) i na wsiach (28,4%). Wyraźniej zjawisko różnicował wiek, albowiem najczęściej wolontariat świadczyły osoby w wieku 45-54 lat (33,6%), a najrzadziej osoby najstarsze (65-89 lat – 20,3%). Istotnym czynnikiem okazał się ponadto poziom wykształcenia ludności. Wedle wyników badania, wśród osób z wyższym wykształceniem w wolontariat angażowało się 36,7%, natomiast w grupie z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym - o 16,1 p. proc. mniej.

² <https://wolontariat.org.pl/wolontariusze/kim-jest-wolontariusz/>

³ Osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego.

⁴ Spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz kluby sportowe będące spółkami działającymi na podstawie przepisów ustawy z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie, które nie działają w celu osiągnięcia zysku oraz przeznaczają całość dochodu na realizację celów statutowych oraz nie przeznaczają zysku do podziału między swoich udziałowców, akcjonariuszy i pracowników.



Wniosek z badania: im wyższy był poziom wykształcenia, tym większy odsetek osób angażujących się w wolontariat⁵.

Wątek świadczenia ochotniczo nieodpłatnej pracy pojawia się również w badaniach CBOS. Komunikat z badań pt. „Aktywności i doświadczenia Polaków w 2022 roku” podaje, że pracę wolontariacką zadeklarowało 8% osób. Było to więcej o 3 punkty proc. niż w roku 2020 i 2021 - w obu tych latach wskaźnik ukształtował się na poziomie 5%. Natomiast w 2019 r. pracę wolontariacką deklarowało 7% Polek i Polaków. Można na tej podstawie wnioskować o wzroście aktywności społecznej po okresie pandemii⁶.

Z kolei realizowane od 2002 r. przez Stowarzyszenie Klon/Jawor badanie „Kondycja organizacji pozarządowych” prezentuje temat wolontariatu z perspektywy podmiotów III sektora. Jeden z trendów, który wynika z tych badań, to systematyczny wzrost odsetka fundacji i stowarzyszeń angażujących wolontariuszki i wolontariuszy rozumianych jako „osoby spoza organizacji, które angażują się dobrowolnie i nieodpłatnie w działania organizacji, bez względu na to, czy mają podpisaną umowę wolontariacką, czy też nie”⁷. Ten wzrost wyniósł 23 punkty procentowe - z poziomu 40% w 2006 r. do 63% w 2018 r. W 2021 r. odnotowano relatywnie nieduży, o 2 pkt. proc., spadek odsetka organizacji angażujących wolontariuszy, co prawdopodobnie było związane ze stanem epidemii COVID-19. Jednakże, co istotniejsze, rosnący odsetek fundacji i stowarzyszeń korzystających z wolontariatu nie wiązał się z proporcjonalnym zwiększeniem się liczby osób świadczących nieodpłatną pracę. Raport z badania pokazuje bowiem, że „od 2002 roku przeciętna liczba wolontariuszek i wolontariuszy włączających się w prace organizacji w ciągu roku zmalała trzykrotnie (z 15 do 5 osób w 2021 roku). Również duże spadki odnotowaliśmy w liczbie wolontariuszek i wolontariuszy ściśle współpracujących z organizacją tj. pracujących na jej rzecz co najmniej raz w miesiącu”⁸.

Wolontariuszem może zostać każdy człowiek, bez względu na wiek i obywatelstwo, ponieważ przywołana wyżej ustawa nie wprowadza żadnych ograniczeń w tym zakresie. W przypadku osób niepełnoletnich konieczna będzie jednak zgoda rodziców lub opiekunów prawnych (w przypadku dzieci i młodzieży do 13 r.ż., a więc nie mających zdolności do czynności prawnych, umowę o świadczenie wolontariackie zawiera rodzic w imieniu swojego dziecka). Jednocześnie trzeba pamiętać, że „aby zostać wolontariuszem, nie trzeba mieć specjalnych uprawnień, jednak każdy ochotnik powinien posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju i zakresu wykonywanych świadczeń”⁹.

Specyficzną formą wolontariatu jest wolontariat pracowniczy, który oznacza „działania polegające na inicjowaniu i wspieraniu przez pracodawcę działalności społecznej pracowników. Pracownicy-wolontariusze świadczą różnego rodzaju prace, wykorzystując swoje umiejętności i zdolności, natomiast pracodawca umożliwia im podejmowanie takich inicjatyw oraz wspiera ich działania”¹⁰. Odmienny od „typowego” wolontariatu, o którym była mowa wcześniej, charakter tej aktywności polega na tym, że jest ona zwykle realizowana w ramach dodatkowych obowiązków pracowniczych (gdy pracodawca umożliwia zaangażowanie w czasie pracy) lub w powiązaniu z tymi obowiązkami (gdy pracownik może wykorzystywać np. wiedzę i umiejętności nabyte w

⁵ Wolontariat w 2022 r. Informacja sygnałna, GUS, publikacja dostępna on-line: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/wolontariat-i-praca-niezarobkowa-na-rzecz-innych/wolontariat-w-2022-r-,3,1.html>

⁶ <https://www.cbos.pl/PL/publikacje/raporty.php>

⁷ *Kondycja organizacji pozarządowych. Trendy 2002-2022*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2022, s. 31; publikacja on-line do pobrania ze strony: <https://kondycja.ngo.pl/>

⁸ Tamże, s. 32.

⁹ *Dobry wolontariat krok po kroku. Podręcznik dla organizatorów i koordynatorów wolontariatu*, praca zbiorowa, Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, Warszawa 2021, s. 53.

¹⁰ <https://odpowiedzialnybiznes.pl/hasla-encyklopedii/wolontariat-pracowniczy/>



pracy, czy zasoby rzeczowe, finansowe udostępniane przez zatrudniającego go pracodawcę). Korzystającymi z zaangażowania wolontariuszy mogą być organizacje pozarządowe i inne podmioty III sektora, instytucje publiczne, a także bezpośrednio społeczności lokalne.

Świadczenie wolontariatu jako pracy bez wynagrodzenia nie oznacza, że osoba ją wykonująca działania w pełni bezinteresownie. Nie otrzyma co prawda zapłaty, ale zaangażowanie w wolontariat może dać jej wiele innych korzyści. Istotny jest wymiar psychologiczny, a więc możliwość „sprawdzenia się”, odczuwanie radości i satysfakcji, lepsze samopoczucie i poprawa samooceny, na równi z rozwojem kompetencji osobistych i społecznych ważnych w codziennym funkcjonowaniu, w kontaktach z innymi ludźmi i pracy w zespole. Wolontariusz może zyskać większe poczucie sprawczości i wiarę w swoje możliwości, rozwinąć empatię, a także cechy takie jak otwartość, obowiązkowość, odpowiedzialność. Ponadto w zależności od tego, czym zajmuje się ochotnik, świadczona przez niego nieodpłatna praca może być przestrzenią do uczenia się nowych rzeczy, zdobywania umiejętności, kwalifikacji oraz doświadczenia, które może wykorzystać później w życiu zawodowym. Aktywność wolontariacka to również możliwość, aby pozostawać nadal „aktywnym społecznie po utracie zatrudnienia lub przejściu na emeryturę czy rentę”¹¹.

Wolontariat ma ponadto duże znaczenie dla sfery społecznej. Nierzadko poprzez możliwość przysłowiowego „wyjścia z domu” i zaangażowania się w działania na rzecz osób potrzebujących pomocy, społeczności lokalnej czy środowiska, daje ochotnikom okazję do poznania nowych ludzi, nawiązania cennych relacji interpersonalnych czy integracji ze społecznością. Nade wszystko może stanowić pozytywną formę aktywności, alternatywną względem biernych czy mniej konstruktywnych metod spędzania czasu wolnego - szczególnie cenną w przypadku dzieci, młodzieży i dorosłych, którzy przywykli do biernego stylu życia (spędzają czas wolny np. oglądając telewizję lub grając na komputerze) albo osób, które podejmują się zachowań ryzykownych. W tym kontekście może mieć więc również istotne znaczenie profilaktyczne.

Omawiając korzyści wynikające z wolontariatu nie sposób też pominąć zysków, które daje instytucjom i organizacjom korzystającym z nieodpłatnej pracy ochotników. Angażując wolontariuszy, podmioty te zyskują dodatkowe „siły” do realizacji swoich zadań w znacznie szerszym niż dotąd zakresie, co jest szczególnie istotne w przypadku organizacji społecznych. Co prawda istnieją w Polsce organizacje nie posiadające stałego płatnego personelu, opierające się wyłącznie na pracy społecznej swoich członków i/lub członków władz statutowych, ewentualnie zatrudniające okresowo specjalistów do wykonania określonych zadań. Mogą one realizować z powodzeniem swoją misję bez angażowania wolontariuszy. Jednakże granica między wolontariatem a pracą społeczną jest dość cienka¹². Co więcej, ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie umożliwia członkom organizacji pozarządowych świadczenie wolontariatu na rzecz swoich organizacji.

Jeśli wolontariat jest dobrze, mądrze zorganizowany, zyskuje wolontariusz i podmiot, który organizuje jego pracę. I nie chodzi tylko o „darmowego” pracownika. Tym bardziej, że po stronie instytucji czy organizacji co do

¹¹ Długofalowa polityka rozwoju wolontariatu w Polsce, Warszawa 2011, s. 6, publikacja dostępna on-line: <https://wrzos.org.pl/download/Dlugofalowa%20polityka.pdf>

¹² Kwestie te były przedmiotem analiz Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, wyrażonych w piśmie do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 lipca 2008 r. Stwierdzono w nim m.in.: „Nie ulega wątpliwości, że instytucje wolontariatu oraz pracy społecznej członków stowarzyszeń nie są tożsame. Co za tym idzie, członek stowarzyszenia podejmując na jego rzecz pracę społeczną nie staje się z mocy prawa wolontariuszem i nie może korzystać z ustawowych uprawnień wolontariusza.” Z drugiej jednak strony, w świetle przytoczonego dokumentu, każde stowarzyszenie może dowolnie kształtować zakres obowiązków wykonywanych przez poszczególnych członków, zaś niektóre sfery swojego działania poddać regułom odpłatności (umowa o pracę lub umowy cywilnoprawne). Co więcej, może też zdecydować o powierzeniu dodatkowych świadczeń w formie wolontariatu - zarówno osobom z zewnątrz, nie związanym formalnie z organizacją, jak i własnym członkom świadczącym jednocześnie pracę społeczną na rzecz stowarzyszenia.



zasady pojawią się koszty związane z rekrutacją ochotników, zapewnieniem im właściwych warunków do wykonywania świadczeń, skutecznym wsparciem i motywowaniem do pracy, a także takim zakończeniem współpracy, aby otwierać perspektywy dalszego rozwoju dla obu stron (bez względu na to, czy wolontariusz zostanie w tej instytucji/organizacji na dłużej, czy też nie).

Dobry jakościowo wolontariat z perspektywy podmiotu organizującego może być w szczególności przyczynkiem do poszerzenia zakresu i/lub rodzaju działań, dotarcia do większej grupy odbiorców, bardziej efektywnej realizacji misji, a także budowania pozytywnego wizerunku i trwałych relacji organizacji z otoczeniem. Możliwość delegowania części obowiązków na współpracujących z podmiotem wolontariuszy może też zmniejszać ryzyko wypalenia liderów.

Last but not least należy wskazać na korzyści z wolontariatu dla jego odbiorców - osób i rodzin otrzymującym wsparcie, na których dobro ukierunkowane są działania, a także dla środowiska lokalnego i świata przyrody, które zostaje ulepszone w jakimś aspekcie lub aspektach. Praca wolontariuszy nierzadko wypełnia luki, nisze w zakresie dostępu do usług społecznych oraz działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. W tym kontekście należy również dodać, że wolontariat nie jest celem samym w sobie, natomiast jest środkiem czy też narzędziem, które pozwala osiągać cele ważne dla państwa i społeczeństwa. Dlatego jest zagadnieniem wartym dokładniejszego rozpoznania i rozwijania.



3. Kontekst prawny i programowy

Wskazane wyżej korzyści z wdrażania wolontariatu nie wyczerpują tematu, zaś doświadczenia osób, organizacji pozarządowych i instytucji, a także społeczności lokalnych potwierdzają zasadność wysiłków podejmowanych na rzecz rozwoju tej formy działalności. Rodzi się zarazem pytanie, czy administracja samorządowa jako jedna z grup podmiotów mogących zgodnie z prawem korzystać z pracy wolontariuszy, ma zarazem obowiązek, aby wspierać tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi wolontariatu. A także, jaka w tym zakresie jest rola organizacji pozarządowych.

W cytowanej wcześniej ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie nie znajdziemy regulacji, które wprost nakładałyby na samorządy gmin i powiatów, a także na inne organy administracji publicznej, obowiązki w zakresie rozwoju wolontariatu. Ważny jest jednak art. 4 tej ustawy, który określa sferę zadań publicznych realizowanych jako działalność pożytku publicznego przez podmioty zaliczane do sektora społecznego (o którym była mowa w rozdziale 1.2. niniejszego raportu). W ustępie 1 punkt 27 wymieniono „promocję i organizację wolontariatu” jako jedno z rodzajów zadań publicznych, które mogą być wspierane przez administrację publiczną, w tym samorząd gminy i powiatu. To wspieranie może się odbywać w szczególności poprzez zlecenie realizacji zadania publicznego z zakresu promocji i organizacji wolontariatu organizacjom pozarządowym i innym uprawnionym podmiotom z sektora społecznego wraz z udzieleniem dotacji celowej; wsparcie niefinansowe (np. poprzez użyczenie lokalu, udostępnienie sprzętu, wsparcie merytoryczne); inicjatywę lokalną; a także wspólną realizację projektów, w tym finansowanych ze środków Funduszy Europejskich.

Jeszcze mniej zapisów odnośnie wolontariatu, a w zasadzie brak na wprost, odnajdujemy w ustawach ustrojowych samorządu lokalnego. Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym w art. 7 wymienia jednak zadania własne gminy, wśród których pojawia się co najmniej kilka obszarów, w których wspieranie rozwoju wolontariatu może być jedną z metod na lepsze zaspokojenie potrzeb wspólnoty samorządowej. Dla przykładu w art. 7 ust. 1 pkt 17 wymienia się „wspieranie i upowszechnianie idei samorządowej, w tym tworzenie warunków do działania i rozwoju jednostek pomocniczych i wdrażania programów pobudzania aktywności obywatelskiej”; zaś w punkcie 19 wskazuje się „współpracę i działalność na rzecz organizacji pozarządowych oraz podmiotów wymienionych w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie”. Przy czym pamiętać też trzeba o innych zadaniach własnych gminy, takich jak polityka senioralna, pomoc społeczna, ochrona zdrowia, polityka prorodzinna, kultura i kultura fizyczna, czy wreszcie edukacja publiczna, w których wolontariat może być skutecznym narzędziem służącym realizacji celów i zaspokajaniu potrzeb społecznych.

Identycznie nazwane zostały niektóre zadania wymienione w art. 4 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym. I tutaj pojawia się m.in. polityka senioralna, pomoc społeczna, ochrona zdrowia, polityka prorodzinna, kultura i kultura fizyczna, edukacja publiczna, a także współpraca i działalność na rzecz organizacji pozarządowych. Trzeba jednak podkreślić, iż powiat wykonuje zadania publiczne o charakterze ponadgminnym, a więc jego kompetencje nie pokrywają się z kompetencjami jednostki „niższego” szczebla.

Analizując kontekst prawny wdrażania wolontariatu należy odwołać się też do ustaw regulujących określone sfery publiczne, mieszczące się w szeroko rozumianej polityce społecznej państwa. Jednym z tych obszarów jest edukacja publiczna realizowana przez system oświaty, do którego zalicza się publiczne i niepubliczne przedszkola, szkoły podstawowe, szkoły ponadpodstawowe i inne tego typu placówki. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe już w pierwszym artykule, w punkcie 12 wskazuje, że system oświaty zapewnia w szczególności „kształtowanie u uczniów postaw prospołecznych, w tym poprzez możliwość udziału



w działaniach z zakresu wolontariatu, sprzyjających aktywnemu uczestnictwu uczniów w życiu społecznym¹³. Do zadań dyrektora szkoły lub placówki należy zaś, zgodnie z art. 68 ust. 1 pkt 9 analizowanej ustawy, stworzenie warunków „do działania w szkole lub placówce: wolontariuszy, stowarzyszeń i innych organizacji, w szczególności organizacji harcerskich, których celem statutowym jest działalność wychowawcza lub rozszerzanie i wzbogacanie form działalności dydaktycznej, wychowawczej, opiekuńczej i innowacyjnej szkoły lub placówki”. Co więcej, Prawo oświatowe daje samorządowi uczniowskiemu możliwość do podejmowania działań z zakresu wolontariatu, w tym do wyłonienia rady wolontariatu, a także wskazuje inne sytuacje, w których pojawia się wolontariat jako jedno z narzędzi służących realizacji celów oświatowych.

Innym obszarem polityki społecznej, który wymaga przyjrzenia się, jest działalność centrów usług społecznych. Stanowią one jednostki budżetowe gminy o charakterze fakultatywnym. Jednym z zadań ustawowych CUS, wymienionych w art. 13 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych, jest „podejmowanie działań na rzecz integracji i wspierania rozwoju wspólnoty samorządowej z wykorzystaniem potencjału tej wspólnoty, w tym organizowanie działań samopomocowych, wolontaryjnych i sąsiedzkich stanowiących uzupełnienie usług społecznych (działania wspierające)”.

Ważną rolę wolontariatu dostrzegł ustawodawca również w ramach systemu wspierania rodziny i pieczy zastępczej. W świetle regulacji ustawowych¹⁴, z pomocy wolontariuszy można korzystać przy zapewnianiu opieki nad dziećmi przebywającymi w placówce wsparcia dziennego, umieszczonymi w rodzinie zastępczej lub rodzinnym domu dziecka, a także w placówce opiekuńczo-wychowawczej. Przy czym ustawa określa wymagania, jakie powinny spełnić wymienione osoby, aby mogły świadczyć pomoc. Ponadto do zadań organizatora rodzinnej pieczy zastępczej (zwykle jest to powiatowe centrum pomocy rodzinie) należy organizowanie pomocy wolontariuszy dla rodzin zastępczych oraz prowadzących rodzinne domy dziecka.

Zbliżone jak wyżej regulacje dotyczą angażowania wolontariuszy przy zapewnianiu opieki nad dziećmi do lat 3 przebywającymi w żłobku, klubie dziecięcym albo znajdujących się pod opieką dziennego opiekuna¹⁵. Możliwość korzystania z pracy wolontariuszy została również wprost wymieniona w przepisach regulujących udzielanie świadczeń zdrowotnych przez podmioty lecznicze¹⁶ oraz w przepisach dotyczących promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej realizowanych przez instytucje rynku pracy¹⁶.

Wskazane wyżej przepisy prawa mają w większości charakter fakultatywny. W związku z tym samorząd lokalny oraz inne podmioty realizujące zadania polityki społeczne mogą, ale nie muszą organizować ani wspierać rozwoju wolontariatu na poziomie lokalnym. Wyjątek to działalność placówek oświatowych oraz centrów usług społecznych, w odniesieniu do których ustawy wskazują, co prawda w zakresie działań dodatkowych a nie głównego nurtu ich działalności, na obligatoryjne uwzględnienie wolontariatu w celach i zadaniach tych jednostek.

Warto jednak rozszerzyć perspektywę i przyrzeć się również kluczowym strategiom i programom, które tworzą ramy operacyjne dla działania państwa i samorządu lokalnego. Jednym z takich dokumentów jest „Strategia

¹³ Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, m.in. art. 28 ust. 3, art. 66 ust. 1 oraz art. 76 ust. 4.

¹⁴ Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, m.in. art. 15 ust. 4, art. 17 oraz art. 38 ust. 2.

¹⁵ Art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.

¹⁶ Art. 24 ust. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że wolontariusze mogą wykonywać świadczenia w zakresie realizacji usług rynku pracy na rzecz: jednostek samorządu terytorialnego; organizacji pozarządowych statutowo zajmującym się problematyką rynku pracy; związków zawodowych; organizacji pracodawców.



Rozwoju Kapitału Społecznego (współdziałanie, kultura, kreatywność) 2030” przyjęta Uchwałą nr 155 Rady Ministrów z dnia 27 października 2020 r. Strategia ta formułuje cele, kierunki interwencji i narzędzia realizacji działań służących wzrostowi jakości życia społecznego i kulturalnego Polaków (cel główny SRKS). Pierwszy cel szczegółowy, zakładający zwiększenie zaangażowania obywateli w życie publiczne, wskazuje zorganizowane formy aktywności obywatelskiej jako najbardziej skuteczny, efektywny i użyteczny sposób wpływania obywateli na życie publiczne. Jednym z preferowanych kierunków interwencji w tym obszarze Strategia czyni rozwój wolontariatu (jak również ruch harcerski i uniwersytety ludowe), przekładający się na zwiększanie aktywności i kompetencji obywateli.

W priorytet ten wpisuje się realizacja jednego z projektów strategicznych SRKS - „Korpus Solidarności. Program wspierania i rozwoju wolontariatu długoterminowego na lata 2018–2030”, skierowanego do czterech grup odbiorców: wolontariuszy, organizatorów wolontariatu, koordynatorów wolontariatu oraz otoczenia wolontariatu. Program przewiduje m.in. organizację różnego rodzaju szkoleń dla wolontariuszy, w tym wakacyjnych obozów i wizyt studyjnych, przyznawanie mini-grantów na inicjatywy wolontariackie, a także stworzenie serwisu kojarzeniowego – bazy wolontariuszy i organizacji oferujących aktywności dla ochotników – o zasięgu ogólnopolskim. Instytucją Zarządzającą programem jest Narodowy Instytut Wolności-Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego.

Kolejny istotny dokument to „Strategia rozwoju usług społecznych, polityka publiczna do roku 2030 (z perspektywą do 2035 r.)” przyjęta Uchwałą nr 135 Rady Ministrów z dnia 15 czerwca 2022 r. Jednym z obszarów Strategii jest wspieranie aktywności życiowej osób starszych, wyrażającej się w wysokim poziomie sprawności fizycznej, umysłowej i społecznej seniorów, zaś wolontariat został wymieniony (obok m.in. usług opiekuńczych i sąsiedzkich, usług asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej, teleopieki i infrastruktury środowiskowej) jako jedno z narzędzi służących podtrzymaniu autonomii i samodzielnego funkcjonowania tych osób w środowisku. Strategia zakłada też pośrednie formy wsparcia zapewniające opiekę w domach pomocy społecznej zgodnie z ideą deinstytucjonalizacji, np. przez rozwój wolontariatu w ośrodkach. A także proponuje rozwój wsparcia środowiskowego w formie kręgów wsparcia, pomocy sąsiedzkiej i wolontariatu szczególnie na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz osób starszych.

W podobny sposób wolontariat traktuje „Krajowy Program Przeciwdziałania Ubóstwu i Wykluczeniu Społecznemu. Aktualizacja 2021–2027, polityka publiczna z perspektywą do roku 2030” przyjęty uchwała nr 105 Rady Ministrów z dnia 17 sierpnia 2021 r. Dokument zakłada rozwój pomocy środowiskowej dla osób starszych i potrzebujących wsparcia w codziennym funkcjonowaniu w miejscu zamieszkania (usługi opiekuńcze, pomoc sąsiedzka, wolontariat opiekuńczy). Ale też proponuje m.in. działania zmierzające do lepszego wykorzystania struktur pomocy społecznej i innych instytucji (np. powiatowych urzędów pracy) i organizacji w celu integracji cudzoziemców, a także wsparcie konkretnej współpracy między nimi mającej na celu pomoc w integracji obywateli państw trzecich oraz rozwój wolontariatu wspierającego integrację obywateli państw trzecich.

Warto omówić też dwie strategię na poziomie regionalnym. Pierwsza z nich to „Warmińsko-Mazurskie 2030. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego” uchwalona 18 lutego 2020 r. przez Sejmik Województwa Warmińsko-Mazurskiego. Strategia rozwoju określa wolontariat jako jedno z narzędzi służących wzmocnieniu kapitału społecznego w zakresie aktywności mieszkańców oraz organizacji społecznych, m.in. poprzez promocję osób i podmiotów wyróżniających się w działalności społecznej i obywatelskiej. Więcej uwagi wolontariatowi poświęca „Strategia polityki społecznej województwa warmińsko-mazurskiego na lata 2021-2030”, przyjęta Uchwałą Nr XXX/459/21 Sejmiku Województwa Warmińsko-Mazurskiego z dnia 28 września 2021 r. W świetle założeń tego dokumentu, rozwój wolontariatu ma służyć wzmocnieniu aktywności oraz



samodzielności osób i rodzin, w tym rodzin z trudnościami opiekuńczo-wychowawczymi. Strategia zakłada też tworzenie warunków do wszechstronnej aktywności osób starszych, poprzez m.in. wspieranie działań w zakresie integracji międzypokoleniowej, aktywności społecznej, w tym wolontariatu osób starszych i promowania pozytywnego wizerunku osób starszych. SPS uwzględnia też promowanie wolontariatu we wszystkich obszarach życia społecznego oraz wspieranie inicjatyw w tym zakresie, m.in. poprzez tworzenie centrów wolontariatu, włączanie się w organizację wydarzeń promujących wolontariat.

4. Wyniki badań ankietowych w samorządach lokalnych

Respondentów w pierwszej kolejności zapytaliśmy o to, czy prowadzą centrum/ośrodek wolontariatu jako samodzielną jednostkę organizacyjną. Żadna z gmin oraz żaden z powiatów nie udzielił odpowiedzi twierdzącej. Natomiast funkcjonowanie centrum lub ośrodka wolontariatu jako jednej z form działania prowadzonej przez siebie jednostki organizacyjnej (nie licząc placówek oświatowych, o które pytaliśmy odrębnie) wskazały: Gmina Piecki, Gmina Lubawa oraz Miasto Kętrzyn. W każdej z gmin podmiotem organizującym wolontariat jest ośrodek pomocy społecznej. W pierwszej z wymienionych funkcjonuje Punkt Wolontariatu „Pomocna Dłoń” w ramach Klubu Integracji Społecznej, prowadzonego przez Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Pieckach. Wolontariatem zajmuje się również Ośrodek Pomocy Społecznej Gminy Lubawa. Z kolei przy Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Kętrzynie działa Centrum Wolontariatu.

W świetle wyników ankiety, najczęściej jednostki samorządu terytorialnego wdrażają wolontariat w ramach placówek oświatowych, dla których są organem prowadzącym. Dane te prezentuje tabela poniżej.

Tabela 1. Koła wolontariatu w szkołach prowadzonych przez gminy i powiaty

Wyszczególnienie	Gminy	Powiaty
Liczba szkół prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego	375	99
Liczba szkół, w których działają koła wolontariatu	303	75
Liczba kół wolontariatu	351	79
Liczba uczniów zaangażowanych w wolontariat w ramach kół	ok. 8 200	ok. 1 750

ŹRÓDŁO: OPRACOWANIE WŁASNE NA PODSTAWIE BADAŃ ANKIETOWYCH.

Istnienie szkolnych kół wolontariatu deklarują 94 gminy oraz 17 powiatów, łącznie 111 samorządów lokalnych (84,1% wszystkich, które wypełniły ankietę). Natomiast 18 gmin oraz 1 powiat, które wzięły udział w badaniu, w odpowiedzi na pytanie o liczbę szkolnych kół wolontariatu podały wartość zero, ponadto 1 gmina i 1 powiat wskazały w tym zakresie „brak danych”. Ze zgromadzonych informacji wynika, że w województwie warmińsko-mazurskim koła wolontariatu były prowadzone w 378 szkołach samorządowych. Łączna liczba kół wyniosła 430, zaś liczba wolontariuszy – prawie 9 500 osób. Średnio w jednym kole wolontariatu zaangażowanych było nieco ponad 23 uczniów. W poszczególnych gminach i powiatach wartości średnie są jednak bardzo zróżnicowane – największa to prawie 89, najniższa zaś to 4 uczniów działających jako wolontariusze, co może świadczyć o bardzo zróżnicowanym sposobie funkcjonowania poszczególnych kół. Obliczenie mediany tych wyników pozwala stwierdzić, że w połowie gmin i powiatów średnia liczba uczniów przypadających na jedno koło wolontariatu jest niższa niż 19,9 osoby, w pozostałych zaś wyższa.

Powyższe informacje nie wyczerpują jednak katalogu form, w jakich samorząd lokalny może realizować zadania z zakresu promocji i organizacji wolontariatu. Dlatego w formularzu ankietowym zapytaliśmy również o to, czy gmina lub powiat zlecają organizacji pozarządowej lub innemu podmiotowi prowadzenie centrum/ośrodka



wolontariatu, wraz z udzieleniem dotacji na ten cel. Tylko dwie gminy oraz jeden powiat udzieliły odpowiedzi twierdzącej. Były to Miasto Elbląg, Miasto Elk oraz Powiat Gołdapski.

Pierwsza z wymienionych jednostek samorządu terytorialnego w 2022 r. przekazała dotację w wysokości 55 000 zł Regionalnemu Centrum Wolontariatu w Elblągu, zaś kwota planowana na prowadzenie centrum wolontariatu w 2023 r. wyniosła również 55 000 zł. Drugi z samorządów, Miasto Elk, zadeklarował, iż na podobny cel przekazał w 2022 r. Fundacji Wolontariacki Ośrodek Wsparcia dotację w kwocie 15 000 zł. Z kolei Powiat Gołdapski na prowadzenie centrum wolontariatu przyznał dotację w wysokości 5 000 zł Stowarzyszeniu Partnerstwo Sztuk z Gołdapi.

Należy jednocześnie odnotować, że współpraca finansowa samorządów lokalnych z podmiotami III sektora w zakresie rozwoju i promocji wolontariatu może dotyczyć innych działań niż zlecenie prowadzenia centrum lub ośrodka. Dwa przykłady wynikające z badania to: 1) Miasto Mragowo, które w 2022 r. przekazało Hospicjum Domowemu im. Św. Wojciecha dotację w wysokości 4 000 zł na warsztaty przeciwdziałające wypaleniu aktywnemu wolontariuszy pracujących na rzecz tej placówki; 2) Gmina Gołdap, która przeznaczyła 4 800 zł na zadanie „Wolontariusze działają” oraz 5 000 zł na projekt „Sztafeta 11.11.12”, oba realizowane przez Centrum Wolontariatu przy Stowarzyszeniu Partnerstwo Sztuk w Gołdapi.

Również niewielka liczba samorządów lokalnych, albowiem 2 powiaty: ostródzki, elbląski oraz 1 gmina: Jeziorany, wskazały w ankiecie, że przeznaczyły ze swojego budżetu określoną kwotę środków na rozwój i promocję wolontariatu. Były to kwoty raczej symboliczne (odpowiednio 7 855,07 zł; 3 010,00 zł oraz 500,00 zł). Dane te warto przeanalizować jednak w powiązaniu z odpowiedziami udzielonymi przez respondentów na inne pytanie – o to, czy samorząd organizuje uroczystości/wydarzenia mające na celu podziękowanie wolontariuszom za ich pracę, nagrodzenie najbardziej aktywnych osób wśród nich. Jeśli zestawimy wyniki obu pytań, to z badania ankietowego wyłania się grupa złożona z 25 samorządów gminnych oraz 7 samorządów powiatowych, które podejmują się realizacji różnorodnych inicjatyw służących upowszechnianiu wolontariatu w lokalnej społeczności.

Jednym z przejawów aktywności powiatów i gmin w omawianej dziedzinie jest udział w ogólnopolskim Samorządowym Konkursie Nastolatków „Ośmiu Wspaniałych”¹⁷. Rolą samorządów lokalnych w tym przedsięwzięciu jest w szczególności powołanie Lokalnego Komitetu Organizacyjnego, przeprowadzenie eliminacji powiatowych/gminnych, a także wyłonienie i w miarę posiadanych możliwości nagrodzenie laureatów. Niektóre samorzady finansują uczestnictwo zwycięzcy w eliminacjach ogólnopolskich oraz w Gali Finałowej Konkursu „Ośmiu Wspaniałych”. Opisaną formę działań wymieniły w ankiecie: Powiat Olsztyński, Powiat Mragowski, Powiat Nowomiejski, gminy miejskie Kętrzyn i Ostróda, gmina wiejska Ostróda.

Inną metodą uhonorowania zaangażowania dzieci, młodzieży oraz dorosłych w wolontariat są organizowane lokalnie konkursy, oficjalne wręczenie statuetek, dyplomów, podziękowań ze strony władz samorządowych podczas sesji rady gminy/powiatu czy też lokalnej Gali Wolontariatu. Tego typu działania wskazały m.in. Powiat Iławski, Powiat Elbląski, Powiat Ostródzki, Gmina Miłakowo, Gmina Bartoszyce, Gmina Bisztynek, Gmina Sępólno, Miasto Bartoszyce, Gmina Srokowo, Gmina Węgorzewo, Gmina Łukta oraz Gmina Piecki.

¹⁷ Organizatorem Samorządowego Konkursu Nastolatków „Ośmiu Wspaniałych” jest Fundacja „Świat na Tak” z siedzibą w Warszawie. Celem Konkursu jest promowanie pozytywnych zachowań, działań, postaw dzieci i młodzieży, upowszechnianie idei młodzieżowego wolontariatu oraz promowanie działań szkolnych klubów wolontariatu, w tym „Klubów Ośmiu”.



Co ciekawe, opisane wyżej przedsięwzięcia są realizowane od wielu lat. Na przykład Powiat Bartoszycki w współpracy z niektórymi gminami wchodzącymi w jego skład wyróżnia najbardziej aktywnych tytułem Wolontariusza i Wolontariuszki Roku od 2010 r. podczas Bartoszyckiej Gali Wolontariatu, organizowanej w związku z Międzynarodowym Dniem Wolontariusza. Gmina wiejska Nowe Miasto Lubawskie z siedzibą w Mszanowie przyznaje natomiast Laur Wójta „Zasłużony dla Dobra Wspólnego” od 2014 r. W mieście Iława wyróżnienia wolontariuszy odbywają się pod hasłem Gali „Bratnia Dłoń”, a w Gminie Barczewo od siedmiu lat odbywa się gala Anioły Sukcesu, podczas której wręcza się nagrodę w kategorii „Wolontariat”. W Gminie Barciany w lutym 2022 r. zorganizowano po raz pierwszy plebiscyt „Raz w Roku - Barciańskie Anioły Dobroczynności i Aktywności im. Basi Piątkowskiej”, w którym również nagrodzono wolontariuszy - w dwóch kategoriach wiekowych (7-15 lat oraz powyżej 16 lat). Zaś w Gminie Rybno podziękowanie dla wolontariuszy z kół wolontariatu oraz organizacji pozarządowych odbyło się 10 grudnia w ramach Jarmarku Bożonarodzeniowego.

Samorządy lokalne mogą też uhonorować zaangażowanie wolontariuszy w inny sposób. Na przykład samorząd gminy wiejskiej Ostróda od 4 lat, w czerwcu, organizuje Zlot Wolontariuszy zrzeszonych w Gminnych „Klubach Ośmiu”. Samorząd Miasta i Gminy Lidzbark zorganizował w 2022 r. „Wyjazd moich marzeń”, w ramach którego 22 młodych wolontariuszy w okresie wakacji uczestniczyło w atrakcyjnym wyjeździe. Z kolei gmina Biskupiec, Górowo Iławeckie, Jeziorany, Tolkmicko oraz Reszel wskazały w ankiecie, że nie organizują odrębnych wydarzeń promujących wolontariat, ale w szkołach podczas uroczystych apelów czy w trakcie zakończenia roku szkolnego, uczniowie angażujący się w różne formy aktywności społecznej są prezentowani, nagradzani, otrzymują dyplomy i ustne pochwały¹⁸.

¹⁸ Zaledwie pięć wskazań zawartych w ankiecie wynika najprawdopodobniej z konstrukcji formularza i nie należy tej liczby traktować jako miernika aktywności szkół w tym zakresie. Z informacji pozyskanych w trakcie spotkań grupowych i wywiadów indywidualnych wynika, że honorowanie pracy wolontariuszy podczas różnych uroczystości szkolnych jest dość częste.

5. Wyniki spotkań grupowych i wywiadów pogłębionych

Podczas tych spotkań wolontariat był analizowany z różnych perspektyw, biorąc pod uwagę diagnozę sytuacji zastanej w danej wspólnocie lokalnej, ocenę ważności poruszanej tematyki, jak również oczekiwania liderów i członków społeczności w tym zakresie. Zgromadzone opinie, uwagi i wnioski dotyczące rozwoju wolontariatu w województwie zostały zaprezentowane poniżej w podziale na trzy grupy: zasoby, problemy i potrzeby.

ZASOBY

Mocną stroną - w kontekście rozwoju wolontariatu - są posiadane przez samorzady gmin i powiatów **zasoby rzeczowe, ludzkie i finansowe**. Jakkolwiek są one dość ograniczone i niewystarczające względem zakresu zadań administracyjnych i potrzeb społeczności, którym musi sprostać samorząd lokalny, to jednak tworzą potencjał do inicjowania, realizowania i wspierania przedsięwzięć ukierunkowanych na dobro wspólne. Ważna jest zarówno infrastruktura społeczna (np. budynki placówek oświatowych, świetlice wiejskie, obiekty sportowe wraz z wyposażeniem), środki finansowe, jak i pracownicy samorządowi (np. nauczyciele, urzędnicy, pracownicy socjalni), którzy dzięki posiadanym kompetencjom mogą włączyć się w działania na rzecz rozwoju wolontariatu.

Kolejnym ważnym zasobem samorządów lokalnych są już skutecznie wdrożone rozwiązania organizacyjne z zakresu wolontariatu. Na pierwszy plan wysuwają się **koła wolontariatu w szkołach** i innych placówkach oświatowych (takich jak np. młodzieżowe ośrodki socjoterapii) ze względu na ich dość znaczną liczbę, sporą grupę zaangażowanych dzieci i młodzieży, opiekuna dbającego o organizację ich pracy, a także różnorodność realizowanych akcji/inicjatyw wolontariackich, wśród których można wymienić m.in.:

- pomoc osobom potrzebującym wsparcia, samotnym, w podeszłym wieku, z niepełnosprawnościami;
- akcje charytatywne na rzecz osób chorujących, w tym rówieśników;
- zbiórki dla Ukrainy;
- organizowanie pomocy w czasie pandemii COVID-19;
- zbieranie darów rzeczowych dla bezdomnych zwierząt, wyprowadzanie psów ze schroniska na spacer;
- akcja "starsza siostra/starszy brat" - starsza młodzież pomaga młodszym w odrabianiu lekcji, czyta im bajki itp.;
- organizacja wydarzeń sportowych np. dzień sportu, rajd rowerowy;
- Szlachetna Paczka, Góra Grosza, akcje misyjne, zbiórki dla hospicjum;
- projekty międzypokoleniowe - integracja młodzieży szkolnej oraz seniorów.

Koła wolontariatu aktywizują uczniów do działania na rzecz społeczności szkolnej oraz lokalnego środowiska. Zaś część spośród kół, wychodząc poza „mury” szkoły, deklaruje gotowość do współpracy z innymi instytucjami oraz organizacjami pozarządowymi.

Poza placówkami oświatowymi znacznie rzadziej odnajdujemy w gminach i powiatach, zorganizowane w jakąś strukturę, przejawy działań wolontariackich. Potencjał, aby w sposób bardziej sformalizowany i długoterminowy realizować wolontariat mają nie tylko szkoły, ale też urzędy gmin/miast, starostwa powiatowe, jednostki organizacyjne pomocy społecznej i samorządowe instytucje kultury. Przykłady, że jest możliwe prowadzenie stałego punktu lub ośrodka wolontariatu, były podane w części prezentującej wyniki badania ankietowego



jednostek samorządu terytorialnego. Możliwe jest też zorganizowanie takiej struktury w sposób mniej sformalizowany, dając przestrzeń i wsparcie aktywnym grupom mieszkańców, jak np. w Elku, gdzie inicjatywa pod hasłem „Seniorzy Seniorom” została przygotowana przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej oraz Elckie Centrum Rewitalizacji Społecznej STAJNIA wraz z elckimi seniorami wolontariuszami. Celem tej inicjatywy jest wsparcie osób starszych i samotnych, które potrzebują bezpośredniej pomocy, porady lub rozmowy.

Liderem przedsięwzięcia może być też urzędnik, zaś **wolontariat na rzecz własnego miasta lub wsi** może stać się narzędziem kreowania tożsamości lokalnej, identyfikacji z miejscem zamieszkania, integracji społeczności, a także specyficzną formą wyróżnienia. Jako przykład pojawił się wolontariat miejski w Olsztynie - inicjatywa sprzed ośmiu lat, która odbiła się szerokim echem ze względu na swoje założenia. Ochotnicy zostali przeszkoleni m.in. z wiedzy o mieście oraz zasad realizacji Olsztyńskiego Budżetu Obywatelskiego, a następnie wyposażeni w koszulki z logo Wolontariusz Miasta Olsztyna i inne gadżety - stając się żywymi “wizytówkami” miasta. Zaangażowani zostali we wdrażanie OBO, a także przy organizacji dużych imprez sportowych i kulturalnych.

Kolejnym cennym zasobem samorządu lokalnego są **sieci współpracy** - np. z innymi organami administracji publicznej, w tym sąsiadującymi gminami/powiatami, podmiotami zrzeszającymi JST, Samorządem Województwa Warmińsko-Mazurskiego; organizacjami pozarządowymi, przedsiębiorcami, mediami lokalnymi i grupami nieformalnymi. Kooperacja dotyczy różnych sfer działania gmin i powiatów, może być też z powodzeniem rozszerzana na obszar wolontariatu. Zaletą partnerstw jest możliwość uzyskania synergii, a więc sytuacji, w której efekt pracy współpracujących ze sobą podmiotów jest większy niż suma efektów działania poszczególnych partnerów w pojedynkę. Czasem wystarczy nieformalna kooperacja polegająca na wymianie informacji, bezpłatnym udzieleniu lokalu czy sprzętu, wzajemnym promowaniu i wsparciu organizacyjnym. Możliwe jest też zawarcie partnerstwa projektowego albo porozumienia/koalicji służącej osiągnięciu długoterminowych celów w jakiejś dziedzinie.

Formalizacja współpracy na poziomie gminy czy powiatu pojawia się również wtedy, gdy samorząd decyduje o zleceniu realizacji danego zadania publicznego podmiotowi z sektora społecznego (najczęściej organizacji pozarządowej). W ten sposób można przekazać „na zewnątrz” zadanie z zakresu promocji i organizacji wolontariatu wraz z dotacją z budżetu samorządu. Stosowane bywa też rozwiązanie polegające na tym, że główny ciężar realizacyjny spoczywa na jednostce organizacyjnej gminy/powiatu, natomiast partner społeczny dostarcza potrzebną wiedzę i narzędzia, opiekę nad tym przedsięwzięciem, albo uzupełnia brakujące zasoby samorządu pozyskując dodatkowe środki finansowe (dedykowane III sektorowi), dary rzeczowe czy zaangażowanie wolontariuszy. Przykładem może być działalność szkolnych kół Caritas oraz szkolnych kół Polskiego Czerwonego Krzyża, a także tworzenie organizacji pozarządowych działających przy jednostkach publicznych, np. szkołach, ośrodkach kultury, bibliotekach czy placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

PROBLEMY

Definiując wyzwania i bariery w zakresie rozwoju wolontariatu, uczestnicy spotkań wskazywali na czynniki odnoszące się bezpośrednio do działania administracji samorządowej, jak i zagadnienia dotyczące lokalnej społeczności. Co prawda gmina i powiat nie mają bezpośredniego wpływu na świadomość czy postawy mieszkańców i mieszkanki na swoim terenie, jednak poprzez podejmowane decyzje np. o realizowanych programach i projektach, mogą oddziaływać na lokalną społeczność.



Wśród głównych problemów organizacyjnych wskazywano na **biurokratyzację działania urzędów**, obciążenie pracowników dużą ilością zadań oraz koniecznością przygotowywania sporej ilości dokumentów, a także **niedostateczną współpracę z lokalnymi partnerami**. Wynika to po części z takiej konstrukcji ustrojowej państwa, w której samorząd lokalny jest wykonawcą coraz większej liczby zadań narzuconych "z góry", nierzadko bez dostatecznego finansowania z budżetu państwa, stając się bardziej administratorem niż suwerennym podmiotem samodzielnie zarządzającym zasobami i realizującym potrzeby wspólnoty. Choć podkreślenia wymaga, że sytuacja poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego jest w tym zakresie zróżnicowana, co może być uzależnione m.in. od położenia, zmian demograficznych, poziomu rozwoju gospodarczego i zamożności itp.

Ponadto w świetle przepisów prawa, które administracja publiczna zobowiązana jest wykonywać, organizowanie wolontariatu jawi się jako **dotatkowe, fakultatywne zadanie** traktowane jako sprawa niższej rangi niż obligatoryjne obowiązki danej jednostki. A ponadto w urzędach, szkołach i innych jednostkach organizacyjnych zwykle nie ma osób posiadających odpowiednie przygotowanie do koordynowania działań wolontariackich. Nie ma też wypracowanych na dostatecznym poziomie rozwiązań organizacyjnych, które umożliwiłyby nadanie większego znaczenia zadaniom z zakresu upowszechniania wolontariatu. Nawet istniejące struktury borykają się z problemami wynikającymi m.in. z niedoboru środków finansowych, zasobów rzeczowych oraz zaangażowania zbyt małej liczby kadry do prowadzenia i rozwijania swojej działalności, a także nadmiernymi wymogami prawnymi i formalizacją działań (szczególnie podkreślano te wyzwania w odniesieniu do szkolnych kół wolontariatu).

Innym powtarzającym się problemem, wskazywanym podczas spotkań badawczych, był **niedostateczny przepływ informacji** pomiędzy szkołami, innymi instytucjami lokalnymi i organizacjami pozarządowymi. Podnoszono, że organizatorzy wolontariatu - szczególnie szkolne koła wolontariatu - posiadają potencjał i gotowość do włączania się w lokalne inicjatywy społeczne. Istnieją też środowiska i organizacje, które chętnie skorzystałyby ze wsparcia, ale nie mają wiedzy o tym, jak i gdzie go szukać w najbliższym otoczeniu. W efekcie, używając terminologii ekonomicznej, popyt na pracę wolontariuszy nie współgra z podażą, którą generują koła wolontariatu.

Jeżeli chodzi o problemy odnoszące się do lokalnej społeczności, wskazywano na **trudny, „postpandemiczny” czas**, wysoką inflację i gorszą sytuację ekonomiczną rodzin (szczególnie gospodarstw domowych, których jedynym dochodem jest niska renta i/lub emerytura), pogłębiającą się izolację, niskie poczucie jedności, znieczulicę i obojętność. Liderzy instytucji i organizacji „pomocowych” uważają, że obecnie trudniej jest dotrzeć do osób i rodzin potrzebujących wsparcia, zaktywizować ich, włączyć w życie lokalnej społeczności. Na to nakładają się dynamicznie rosnące potrzeby w zapewnieniu opieki osobom starszym, z niepełnosprawnościami, przewlekle chorującym, a przy tym niesamodzielnym i samotnym, które nie mają należytego wsparcia ze strony krewnych.

Na powyższe kwestie sugeruje się patrzeć szerzej, przez pryzmat aktualnych zjawisk społecznych i kulturowych. Jako **wyzwania globalne** wskazywano indywidualizm, konsumpcjonistyczny styl życia, rosnące różnice międzypokoleniowe, zanik dotychczasowych norm i autorytetów, a także wzrost zagrożenia uzależnieniami nowego typu (uzależnienia cyfrowe - od nowych technologii). Rodzice skupieni są na osiągnięciu wysokiego statusu materialnego i/lub brakuje im kompetencji rodzicielskich, społecznych i obywatelskich. Nie przekazują

pozytywnych wzorców swoim dzieciom, które coraz mniej są obecne w przestrzeni społecznej, a coraz więcej aktywności przenoszą do świata wirtualnego.

Kolejnym wyzwaniem jest **trudność w pozyskaniu wolontariuszy**, szczególnie do działań regularnych, trwających dłuższy okres czasu. Jedną z przyczyn może być wciąż dość rozpowszechniony w środowisku pogląd, że wolontariat to wykorzystywanie, „frajerstwo” lub strata czasu, co nie powinno dziwić w obliczu niedostatecznie rozwiniętego kapitału społecznego, niskiego zaufania obywateli do instytucji publicznych, słabej znajomości organizacji pozarządowych, niedoboru postaw filantropijnych i zaangażowania obywatelskiego, a także częstego braku gotowości do brania współodpowiedzialności za losy państwa czy choćby lokalnej wspólnoty.

Uogólniając doświadczenia poszczególnych podmiotów można postawić tezę, że **coraz mniej osób jest gotowych świadczyć nieodpłatną pracę**. Znajdziemy wprawdzie mnóstwo przykładów pokazujących, że społeczeństwo Warmii i Mazur potrafi się skutecznie organizować - oddolnie, bezinteresownie na rzecz potrzebujących pomocy. Weźmy pod uwagę chociażby mobilizację dużej liczby obywateli po wybuchu wojny na Ukrainie w lutym 2022 r.; udział wolontariuszy w organizowanym od ponad 30 lat, raz w roku w styczniu, Finale Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy; a także nieformalną aktywność na rzecz zwierząt bezdomnych i schronisk, zielony wolontariat, czy pomoc osobom w trudnej sytuacji życiowej prowadzoną przez ruchy nieformalne jak np. grupa Oddam Obiad z Elbląga.

Mamy ponadto przykłady wielu społeczności wiejskich, w których mieszkańcy i mieszkanki chętnie włączają się bez wynagrodzenia w różne działania sołeckie lub gminne np. organizowanie wydarzeń społeczno-kulturalnych, utrzymanie porządku i czystości terenów wspólnych. Są to bardzo ważne i cenne aktywności, które powinny być utrzymane oraz rozwijane. Trzeba zarazem podkreślić, iż tego typu inicjatywy stanowią zwykle przykład zaangażowania akcyjnego skierowanego „do wewnątrz” danej grupy czy społeczności, zaś wolontariusze są jednocześnie bezpośrednio korzystającymi z wypracowanych efektów.

Można powiedzieć, że **dominuje akcyjność oraz brak formalizacji** podejmowanych inicjatyw. Zresztą często zaangażowanie mieszkańców do działań na rzecz dobra wspólnego, inicjowane na przykład przez sołtysa/sołtyskę, radę osiedla, opiekuna/opiekunkę świetlicy wiejskiej czy pracownika socjalnego, nie wymaga podpisywania porozumień o świadczeniu wolontariatu. Dużo trudniej jest pozyskać i utrzymać wolontariuszy do działań długofalowych, gdy odbiorcami są osoby obce, na dodatek borykające się z problemami życiowymi, a także wtedy, gdy świadczenie nieodpłatnej pracy wiąże się z ponoszeniem wysokiej odpowiedzialności osobistej przez wolontariuszy. Doświadczenie instytucji i organizacji wskazuje, że w takich przypadkach ochotnicy albo dość szybko rezygnują albo już na wstępie oczekują wynagrodzenia za swoją pracę. Wyzwaniem może być skuteczne dotarcie przez jednostki organizacyjne samorządu do mieszkańców gotowych zaangażować się, szczególnie zaś zmotywowanie do wolontariatu osób pracujących. Trzeba bowiem budować sieci powiązań wykraczające poza tradycyjne kanały komunikacji; kształtować relacje oparte na zasadach partnerstwa.

Problemem w wielu samorządach lokalnych może być też **pozyskanie partnerów wśród organizacji pozarządowych** czy innych podmiotów społecznych do rozwijania działań z zakresu wolontariatu. Jak już bowiem wspominaliśmy, zadania publiczne przypisane gminie i powiatowi mogą być zarówno realizowane bezpośrednio przez jednostki organizacyjne samorządu jak i przekazane „na zewnątrz” w formie zlecenia.



Trudne lub wręcz niewykonalne może się to okazać szczególnie w mniejszych i mniej zamożnych gminach, w których potencjał III sektora jest relatywnie niższy, ale też możliwości finansowe samorządu są mniejsze. Praktyka pokazuje zresztą, że niewielka grupa fundacji i stowarzyszeń w województwie warmińsko-mazurskim jest zainteresowanych współpracą finansową z samorządami lokalnymi w zakresie promocji i organizacji wolontariatu.

POTRZEBY

Stanowią po części odpowiedź na zdiagnozowane zasoby (i ich braki) oraz problemy czy też wyzwania związane z rozwojem wolontariatu. W tym obszarze pojawiły się też nowe wątki wskazujące na różnorodność perspektyw oraz tzw. specyfikę lokalną. Lista potrzeb została uporządkowana - poszczególne opinie i postulaty zostały pogrupowane według zarysowujących się bardziej ogólnych zagadnień.

Pierwsza z potrzeb to **uruchomienie nowych miejsc**, w których organizowana i/lub wspierana będzie aktywność wolontariuszy na poziomie gminy i powiatu. Dotyczy to szczególnie aktywnych zawodowo osób dorosłych, jak również osób starszych, ponieważ dzieci i młodzież już są lub mogą zostać zaangażowane w tę sferę uczęszczając do szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Po drugie, niezbędne jest **wzmacnianie istniejących struktur i rozwiązań** organizacyjnych. W kontekście szkolnych kół wolontariatu i podobnej działalności w placówkach oświatowych, wskazuje się na potrzebę dofinansowania ich działalności, aby miały korzystne warunki do pracy i szerszy wachlarz możliwości w zakresie motywowania wolontariuszy (np. artykuły biurowe do przygotowania dyplomów i podziękowań, materiały do organizacji akcji), a ponadto zapewnienie wsparcia zewnętrznego, włączania organizacji pozarządowych i innych podmiotów z sektora społecznego, aby urozmaicić i uatrakcyjnić projekty z zakresu aktywności społecznej i obywatelskiej młodych ludzi. Postulowane są również zmiany w sferze rozwiązań prawnych dotyczących wolontariatu w szkołach, w tym m.in. ujednoczenie zasad punktowania za zaangażowanie oraz zasad dokonywania wpisów na świadectwie, uwzględnianie nieodpłatnej pracy podczas rekrutacji nie tylko do szkół, ale również u pracodawców.

Osoby mające profesjonalnie zajmować się organizacją wolontariatu powinny posiadać wiedzę, umiejętności, praktyczne narzędzia (np. podręczniki, materiały interaktywne ułatwiające planowanie pracy, rekrutację i motywowanie wolontariuszy), a także dostęp do dobrych praktyk. W związku z tym oczekiwane jest **stworzenie szerszej oferty szkoleń, doradztwa, wymiany doświadczeń, sieciowania** pracowników i pracowniczek samorządowych zajmujących się wolontariatem. Jako pożądaną wskazywano także zewnętrzną (tzn. świadczoną przez specjalnie w tym celu utworzony odrębny podmiot) pomoc w sprawach organizacyjnych i logistycznych konkretnych przedsięwzięć, czy nawet szerszej - w zakresie koordynacji wolontariatu w powiecie. Jednym z elementów lepszej koordynacji może być usprawnienie wymiany informacji i współpracy na poziomie lokalnym, skuteczniejsze łączenie zasobów jednostek organizujących wolontariat (takich jak szkolne koła wolontariatu) oraz instytucji i organizacji pozarządowych potrzebujących wolontariuszy.

Kolejny istotny i zarazem dość pojemny wątek to **promocja wolontariatu w lokalnym środowisku**. Chodzi zarówno o „odczarowanie” wolontariatu w świadomości społecznej, żeby nie był mylony ani kojarzony w pejoratywny sposób, jak również dowartościowanie osób angażujących się ochotniczo w świadczenie nieodpłatnej pracy na rzecz innych czy otoczenia. Postulowano w szczególności, aby szerzej, w przystępny sposób informować o potrzebach i zachęcać do wolontariatu, np. poprzez strony www, media społecznościowe, pocztę elektroniczną, telefony, plakaty i ulotki. Ponadto ważne jest, aby pokazywać w lokalnych mediach



sukcesy/osiągnięcia uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych oraz osób dorosłych angażujących się w wolontariat, co stanowiłoby formę ich nagrodzenia, zaś społeczności dawałoby przykład, że można i warto angażować się w działania społeczne i obywatelskie. W tym samym kontekście wskazywano również na potrzebę organizacji uroczystych gali lub innych wydarzeń dedykowanych wolontariatowi w samorządach, w których nie ma aktualnie tego typu wydarzeń.

Dowartościowania potrzebują jednak nie tylko wolontariusze, ale też **osoby zajmujące się organizacją wolontariatu, lokalni animatorzy i liderzy społeczni**. Chodzi o osoby, które posiadają lub mogą wykształcić w sobie cechy i umiejętności osobiste takie jak determinacja w dążeniu do celu, pomysłowość, wysokie poczucie sprawczości, tworzenie sojuszy, angażowanie ludzi do działania na rzecz dobra wspólnego. Ich obecność w lokalnym środowisku wpływa na aktywność społeczną i obywatelską mieszkańców, a także na rozwój kapitału społecznego. W opinii uczestników badania jeden z przykładów potwierdzających tezę, że bardzo ważna i często niedoceniana jest rola lidera (formalnego lub nieformalnego) stanowi opisywana wcześniej inicjatywa wolontariatu miejskiego w Olsztynie. Pomimo dobrego odbioru projekt ten po ponad 2 latach wygasł, co było spowodowane szczególnie odejściem ze stanowiska osoby, która odpowiadała za to przedsięwzięcie w Urzędzie Miasta Olsztyna, nie było zaś godnego następcy/następczyni, którzy mogliby tę inicjatywę dalej prowadzić.



6. Wnioski i rekomendacje

Przeprowadzone badania ankietowe w powiatach i gminach województwa warmińsko-mazurskiego oraz bezpośrednie spotkania grupowe i indywidualne z przedstawicielami lokalnych samorządów pozwalają sformułować kilka ogólnych wniosków.

Po pierwsze, wolontariat jest znanym i docenianym narzędziem służącym osiągnięciu ważnych celów w wymiarze indywidualnym i społecznym. Podkreśla się liczne korzyści dla osób, instytucji, organizacji, a także potrzebę upowszechniania na poziomie lokalnym tej formy aktywności mieszkańców. Wskazuje się wolontariat jako jedno z priorytetowych zadań wymagających większego zaakcentowania w lokalnej polityce społecznej.

Po drugie, gminy i powiaty dysponują infrastrukturą społeczną, płatnym personelem oraz zasobami organizacyjnymi, które już obecnie są lub mogą w przyszłości zostać wykorzystane do rozwoju wolontariatu. Jakkolwiek środki te zwykle nie są wystarczające względem potrzeb społecznych, to przy ich rozsądnym ulokowaniu i wykorzystaniu możliwe jest efektywne wspieranie różnych przedsięwzięć o charakterze akcyjnym i stałym, w których pojawia się nieodpłatna praca na rzecz lokalnej społeczności i środowiska.

Po trzecie, znaczący i nie w pełni wykorzystany potencjał leży we współpracy samorządów gmin i powiatów między sobą, z innymi jednostkami publicznymi, a także organizacjami pozarządowymi i podmiotami ekonomii społecznej, firmami, lokalnymi mediami i grupami nieformalnymi. Dysponujemy wieloma przykładami na to, że skuteczna organizacja i promocja wolontariatu możliwa jest dzięki zbudowaniu partnerstwa międzysektorowego, w którym gmina czy powiat nie muszą odgrywać pierwszoplanowej roli.

Jednocześnie dostrzegane są liczne czynniki, których współistnienie osłabia wykorzystanie wolontariatu oraz zmniejsza korzyści, które lokalne społeczności i środowisko mogłyby osiągnąć dzięki ochotniczej, nieodpłatnej pracy mieszkańców. Odnoszą się one przede wszystkim do trudności organizacyjnych i finansowych w samorządach lokalnych, wyzwań w zakresie komunikacji i współpracy, a także barier społeczno-kulturowych czyli czynników związanych z funkcjonowaniem wspólnot lokalnych i organizacją życia społecznego. Dlatego też poniżej sformułowaliśmy rekomendacje adresowane do władz samorządowych oraz kadry kierowniczej jednostek organizacyjnych gmin i powiatów, których wdrożenie powinno przyczynić się do zmiany aktualnej sytuacji.

REKOMENDACJE

1. Stworzenie w każdym powiecie bazy informacji o wolontariacie

Jej celem byłoby umożliwienie/usprawnienie wymiany informacji o zasobach i potrzebach pomiędzy podmiotami organizującymi wolontariat a instytucjami/organizacjami zgłaszającymi zapotrzebowanie na nieodpłatną pracę ochotników. Jako niezbędne minimum można zarekomendować utworzenie odrębnej strony internetowej dotyczącej wolontariatu lub zakładki na już istniejącej stronie www (np. na stronie promocyjnej powiatu). Powinna ona w szczególności umożliwiać zainteresowanym osobom i podmiotom pozyskanie informacji o organizatorach wolontariatu (np. dane kontaktowe do szkolnych kół wolontariatu, placówek publicznych, organizacji pozarządowych zajmujących się tą sferą) oraz o odbywających się na poziomie powiatu inicjatyw i wydarzeń dotyczących wolontariatu. Lokalna baza informacji o wolontariacie może mieć charakter bardziej statyczny, to znaczy zawierać pewien zakres danych co jakiś czas aktualizowanych. Może też stanowić element



interaktywnego rozwiązania - przestrzeni umożliwiającej nie tylko zdobycie podstawowych informacji, ale też uzyskanie odpowiedzi na pytania czy pomoc w rozwiązaniu problemów.

2. Utworzenie dedykowanych wolontariatowi miejsc (np. punkty, ośrodki wsparcia)

Traktujemy je jako bardziej zaawansowane, niż postulat wyrażony w punkcie pierwszym, działanie systemowe na rzecz rozwoju wolontariatu. W zależności od potrzeb i wypracowanej wizji swojego funkcjonowania mogłyby zaoferować m.in. dostęp do informacji o wolontariacie, pomoc w sprawach merytorycznych, logistycznych i organizacyjnych, a także pośrednictwo w zakresie wolontariatu. Warunek funkcjonowania tego typu miejsca to zapewnienie zatrudnienia w wymiarze co najmniej 1 etatu (dot. wyłącznie obowiązków w zakresie związanym z wolontariatem). Struktura i ulokowanie takiego punktu powinny być efektem decyzji wypracowanej przez samorząd lokalny wspólnie z interesariuszami. W rachubę wchodzi więc zarówno jego istnienie w ramach starostwa powiatowego czy urzędu miasta bądź innej jednostki organizacyjnej samorządu, jak i prowadzenie przez organizację społeczną. Zważywszy jednak, że wiele inicjatyw odbywa się wieczorami oraz w soboty i niedziele, trzeba mieć na uwadze, aby przyjęte rozwiązanie umożliwiała korzystanie ze wsparcia również poza podstawowymi dniami i godzinami pracy urzędu.

3. Kreowanie samorządu jako miejsca przyjaznego wolontariuszom

Przyjaznego, czyli takiego, w którym osoby zaangażowane w nieodpłatną pracę na rzecz innych oraz środowiska czują się ważne, docenione, potrzebne. Postulat ten może być realizowany na wiele sposobów, w tym poprzez promocję wolontariuszy, stworzenie systemu wspólnej identyfikacji (np. książeczki/legitymacje wolontariuszy, koszulki z logo), edukację i integrację środowiska wolontariuszy (np. dedykowane szkolenia, spotkania, imprezy) oraz ich nagradzanie (wycieczki, upominki, podziękowania, odznaki itp.). Bardzo istotna jest również otwartość samorządu na pomysły wolontariuszy oraz zapewnienie im niezbędnego wsparcia organizacyjnego, finansowego i merytorycznego (w zależności od charakteru świadczonej pracy potrzebny może być np. mentor, psycholog), a także dostosowywanie zakresu i form wolontariatu do osób go wykonujących, ich kompetencji i predyspozycji.

4. Rozwijanie kompetencji osób odpowiadających za organizację wolontariatu

Chodzi zarówno o pracowników samorządowych i działaczy społecznych aktualnie zajmujących się tą tematyką, jak i pozyskiwanie nowych osób do pełnienia tego typu funkcji. Stosowane formy edukacyjne powinny być przystępne, aktywizujące, a przy tym dedykowane konkretnym grupom wiekowym (wolontariat młodzieżowy, senioralny), aby rozwijać wiedzę, umiejętności praktyczne, budować odpowiednie postawy.

5. Dbanie o dobre warunki pracy koordynatorów wolontariatu

Postulowane jest doinwestowanie istniejących struktur organizacyjnych, w ramach których działają osoby koordynujące wolontariat, w tym m.in. szkolnych kół wolontariatu, aby dysponowały środkami do realizacji swoich celów w sposób efektywny, atrakcyjny dla uczestników i uczestniczek. Jednocześnie należy zapewnić komfort pracy oraz zapobiegać wypaleniu zawodowemu osób zajmujących się tą dziedziną.

6. Regularna diagnoza problemów i potrzeb społecznych w kontekście rozwoju wolontariatu

Chodzi o rozpoznanie potrzeb środowiskowych, inwentaryzację zasobów w gminie/powiecie oraz określenie kierunków działań, w których wolontariat może być rozwijany. Istotne jest uwzględnienie sfer, w których dostrzegane są niedobory w dostępie do usług społecznych, jak np. wsparcie asystenckie dla osób starszych,



niepełnosprawnych, przewlekle chorujących; aktywizacja społeczności lokalnej w dziedzinie ekologii. Deficyt działań w danej sferze może wynikać z barier organizacyjnych, kadrowych i finansowych, w związku z czym zaangażowanie wolontariuszy może być rozsądnym rozwiązaniem jako uzupełnienie/wzmocnienie istniejącego systemu. Trzeba bowiem pamiętać, że nieodpłatna praca świadczona przez ochotników nie powinna zastępować zadań wykonywanych profesjonalnie przez pracowników samorządowych.

7. Tworzenie programów i projektów służących rozwojowi wolontariatu

Wnioski wynikające z diagnozy problemów i potrzeb społecznych powinny stać się podstawą do wdrożenia nowych rozwiązań/modyfikacji bieżącej działalności jednostek organizacyjnych samorządu lokalnego, aby wolontariat na stałe był wykorzystywany jako narzędzie służące osiągnięciu różnych celów społecznych. W przypadku tworzonych przez gminy Centrów Usług Społecznych wolontariat jest wprost wymieniony w ustawie jako element działań wspierających społeczność, ale może być również z powodzeniem wykorzystany w codziennej pracy innych podmiotów samorządowych, np. jednostek pomocy społecznej, urzędów pracy, instytucji kultury i innych jednostek. Wskazane byłoby opracowanie programu rozwoju wolontariatu (jako programu wykonawczego strategii rozwoju lub strategii rozwiązywania problemów społecznych w danej gminie czy powiecie), aczkolwiek jeżeli dokument ten nie będzie miał przełożenia na realne działania administracji samorządowej, to lepiej zaniechać jego tworzenia i skumulować energię na inne pożyteczne działania. Wnioski z diagnozy mogą też stanowić podstawę do opracowania projektów wdrażanych we współpracy z jednostkami pomocniczymi (w przypadku gminy), innymi JST, instytucjami publicznymi, organizacjami pozarządowymi i mieszkańcami.

8. Wzmocnienie edukacji obywatelskiej w gminie i powiecie

Kształcenie w placówkach oświatowych prowadzonych przez samorządy gmin i powiatów jak i poza nimi (edukacja pozaszkolna/niefORMALNA) powinno obejmować dzieci i młodzież oraz dorosłych mieszkańców i być ukierunkowane na budowanie, poprzez praktyczne doświadczenie, cennych umiejętności i postaw prospołecznych, w tym w szczególności gotowości do pracy na rzecz dobra wspólnego. Jednym z proponowanych rozwiązań jest włączenie się jednostek samorządowych w organizację powiatowych/gminnych akcji angażujących wolontariuszy. W tym zakresie wskazana a wręcz konieczna będzie większa niż dotychczas współpraca instytucji publicznych i organizacji społecznych.

9. Dawanie osobistego przykładu, że wolontariat jest w porządku, że warto się w niego zaangażować

Tę rekomendację kierujemy szczególnie do osób sprawujących władzę w gminie i powiecie (np. starosta, wójt, burmistrz, prezydent, radni), a także do kierowników jednostek organizacyjnych, ponieważ jej wdrożenie może wymagać zmian w organizacji czasu pracy oraz potrzebę udostępnienia zasobów finansowych, sal, sprzętu i materiałów użytkowanych przez instytucje samorządowe.

Wdrożenie poszczególnych postulatów będzie się wiązać z koniecznością wniesienia zasobów kadrowych, organizacyjnych, finansowych. Część z nich może być z powodzeniem realizowana w ramach istniejących struktur oraz rozwiązań organizacyjnych i finansowych, ważne będzie jednak nadanie wolontariatowi większego znaczenia/priorytetu w funkcjonowaniu samorządu lokalnego, skoncentrowanie więcej uwagi i sił w tym kierunku. Wyzwaniem mogą okazać się dodatkowe środki finansowe oraz czas poświęcony przez pracowników na realizację wyżej wymienionych działań. Aktualnie brakuje rozwiązań systemowych i instrumentów finansowych, z których mogłyby korzystać samorządy gmin i powiatów na wprost w celu rozwoju wolontariatu