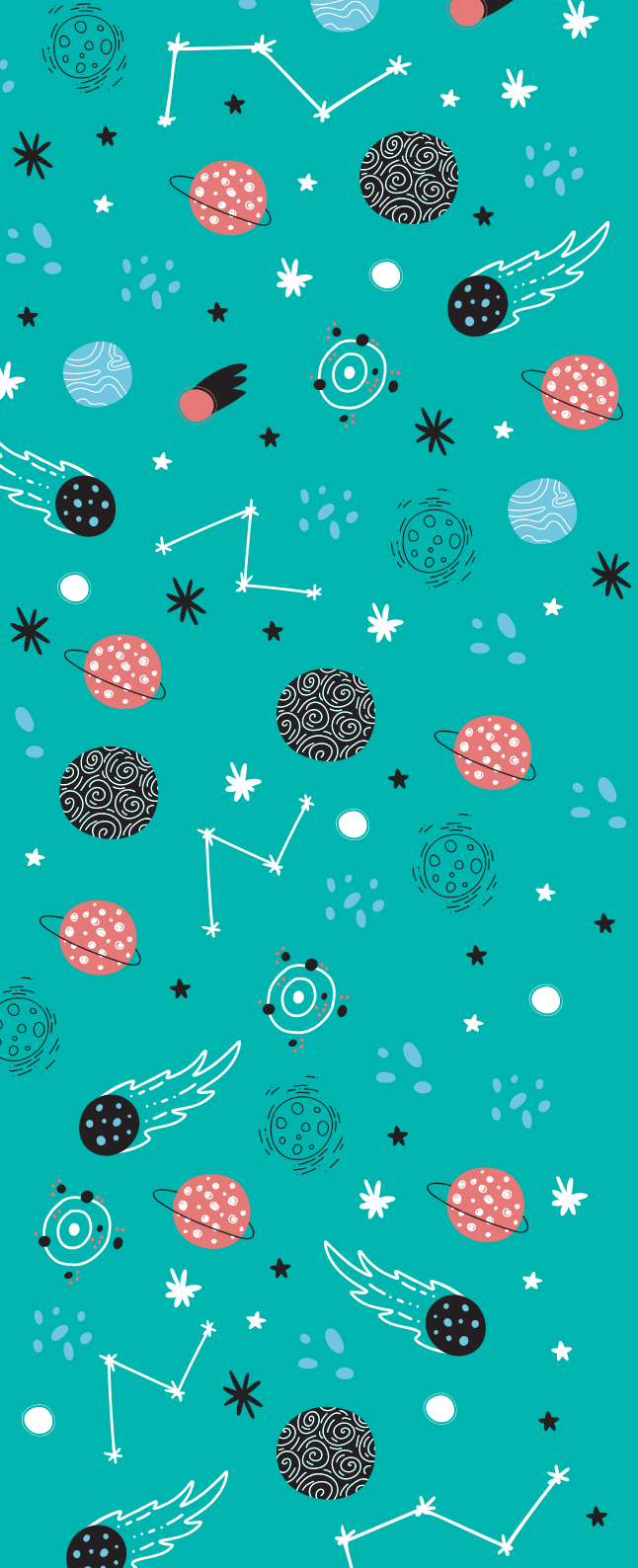




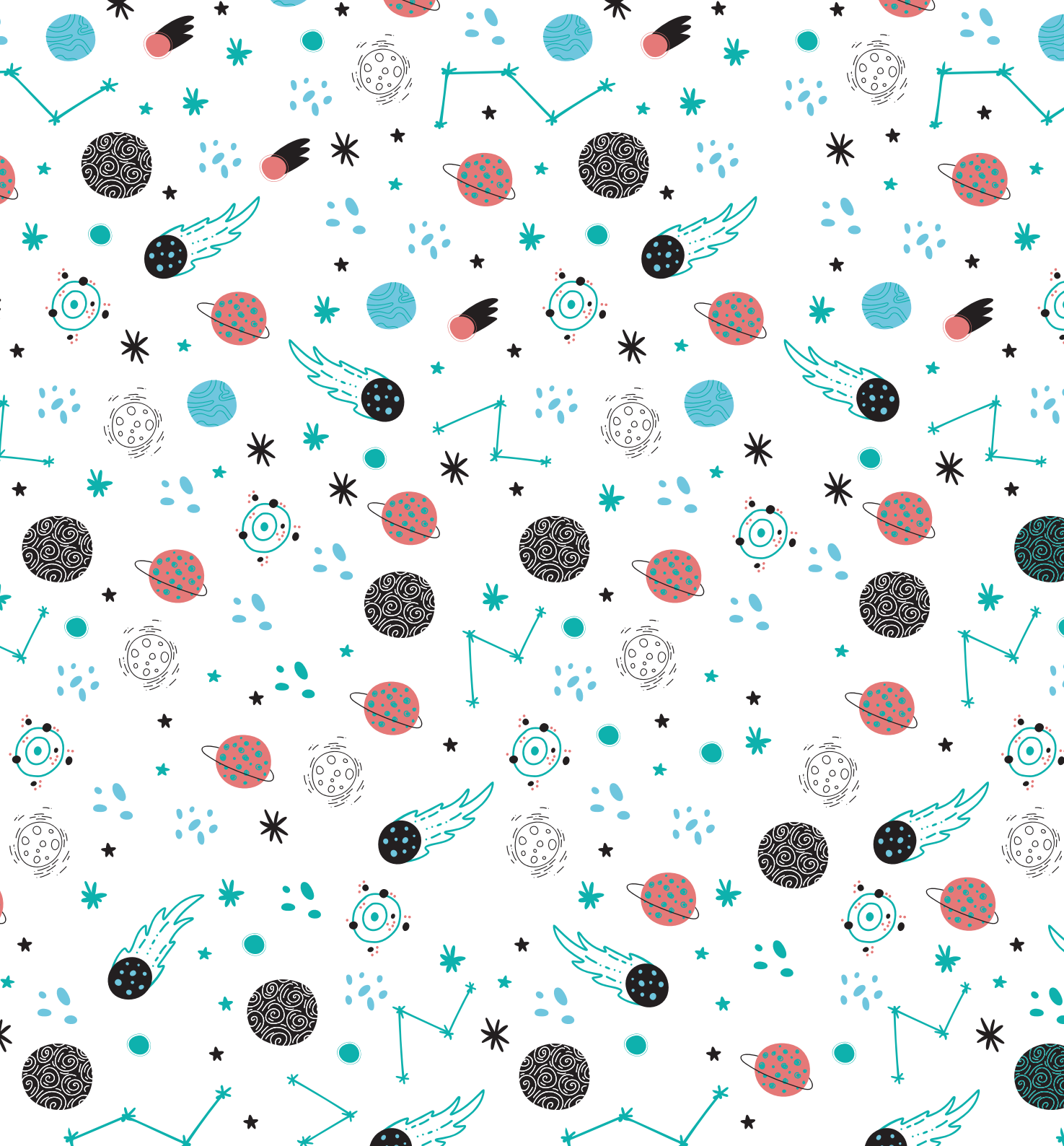
Izabela Bryzik

Wolontariat w instytucjach kultury

REGION

ROZWÓJ

REFLEKSJA



Izabela Bryzik

Wolontariat w instytucjach kultury

REGION

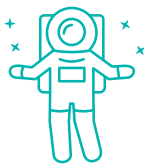
ROZWÓJ

REFLEKSJA

Spis treści

Wprowadzenie	7
Czym jest wolontariat?	10
Czym jest wolontariat w kulturze?	12
Co o współpracy wolontariackiej myślą jej uczestniczki i uczestnicy?	15
Sens i cel wolontariatu	15
Wolontariat, praktyki, staże – ważne rozróżnienie	20
Co studenci i studentki sądzą o praktykach studenckich?	21
A co ze stażami zawodowymi?	23
Skąd bierze się zainteresowanie działaniami wolontariackimi?	25
Perspektywa wolontariuszy. Motywacje i oczekiwania	25
Perspektywa instytucji. Oczekiwania i nastawienie do wolontariuszy	30
Wnioski	33
Relacje wolontariusz(ka)–instytucja	35
Źródła wiedzy o ofertach wolontariatu, praktyk, staży	35
Nawiązywanie współpracy	36
Komunikacja	38

Przebieg współpracy i główne problemy	40
Prawa i obowiązki wolontariusza(-szki)	43
A co ze szkoleniami?	45
I co dalej?	46
Rekomendacje	48
10 zasad wartościowej współpracy z wolontariusz(k)ami	56
ABC – wolontariat w instytucji kultury	57
O badaniu	62
Załącznik 1: ankieta rozesłana do instytucji kultury	65
Załącznik 2: scenariusz wywiadu	68



Wprowadzenie

Wolontariat to nie tylko pomaganie, dobroczynność i działanie na rzecz innych w fundacjach, stowarzyszeniach i akcjach społecznych. To również forma działania dająca możliwość rozwoju, zdobywania nowych kompetencji i doświadczeń zawodowych. W Małopolskim Instytucie Kultury w Krakowie od wielu lat realizujemy program wolontariatu, praktyk oraz staży i zachęcamy młodych ludzi do podejmowania tego rodzaju aktywności. Dla nich jest to dobry sposób na zdobywanie doświadczenia zawodowego, z kolei instytucja kultury spełnia w ten sposób ważną misję: kształci młode kadry kultury i przygotowuje je do podejmowania twórczych zadań dostosowanych do warunków zmieniającej się rzeczywistości społeczno-kulturowej.

Promocji wolontariatu towarzyszą wyłącznie pozytywne oraz motywujące hasła. Słusznie. To ważny wymiar społeczeństwa obywatelskiego. Jednak wiemy też, że dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość wymaga ciągłej rewizji popularnych haseł, aby nie stały się pustymi sloganami, a także aktualizacji sposobów pracy, żeby nie zamieniły się w przestarzałe schematy. Postanowiliśmy więc zastanowić się nad tym, w jaki sposób organizować wolontariat w instytucjach kultury, żeby był wartościowy dla obu stron: wolontariuszy i wolontariuszek oraz korzystających z ich wsparcia instytucji.

Na podstawie wyników badania jakościowego przeprowadzonego w 2020 roku oraz w oparciu o własne wieloletnie doświadczenia w prowadzeniu programu wolontariatu, staży i praktyk w naszej instytucji prezentujemy w niniejszym raporcie **wizję wolontariatu w kulturze** – ściślej: w samorządowej instytucji kultury i w nawiązaniu do jej misji społecznej – który nie jest pomocowy, **tylko rozwojowy i twórczy**.

W raporcie uwzględniamy obie perspektywy: z jednej strony wolontariuszy i wolontariuszek, a z drugiej strony – instytucji kultury finansowanych

ze środków publicznych. Na tej podstawie formułujemy konkretne zasady, w jaki sposób organizować współpracę wolontariacką, żeby osiągnąć korzyści po obu stronach.

Niniejszą publikację kierujemy przede wszystkim do instytucji kultury, dla których organizatorem są samorządy (wojewódzkie, gminne), ponieważ w ich misję wpisane są działania na rzecz lokalnej społeczności. Społeczny kontekst funkcjonowania tych instytucji uznaliśmy za szczególnie istotny, jeśli chodzi o organizowanie wolontariatu. Zgodnie z *Ustawą o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej* zadania instytucji kultury obejmują m.in. wspieranie i promocję twórczości, edukacji i oświaty kulturalnej, działań i inicjatyw kulturalnych. W tym świetle tworzenie form działania otwartych na współpracę z osobami chętnymi do współtworzenia i upowszechniania dóbr kultury w ramach wolontariatu, a także umożliwianie przyszłym – uczącym się dopiero – kadrom kultury podejmowania twórczych zadań uważamy za ważny wymiar działania na rzecz lokalnej społeczności, jak i umacniania znaczenia instytucji kultury jako centrum żywych praktyk kulturowych.

Jednocześnie do zapoznania się z publikacją zachęcamy kadry dydaktyczne uczelni wyższych oraz uczelniane biura karier, którym zależy na organizowaniu wartościowych praktyk studenckich i wspieraniu w rozwoju studentów i studentek. Raport zawiera spostrzeżenia i opinie młodych osób (studentów i studentek oraz absolwentów i absolwentek uczelni wyższych), które mogą być cenne w kontekście budowania programu studiów lub przy ustalaniu wymagań dotyczących realizacji praktyk zawodowych opartych na rozwijaniu konkretnych kompetencji.

Raport i zawarte w nim rekomendacje mogą być wartościowe także dla organizacji, które w ramach swojej działalności stale współpracują z wolontariusz(k)ami lub realizują projekty związane z rozwojem wolontariatu (regionalne centra wolontariatu, programy miejskie czy rządowe).

Wreszcie, wolontariusze i wolontariuszki lub osoby, które dopiero planują podjąć tego rodzaju aktywność, mogą skorzystać z raportu jak z przewodnika, by poznać prawa, jakie im przysługują jako wolontariusz(k)om, oraz dostrzec możliwości, jakie daje wolontariat w instytucjach kultury. Dla tej grupy szczególnie ważne może być uświadomienie sobie, że dobrze zorganizowany wolontariat można potraktować jako realną możliwość rozwoju i budowania doświadczenia zawodowego.

Jednym z kluczowych obszarów działalności MIK-u jest tworzenie sieci współpracy – pomagamy dzielić się doświadczeniem, wykorzystywać nowe metody i narzędzia pracy. Dlatego **raport to zaproszenie do wspólnego realizowania misji, jaką jest organizacja wartościowej współpracy z wolontariusz(k)ami** w instytucjach kultury. Proponujemy zatem wspólną refleksję i pracę nad rozwijaniem potencjału kadr kultury w naszym regionie: animatorek, bibliotekarzy, muzealników, edukatorek i nauczycieli, przyjaciół dziedzictwa kulturowego i przyrodniczego oraz – obecnych i przyszłych – pracowników i pracownic instytucji kultury. Zależy nam na budowaniu wspólnoty podmiotów kultury, działających razem i wspierających się wzajemnie. Jeśli decydujemy się na podjęcie wyzwania, jakim jest wypracowywanie wysokich standardów i dobrych praktyk w organizowaniu współpracy z przyszłymi kadrami kultury, powinniśmy w tę misję angażować się wspólnie poprzez sieciowanie, wymianę pomysłów, utrzymywanie stałych kontaktów między koordynującymi te działania przedstawiciel(k)ami wszystkich chętnych instytucji. We współdziałaniu rośnie nasza moc!

Czym jest wolontariat?

W dostępnych w Polsce opracowaniach tematu najbardziej rozpowszechnioną definicją wolontariatu jest ta zaproponowana przez Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, według której wolontariat to „świadoma, dobrowolna działalność podejmowana na rzecz innych, wykraczająca poza więzi rodzinno-przyjacielsko-koleżeńskie”, a wolontariuszem(-szką) jest „każda osoba fizyczna, która dobrowolnie, ochotniczo i bez wynagrodzenia” wykonuje tego rodzaju świadczenia^[1]. O ile dobrowolność, świadoma decyzja i brak wynagrodzenia dobrze precyzują ogólną charakterystykę aktywności wolontariackiej, to powyższa definicja odnosi się bezpośrednio do działania podejmowanego „na rzecz innych”, osadza więc całe pojęcie w kontekście pomagania czy dobroczynności.

Rzeczywiście, wolontariat powszechnie kojarzy się z niesieniem pomocy. Często – jako pojęcie – używany jest jako synonim działalności pomocowej. Ten obraz wzmacniają kampanie społeczne i popularne, promowane w mediach akcje charytatywne, których celem – realizowanym dzięki zaangażowaniu wolontariuszy i wolontariuszek – jest właśnie pomaganie potrzebującym. Tym samym przekaz jest jeden: w ramach wolontariatu się pomaga.

Niewykluczone, że do wzmocnienia rozumienia wolontariatu przede wszystkim jako niesienia pomocy przyczyniło się – choć zapewne w sposób niezamierzony – jego umocowanie prawne w kontekście działalności pożytku publicznego ustanowionej na mocy *Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*. Koniunkcja zastosowana w tytule dokumentu pomiędzy działalnością pożytku publicznego a wolon-

[1] Źródło: <http://wolontariat.org.pl/wolontariusze/kim-jest-wolontariusz/> [dostęp do wszystkich źródeł online: 19.01.2021].

tariatem czytana jest na ogół jak znak równości. Można przypuszczać, że organizacje działające na rzecz pożytku publicznego na tyle silnie kojarzą się z dobroczynnością, że wolontariat w świadomości Polek i Polaków jawi się jako synonim bezinteresownego pomagania innym, zwłaszcza osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej.

To jednak tylko jedna – najbardziej oczywista – część zagadnienia. Wymienione w treści ustawy podmioty, które mogą współpracować z wolontariusz(k)ami, to – oprócz organizacji pozarządowych – również osoby prawne i jednostki organizacyjne zarejestrowane jako związki wyznaniowe; stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego; spółdzielnie socjalne; spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz kluby sportowe (które nie działają w celu osiągnięcia zysku oraz przeznaczają całość dochodu na realizację celów statutowych); a także organy administracji publicznej i jednostki organizacyjne podległe organom administracji publicznej lub nadzorowane przez te organy (z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej) – w tym samorządowe instytucje kultury, których misją nie jest niesienie pomocy w ścisłym tego słowa znaczeniu.

Wolontariat nabiera w tym świetle szerszego sensu: obejmuje m. in. działania na rzecz kultury, sztuki, ochrony dóbr kultury i dziedzictwa narodowego, działania na rzecz dzieci i młodzieży, wspomaganie rozwoju wspólnot i społeczności lokalnych, rozwoju świadomości narodowej, obywatelskiej i kulturowej, a także działania wspomagające rozwój demokracji. Jesteśmy jednak przekonani, że **w ramach wolontariatu można działać również na rzecz samego lub samej siebie – i własnego rozwoju**, dlatego proponujemy poszerzenie rozumienia wolontariatu o ten aspekt.

Czym jest wolontariat w kulturze?

Sam temat wolontariatu w kulturze nie jest niczym nowym. Istnieją publikacje^[2], które koncentrują się na wolontariacie realizowanym w ramach działań związanych z kulturą, jednak omawiają one temat dość ogólnie, a część zawartych w nich danych i wniosków wymaga aktualizacji. Zwłaszcza że w ostatnich kilku latach wolontariat przeżywa renesans – coraz więcej się o nim mówi, bada go i szkoli w tym zakresie.

W Polsce realizowane są wartościowe i rozbudowane programy wolontariackie, takie jak m.in. projekt miasta stołecznego Warszawa pod nazwą „Ochotnicy Warszawscy”, „Wspólnie dla dziedzictwa” Narodowego Instytutu Dziedzictwa; program rządowy „Korpus Solidarności” finansowany przez Narodowy Instytut Wolności. Regionalne Centra Wolontariatu (z oddziałami w różnych miastach) organizują dyskusje, cykliczne spotkania i szkolenia dla koordynatorów wolontariatu oraz szkolenia dla samych wolontariuszy i wolontariuszek z danego regionu. Pojawiają się narzędzia, które można wykorzystać do ewaluacji współpracy z wolontariusz(k)ami, takie jak gra „Wygrywaj wolontariat”^[3], stworzona w 2020 roku przez fundację Pracownia Nauki i Przygody.

[2] Dla przykładu: *Wolontariat w kulturze. Ekspertyza poświęcona polskim oraz europejskim rozwiązaniom systemowym dotyczącym wykorzystania wolontariatu w instytucjach kultury* (2010) – przygotowana przez Instytut Spraw Publicznych na zlecenie Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego i Międzynarodowego Centrum Kultury: <https://dobrywolontariat.pl/uploads/wolontariat%20w%20kulturze.pdf>; czy: *Wolontariat w kulturze. Projekty. Pomysły. Podpowiedzi* (2013) – publikacja wydana w ramach zadania „Opracowanie i wdrożenie programu szkoleń wolontariuszy z zakresu zarządzania kulturą na podstawie wymiany doświadczeń członków sieci Trans Europe Halles”, zrealizowanego przez Teatr Łącznia Nowa: <http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/Wolontariat-net.pdf>.

[3] <https://wygrywajwolontariat.pl/>.

Temat wolontariatu podejmowany jest także w dyskursie akademickim. W 2019 roku Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie zorganizowała dwie konferencje poświęcone wolontariatowi. Były to: II Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Oblicza wolontariatu w XXI w. Wolontariat jako narzędzie rozwoju indywidualnego i społecznego” oraz Ogólnopolska Konferencja Naukowo-Szkoleniowa „Wolontariusz pokolenia Y”. Z kolei Instytut Kultury Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie od bieżącego roku prowadzi projekt badawczy dotyczący zarządzania karierą, którego komponentem jest badanie doświadczeń i opinii wolontariuszy(-szek)^[4].

Istnieją również programy europejskie, w których uczestniczyć mogą wolontariusze i wolontariuszki z Polski – Europejski Korpus Solidarności finansowany ze środków Unii Europejskiej czy European Heritage Volunteers. Ich celem jest promocja i wspieranie idei wolontariatu jako ważnego wymiaru życia społecznego. Systematyczne działania tego typu – choć na mniejszą skalę – podejmuje również trzeci sektor, czyli fundacje, stowarzyszenia, organizacje pożytku publicznego.

Wydarzeniem poświęconym w pełni tematowi wolontariatu w kulturze jest organizowana cyklicznie przez Narodowe Centrum Kultury ogólnopolska konferencja „Wolontariat w kulturze”, podczas której przedstawiciele instytucji kultury, organizacji rządowych i fundacji działających w obszarze kultury mogą dyskutować i wymieniać się dobrymi praktykami. Jednak z naszych obserwacji wynika, że mniej refleksji poświęca się w tym kontekście samorządowym instytucjom kultury, a dyskusje zdominowane są przez perspektywę organizacji pozarządowych lub oddolnych inicjatyw, w które angażują się wolontariusze. W pewnym sensie „oczywistość” tego rodzaju wolontariatu rzutuje na poruszane problemy i propozycje rozwiązań. Tymczasem instytucje kultury – ze względu na trwałość organizacyjną

[4] Badanie realizowane pod kierunkiem dr Katarzyny Plebańczyk i dr Anny Wierchowskiej-Woźniak we współpracy ze student(k)ami IK UJ.

i finansowanie ze środków publicznych – pełnią (lub powinny pełnić) ważną misję społeczną, jaką jest dbanie o wysoki poziom oferty kulturalnej i stały rozwój środowiska kompetentnych, twórczych, otwartych na współpracę kadr kultury. Dlatego właśnie tam wolontariat – pod warunkiem, że jest dobrze organizowany – może stać się skuteczną i potrzebną formą edukacji nieformalnej.



Co o współpracy wolontariackiej myślą jej uczestniczki i uczestnicy?

SENS I CEL WOLONTARIATU

W przeprowadzonym przez nas badaniu (obejmującym wywiady indywidualne i grupowe zarówno z wolontariuszami, jak i osobami koordynującymi ich pracę w wybranych instytucjach kultury) zweryfikowaliśmy, na ile proponowane przez nas rozumienie wolontariatu w kulturze obecne jest w myśleniu samych wolontariuszy i wolontariuszek, a także jak odnoszą się do niego instytucje kultury oferujące taką współpracę. Pytanie o sens i cel podejmowania współpracy wolontariackiej było punktem wyjścia do pogłębionych rozmów na temat zakresu i formy działań wolontariackich organizowanych w instytucjach kultury.

Uczestnicy i uczestniczki badania pytani o pierwsze skojarzenia z wolontariatem odruchowo wymieniali takie określenia jak „pomoc”, „dobroczynność”, „charytatywność”, a dopiero na drugim planie pojawiały się hasła: „doświadczenie”, „nauka”, „rozwój” (patrz: s. 17–19). Jednak już w pogłębionym pytaniu o motywacje, czyli osobiste, uwewnętrznione pobudki angażowania się w działania wolontariackie, akcent w wypowiedziach (zwłaszcza w wywiadach indywidualnych) wyraźnie przenosił się na korzyści i szeroko rozumiany rozwój. Uznaliśmy to za istotne w naszych dociekaniach.

W trakcie realizacji wywiadów „pomaganie” powracało w wypowiedziach osób badanych, jednak nie występowało jako priorytet, a ponadto uzupełniane było uwagami o kompetencjach niezbędnych do umiejętnego niesienia

pomocy. Nikt z naszych rozmówców i rozmówczyń nie zadeklarował hurra-
 optymistycznego dążenia do pomagania jako celu samego w sobie. Biorąc
 pod uwagę zróżnicowane motywacje wolontariuszy i wolontariuszek oraz
 znając szerszy kontekst definicyjny, trudno zgodzić się z tym „skrótom my-
 słowym”, który funkcjonuje w obiegowym postrzeganiu wolontariatu.

Z kolei wśród skojarzeń najczęściej wskazywanych przez przedstawiciel(ki)
 instytucji kultury pojawiła się współpraca. Wskazuje to na pewną rozpozna-
 waną przez instytucje kultury wartość związaną z partnerskim budowaniem
 programu działań i cenną z ich punktu widzenia perspektywą wnoszoną
 przez stały dopływ współpracowników o różnorodnych umiejętnościach,
 zainteresowaniach i osobowościach. Podobne głosy pojawiły się również po
 stronie wolontariuszy, dla których sens współpracy kryje się w wyważeniu
 wkładu i wysiłku obu stron: *chciałabym też mieć możliwość zorientowania się,
 jak będzie wyglądać praca w kulturze. Nie chciałabym, żeby to było na takiej
 zasadzie (...) pakowania czegoś do kopert i roznoszenia ich, czyli praca w for-
 mie jakiegoś kuriera. Ja rozumiem, że taka praca, takie zadania też muszą być
 wykonane, ale kiedy już ktoś poświęca czas, chciałabym, żeby była to korzyść
 wymierna dla obu stron. Żebyśmy zyskali wiedzę i umiejętności, a druga strona –
 dając możliwość – zyskuje pomoc (W2, R1)*^[5].

Już ze wstępnych ustaleń wyraźnie wynika zatem, że dostrzeżenie i zro-
 zumienie sensu wolontariatu w kulturze jako wartościowego sposobu edu-
 kacji pozaformalnej oraz uświadamianie korzyści, jakich może dostarczać
 wolontariat, to zadanie dla nas – instytucji kultury, które zapraszają do sie-
 bie wolontariuszy i wolontariuszki (lub planują nawiązać taką współpracę).
 Potraktowanie wolontariatu jako okazji do rozwoju powinno ukierunkowy-
 wać nasze myślenie i działania organizacyjne.

[5] Wszystkie cytaty w tej części wyróżnione kursywą – o ile nie zaznaczono inaczej – pochodzą
 z transkrypcji wywiadów grupowych lub indywidualnych przeprowadzonych w ramach
 badania z wolontariusz(k)ami, zakodowanych według legendy: W – wskazuje numerycznie
 wywiad, R – odnosi do konkretnego respondenta.

radość
studia staż
pomaganie
studia, staż
dzielenie się
zdobywanie wiedzy
nauka
WSPÓŁPRACA
Pomoc
bezinteresowna pomoc
nowe doświadczenie
satisfakcja wewnętrzna
DOŚWIADCZENIE
zdobywanie umiejętności
chęć niesienia radości innym
bycie komuś potrzebnym
zdobywanie doświadczenia
praca bez wynagrodzenia

WOLONTARIAT TO...

darmowe
czynienie dobra
bezinteresowność
POMOC
zmęczenie
konkretnie działanie
Zaangażowanie
PRACA DOBROWOLNA
sukcesy
ofiarność
współpraca
otwartość
hojność
wychodzenie
zainteresowanie drugim
praca nieodpłatna
spotkanie
przyjaźnie
dobra atmosfera
praca dobrowolna
dar dla drugiego
doświadczenie
ciekawi ludzie
przygoda
nowe wyzwanie
coś dla ludzi

coś pozytywnego
praca
nowe znajomości
samorealizacja
dobrowolna praca
samorozwój
działanie
nowe doświadczenie
dobrowolność

POMOC INNYM

nowe doświadczenie
nauka
zaangażowanie
wspólna idea
empatia

Pomoc

AKTYWNOŚĆ

obowiązki
działania

LUDZIE



empatia
przygoda
demotywacja
czas wolny
wpis do cv
pomysły
trudności
nowi ludzie
zaangażowanie
rozwój

bezinteresowność
dawanie radości
dobre chęci
zbiórka pieniędzy
ekscytacja
motywacja

frajerstwo
pomaganie jest fajne

DOŚWIADCZENIE

POMOC

znajomości
rozmowa
niesamowici ludzie
organizacje kultury
sympatia
nowe znajomości
działanie
akceptacja

darmowe
różne wymagania
wrażliwość
WOŚP
czas
zrozumienie
podróże
współczucie





↑ Odpowiedzi uczestników i uczestniczek wywiadów na pytanie o skojarzenia ze słowem „wolontariat”.

WOLONTARIAT, PRAKTYKI, STAŻE – WAŻNE ROZRÓŻNIENIE

Oprócz współpracy opartej na wolontariacie wiele instytucji oferuje możliwość realizacji praktyk i staży. Choć jesteśmy przekonani, że te trzy rodzaje aktywności łączy podobny cel: rozwój i budowanie ścieżki kariery, zdecydowaliśmy się wyróżnić wolontariat jako rodzaj edukacji pozaformalnej, podczas gdy praktyki zawodowe czy staż są elementem edukacji formalnej. Różnice pojawiają się także w zakresie organizacji tych trzech rodzajów współpracy.

Proponujemy zatem, aby pojęć tych nie stosować zamiennie.

Praktyki zawodowe lub studenckie są dość jasno zdefiniowane; charakteryzuje je przeważnie zewnętrzna pobudka – wymóg szkoły lub uczelni – a ich celem jest przyuczenie do zawodu poprzez wykorzystanie w działaniu zdobytej wiedzy (nie wyklucza to jednak możliwości uwewnętrznienia motywacji oraz świadomego podjęcia tego rodzaju wyzwania). Zarazem wymagania związane z zaliczeniem praktyk oraz niezbędne formalności najczęściej ustala uczelnia lub szkoła. Przeważnie praktyki są bezpłatne, choć nie jest to warunek bezwzględny.

Stażem potocznie określa się pracę początkującego pracownika w firmie (w tak zwanym okresie próbnym), pracę bez wynagrodzenia (sic!) lub po prostu współpracę z praktykantem(-tką) – jednak jest to mylące. Dla porządku stażystą proponujemy nazywać osobę, która w ramach konkretnego programu stażowego podejmuje tymczasową pracę w celu zdobycia doświadczenia i kompetencji zawodowych. Nie jest zatrudniona jako pracownik, ale współpracuje z instytucją na podstawie umowy stażowej i regulaminu programu stażowego. Realizacji stażu powinno towarzyszyć wynagrodzenie, dana osoba objęta jest ubezpieczeniami zdrowotnym i społecznym, a także przysługuje jej urlop adekwatny do okresu, w jakim realizuje staż.

Choć wszystkie trzy rodzaje aktywności sprowadzają się do podjęcia dodatkowych działań (poza pracą, uczelnią czy szkołą), jak również wszystkie trzy można uznać za formę rozwoju bądź przygotowania do zawodu, to za każdą z nich stoją określone warunki, jakie powinny spełnić obie strony, oraz odrębne formalności. Jako instytucja powinniśmy stosować to rozróżnienie, aby wiedzieć, jakich obowiązków mamy dopełnić od strony administracyjnej, a także aby osoby zainteresowane współpracą z nami były świadome, jaką formę działania podejmują i z czym się to wiąże w praktyce.

Niniejszy raport koncentruje się na kwestii wolontariatu, jednak w przeprowadzonym badaniu zapytaliśmy również o przemyślenia związane z praktykami i stażami.

CO STUDENCI I STUDENTKI SĄDZĄ O PRAKTYKACH STUDENCKICH?

Sam wymóg realizacji praktyk studenckich jako element niezbędny do zaliczenia studiów jest kwestią dyskusyjną dla wielu spośród naszych rozmówców i rozmówczyń (niektóre osoby sądzą na przykład, że praktyki powinny być obowiązkowe tylko na wybranych kierunkach). Poznaliśmy historie, których puenta była naprawdę smutna (*te praktyki nie dały mi nic, absolutnie nic* [W1, R1]), co świadczy o tym, że w kwestii organizacji praktyk studenckich wiele elementów wymaga poprawy.

Jednak w naszym badaniu i pytaniu o praktyki zdecydowaliśmy się zmienić optykę i skoncentrować się na pozytywach. Poszukiwaliśmy cech „idealnych” praktyk studenckich: jak wyobrażają je sobie studenci i studentki.

Dowiedzieliśmy się, że **dobrze zorganizowane praktyki** to takie, które są:

- aktywnością zgodną z profilem szkoły/ kierunkiem studiów,
- okazją do sprawdzenia i usystematyzowania wiedzy i umiejętności,
- możliwością zdobycia dodatkowej wiedzy i odnalezienia się w zupełnie nowych sytuacjach,

- wstępnym przygotowaniem do zawodu, a jednocześnie okazją do przekonania się, czy wybrany kierunek studiów to właściwa ścieżka kariery,
- okazją do zadawania pytań i szansą na „naukę na błędach” (*praktyki to jest właśnie taki czas, kiedy możemy zadać pytanie i mieć wątpliwości co do tego, co robimy [...] i fajnie by było, gdybyśmy mieli przestrzeń na zadawanie tych pytań i uzyskiwanie odpowiedzi* [W1, R1]),
- urozmaiceniem studiowania i źródłem poczucia dobrze wykorzystanego czasu,
- współpracą realizowaną z zaufaniem po obu stronach.

Ja mogę powiedzieć na przykładzie moich doświadczeń, że idealna praktyka to jest taki czas, w którym robimy to, co chcielibyśmy robić zawodowo, i mamy czas na zadawanie pytań. Bo w pracy właściwie nie może być tak, że co dwie minuty zadajemy komuś pytanie, jak to zrobić, a praktyki to jest właśnie taki czas, kiedy możemy zadać pytanie i mieć wątpliwości co do tego, co robimy. I myślę, że fajnie by było, gdybyśmy mieli przestrzeń na zadawanie tych pytań i uzyskiwanie odpowiedzi [W1, R1].

Ponadto liczba godzin praktyk powinna być adekwatna do dyspozycyjności studenta(-tki), aby dało się je połączyć ze studiami i często pracą zarobkową, ale zarazem nie zaniżona (*Co się nauczysz przez sześćdziesiąt godzin? Nic się nie nauczysz* [Wi]^[6]). Ważne jest wyważenie z jednej strony opieki merytorycznej nad praktykantem(-tką), a z drugiej strony swobody działania (zamiast wyręczania lub przesadnego kontrolowania). W „idealnym świecie” koordynatorzy(-rki) praktyk z ramienia uczelni pomagają student(k)om w znalezieniu oferty i organizacji praktyk od strony formalnej, a firmy/instytucje nie unikają formalności. Instytucje powinny też być wolne od stereotypów. Dowiedzieliśmy się jednak, że niektóre uczelnie mają opinię „gorszych”

[6] Skrót „Wi” odnosi się do wywiadów indywidualnych.

pod względem merytorycznego przygotowania studentów(-tek), przez co zdarza się, że instytucje i firmy niechętnie przyjmują stamtąd praktykantów(-tki).

Absolutnie niedopuszczalne jest „selekcjonowanie” i wartościowanie studentów(-tek) w zależności od tego, na jakiej uczelni się kształcą. Należy przewartościować takie myślenie.

A CO ZE STAŻAMI ZAWODOWYMI?

- *kojarzą mi się negatywnie, bardzo negatywnie nawet* [W1, R3],
- *ogólnie bez sensu* [Wi],
- *darmowe staże to jest dla mnie żart* [Wi],
- *to wykorzystywanie pozycji stażysty, który chce się czegoś nauczyć* [Wi],
- *powinny być przynajmniej minimalnie płatne, aby stażysta mógł się utrzymać* [W1, R2].

O nieprecyzyjnym potocznym nazewnictwie wspomnieliśmy wyżej, jednak jest to na tyle ważna kwestia, że chcemy sprostować pojawiające się niejasności i zaproponować konsekwentne stosowanie pojęcia „staż”.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych jasno regulują prawa i obowiązki stażysty(-tki), w tym kwestię wynagrodzenia, jakie należy się osobie odbywającej staż.

Staż może finansować instytucja przyjmująca lub zewnętrzny organizator (Urząd Pracy w ramach programu stażowego i wsparcia osób poszukujących pracy, fundacja, której celem jest aktywizacja zawodowa, uczelnia itp.).

Stażyście na czas realizacji stażu ustawowo przysługują dni wolne od pracy oraz bezpłatna opieka zdrowotna.

Choć cel realizacji stażu jest zbliżony z celem praktyk czy wolontariatu, proponujemy kierować się wyznacznikiem zapisów w ustawie i nie stosować zamiennie pojęć: staż, wolontariat, praktyki. A zwłaszcza nie oferować „bezpłatnych staży z możliwością zatrudnienia” (taka praktyka pojawia się nadal w niektórych firmach czy korporacjach). Ta z pozoru niewinnie brzmiąca oferta to *de facto* miesiąc pracy za darmo, a to niedopuszczalne i uwłaczające zarówno osobom zainteresowanym współpracą, jak i rzekomemu pracodawcy.

Jako instytucja samorządowa powinniśmy dbać o kulturę pracy i przekazywać ją osobom, z którymi nawiązujemy współpracę, niezależnie od tego, czy jest to stosunek pracy wynikający z umowy o pracę, umowy o dzieło czy umowy-zlecenia, porozumienie o wykonywaniu świadczeń wolontariackich, umowa o organizację praktyk studenckich czy umowa stażowa.



Skąd bierze się zainteresowanie działaniami wolontariackimi?

PERSPEKTYWA WOLONTARIUSZY. MOTYWACJE I OCZEKIWANIA

Poznanie motywacji i potrzeb osób decydujących się na wolontariat, a następnie próba znalezienia takich rozwiązań organizacyjnych, aby sprostać tym oczekiwaniom, to podstawowe warunki sukcesu podejmowanej współpracy. Z rozmów przeprowadzonych w ramach badania dowiedzieliśmy się, że łatwo można zniechęcić kogoś do kolejnej aktywności wolontariackiej, jeśli poczuł się wykorzystany albo został źle potraktowany. Zarazem stosunkowo często decyzję o ponownym podjęciu wolontariatu podejmują te osoby, których wcześniejsze doświadczenia były pozytywne. Zachętą do podjęcia wolontariatu są również odczucia i doświadczenia znajomych osób, które dobrze wspominają tego typu zaangażowanie.

W rozmowach przeprowadzonych z młodymi osobami – zarówno o bogatym już doświadczeniu wolontariackim, jak i tymi, które dopiero rozważają możliwość podjęcia wolontariatu – zarysowało się kilka obszarów motywacji i oczekiwań.

Młodzi ludzie podejmują wolontariat, ponieważ jest to dla nich:

- **okazja do zadawania pytań, zaspokojenia ciekawości, możliwość „wejścia za kulisy”:**

Ja myślę, że to jest świetna opcja dla ludzi, którzy chcą się zaangażować w jakieś wydarzenia i chcą poznać je od kulis, (...) zaangażować się bardziej niż tylko jako obserwator albo jako twórca tego wydarzenia. Myślę, że to jest super opcja w takim wypadku [W1, R1];

- **okazja do zdobycia doświadczenia (życiowego i zawodowego) oraz rozwijania kompetencji interpersonalnych:**

Chciałam sprawdzić, co mi nie leży, co mi pasuje, a w czym jestem dobra. O wielu rzeczach można przeczytać w internecie, w książkach, dowiedzieć się od kogoś, ale co innego przekonać się na własnej skórze, doświadczyć tego, być w tym, uczestniczyć. Właśnie tego szukałam w wolontariacie, żeby podzielać przez jakiś czas i oczywiście zdobyć doświadczenie, ale nie solo, bo też zależało mi na tym, żeby mieć kontakt z innymi ludźmi [W2, R4];

- **urozmaicenie codzienności, zapełnienie czasu po pracy/ zajęciach na studiach/ w szkole, okazja do nawiązania nowych kontaktów i znajomości:**

Mnie się wydaje, że każdy człowiek potrzebuje żyć w społeczeństwie i poznawać nowych ludzi, żeby z nimi (...) tworzyć grupę i tak dalej, bo człowiek jest jednostką społeczną, więc bez ludzi nie może funkcjonować normalnie [W1, R4];

Ja jeszcze dodam, że to jest taka naturalna potrzeba człowieka, ale też dzięki poznawaniu tych ludzi różnych możemy tak jakby znaleźć swoją drogę [W1, R3];

Mieszkam w bardzo małej miejscowości, gdzie nie było dostępu do różnych rozrywek dla młodych ludzi, więc gdy uczestniczyliśmy w jakichś akcjach jako wolontariusze, to dla nas było super, bo mogliśmy gdzieś na przykład

pojechać, albo wziąć udział w jakichś wydarzeniach kulturalnych, albo czegoś nowego się, przede wszystkim, nauczyć. To było dla mnie super i bardzo rozwojowe [W4, R5];

- okazja do uzupełnienia wiedzy teoretycznej zdobytej w szkole lub podczas studiów:

Brakuje nam praktyki, takiego doświadczenia z żywą kulturą, której chcielibyśmy doświadczać [W2, R3];

Ja uważam, że jeśli się wybiera wolontariat, który jest jakby częścią tego, co chciałbyśmy robić w przyszłości, to to jest na pewno takie dowiedzenie się, poznanie, przystosowanie do pewnych realiów, pewnych rzeczy, czegoś, z czym na przykład nie mogliśmy mieć wcześniej styczności, a co też może pokazać, czy my się w tym sprawdzimy [W1, R5];

Część z nas znalazła później zatrudnienie w tych różnych miejscach. Ale chyba nie chodziło o samo zatrudnienie wtedy, tylko właśnie o to, że chcielibyśmy mieć do czynienia z tą żywą kulturą, a nie tylko z tym, co mamy w czytelni [W2, R3];

- możliwość podzielenia się wiedzą i umiejętnościami, wykazania się własną inicjatywą:

Trochę też to takie pokazanie, że świat to nie jest miejsce, w którym wszystko opiera się na korzyściach i jakichś takich zależnościach związanych z tym na przykład, że jeżeli ja coś zrobię, to muszę dostać pieniądze, jeżeli ktoś coś dla mnie zrobi, to muszę mu coś dać. To raczej było na zasadzie, że robię to dlatego, że chcę, że widzę, że ktoś jest w potrzebie, albo że po prostu widzę coś, co mogłabym zrobić, bo na przykład potrafię albo mam pomysł na to, a ktoś inny nie [W4, R4];

- **nauka pracy w zespole, otwieranie się na innych ludzi:**

To mnie bardzo mocno ukształtowało po prostu jako człowieka. To znaczy, jak byłam mała, to byłam takim bardzo skrytym dzieckiem, które się raczej bało dużej grupy osób, i raczej nie miałam takich kompetencji społecznych i wolałam siedzieć w kącie i czytać książki. No i tak naprawdę wolontariat bardzo mnie otworzył na ludzi i pokazał, że się w sumie da [W4, R4];

- **budowanie własnej marki, a zarazem rozszerzanie sieci kontaktów (poznawanie osób „z branży”, co może pomóc w znalezieniu pracy):**

Doświadczenie w wolontariacie daje wiarygodność: jak teraz była cała akcja z COVID-em i były tam widzialne ręki, cuda, grupy... zaczęłam tam działać i zobaczyłam, że jak były, nie wiem, maseczki do szpitali i ja pisałam, że okej, ja to załatwię, to było takie „dobra, jak dacie tej osobie, to to trafi tam, gdzie ma trafić”. Była większa wiarygodność, zaufanie, że jak dadzą mi tysiąc maseczek, to ja ich nie wystawię na Allegro, tylko autentycznie je przekazę do szpitala czy DPS-u [W4, R1];

- **szansa na przekraczanie swoich lęków, barier w komfortowych warunkach – możliwość „bezpiecznej” nauki na błędach:**

To taka bezpieczna przestrzeń do tego, żeby testować różne rozwiązania, uczyć się i nie bać się konsekwencji, nie bać się, [nie] myśleć, że to musi być zrobione perfekcyjnie. Podczas wolontariatu mam po prostu taką wolność, że mogę podzielać. Zdecydowanie też mniej stresu [W2, R4];

I fajne było też to, że bardzo dużo z tego wszystkiego wynosiłam, doświadczenia też, ale właśnie nowych umiejętności, bardzo dużo mogłam się nauczyć

i że jak się uczyłam, to to nie było tak, że ktoś mi wytykał jakieś błędy, tylko mnie nakierowywał w pewnym kierunku i nie było tak, że: „O, to źle robisz” czy coś, tylko za każdym razem było: „O! Super! Fajnie, nie?”, i mogłam się rozwijać. To było super [W4, R5];

- **trening otwartości na nowe wyzwania oraz możliwość sprawdzenia się (poznania swoich mocnych i słabych stron):**

(...) moją motywacją było to, że po prostu chciałam zobaczyć, jak wygląda środowisko pracy, czy jak to może wyglądać. Chciałam po prostu poczuć, czy to jest dla mnie. No i finalnie to nie jest dla mnie, więc doświadczenie się nie powiodło, ale było przydatne [W1, R1].

Dla młodych osób^[7] zainteresowanych wolontariatem ważne jest poczucie sprawczości i zadowolenie z widocznych efektów swojej pracy. Jednym wystarczy sam udział w przedsięwzięciu, które traktują jak przygodę, dla kogoś innego kluczowe są możliwość pomocy drugiemu człowiekowi, rozbudowanie swojego CV, darmowe bilety wstępu, gadżety oraz inne benefity towarzyszące wolontariatowi, a czasem po prostu punkty zdobyte za wolontariat, podnoszące ocenę z zachowania w szkole. Są to zróżnicowane motywacje, ale wszystkie równie ważne. Nie sposób sprowadzić wolontariatu do jednej pobudki ani też nie można oczekiwać całkowitej bezinteresowności od angażujących się w niego osób.

[7] W raporcie koncentrujemy się na perspektywie i oczekiwaniach osób w przedziale wiekowym 20–30 lat, ponieważ przeprowadzone przez nas badanie dotyczyło właśnie tej grupy (studentów[-tek] lub absolwentów[-tek] uczelni wyższych, szkół policealnych). Zarazem mamy świadomość, że kolejnym wartym zbadania obszarem możliwości i sensu wolontariatu jest m.in. wolontariat seniorów albo ludzi w różnym wieku zainteresowanych zmianą pracy czy powrotem na rynek pracy lub integracją (w tym na przykład migrantów).

Perspektywa instytucji. Oczekiwania i nastawienie do wolontariuszy

Punktem wyjścia do zbadania zagadnienia wolontariatu widzianego z perspektywy instytucji kultury było badanie ankietowe przeprowadzone wśród instytucji kultury województwa małopolskiego. Pozwoliło nam ono zorientować się, w których instytucjach wolontariusze i praktykanci mają możliwość działania, a które z nich dopiero planują wdrożenie programu wolontariatu; jakie zadania wykonują takie osoby; jak wygląda proces rekrutacji; w których instytucjach wyznaczona jest osoba koordynująca sprawy dotyczące wolontariatu i praktyk. Następnie podczas pogłębionego wywiadu grupowego pytaliśmy reprezentantów i reprezentantki kilku instytucji o dotychczasowe doświadczenia i przemyślenia związane z organizacją wolontariatu i praktyk. To było ważne spotkanie; poruszone zostały istotne kwestie i zasygnalizowane problemy, na jakie napotykają instytucje podczas współpracy z wolontariusz(k)ami lub praktykant(k)ami.

W niektórych instytucjach kultury oferta wolontariatu jest bogata, w innych wyraźnie ograniczona. W kilku z nich program wolontariatu realizowany jest od kilkadziesiąt lat, gdzie indziej nie ma go wcale lub istnieją dopiero plany wdrożenia go. Zdarza się, że wolontariusze(-szki) oraz praktykant(-tki) wykonują proste czynności, ale zlecane są im też bardziej merytoryczne zadania. A im większe zaangażowanie i odpowiedzialność wykazują, tym więcej zyskują swobody w działaniu.

W zależności od typu instytucji (czy jest to muzeum, biblioteka, opera, teatr) wolontariusze(-szki) i praktykanci(-tki) wykonują zadania związane przede wszystkim z:

- obsługą interesantów/gości,
- organizacją i realizacją wydarzeń kulturalnych,
- pilnowaniem ekspozycji muzealnych,
- opracowywaniem i prowadzeniem zajęć edukacyjnych,
- działaniami promocyjnymi.

Choć wolontariusze angażowani są najczęściej do pomocy w przygotowaniu i realizacji aktualnych działań programowych instytucji (takich jak obsługa imprez, akcje promocyjne i tworzenie materiałów na stronę internetową, prace biurowe i dokumentacyjne, pomoc w tłumaczeniach materiałów czy oprowadzaniu odbiorców obcojęzycznych), zdarza się, że ich udział w działaniach instytucji wykracza poza wspieranie już opracowanych form aktywności – są zapraszani do tworzenia własnych propozycji programowych.

(...) mogą pomagać w obsłudze imprez, wystawy, mogą robić, przygotowywać zarówno sami te wystawy, czy jeśli są zdolni do malowania, rysowania, tworzenia, fotografowania, to jak najbardziej też mogą swoje dzieła prezentować albo pomagać przy tym, co jest tworzone przez innych artystów, i przy eksponowaniu tego, co jest [W3, R3].

Wśród zadań zleczanych wolontariusz(k)om i praktykant(k)om pojawiały się przykłady działań inicjowanych przez nich samych; punktem wyjścia są wówczas osobiste zainteresowania, wiedza i kompetencje poszczególnych osób.

W zależności od tego, co osoba preferuje, jakie ma upodobania i charakter, to może prowadzić zajęcia na dowolnie wymyślony przez siebie temat, im bardziej

z kulturą tym lepiej, (...) od szydełkowania, szycia na maszynie, robótek ręcznych do wykładów o astronomii, arytmetyce, w zależności od tego, kto co czuje i w czym jest dobry. Generalnie bardzo wielu praktykantów, wolontariuszy i stażystów pomaga również w zajęciach komputerowych seniorom [W3, R3].

Jednak bardzo często instytucje nie mają pomysłów, co mogliby robić u nich wolontariusze i wolontariuszki. Nie widzą możliwych obszarów wspólnego działania lub zamykają się na nowości i odejście od utartych ścieżek. Z perspektywy pracowników i pracownic instytucji zlecanie zadań wolontariusz(k)om oraz dbanie o sprawny przebieg współpracy jest także czasochłonne. Kłopotliwe bywa to, że *wolontariuszy trzeba pilnować, powierzać im zadania i nadzorować* [W3, R2] – czasem trudno pogodzić to z nadmiarem innych obowiązków.

Doceniana jest komunikatywność, umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy i sprawnego odnajdywania się w nowych sytuacjach, mile widziana jest także własna inicjatywa. W opinii pracowników i pracownic instytucji praca z wolontariusz(k)ami posiadającymi takie cechy jest najbardziej owocna i właśnie tego oczekują od kandydatów.

Pojawiają się też osoby, które podejmują wolontariat czy praktyki wyłącznie po to, aby uzyskać zaliczenie (w szkole, na studiach), przy czym nie wykazują większego zainteresowania wykonywanymi zadaniami, a czasem wręcz nie wywiązują się z nich rzetelnie. Reguła – jak się okazuje – działa wtedy w drugą stronę i takim osobom zlecane są proste czynności związane na przykład z pracami porządkowymi lub (w skrajnych sytuacjach) podejmowana jest decyzja o rozwiązaniu współpracy.

Pracownicy i pracownice instytucji, którzy wzięli udział w badaniu, nawiązując współpracę z wolontariusz(k)ami, liczą na to, że wolontariusze(-szki) pomogą im lub odciążą ich w realizowanych zadaniach. Dało się zauważyć, że oczekiwania są duże, a wolontariusze traktowani często jak w pełni kompetentni pracownicy. Usłyszeliśmy nawet, że *dobry jest ten wolontariusz,*

który posiada dużą wiedzę i nie trzeba go wiele uczyć [W3, R2]. W pojedynczych wypowiedziach pojawiały się także przykłady wartościowania pod względem „przydatności” czy „zasługi”, a kryterium oceny wolontariusza(-szki) to *dobrze się sprawdzić*. Na szczęście nie jest to dominująca tendencja; przywołujemy te głosy jedynie na zasadzie antyprzykładu. Tę skrajną postawę równoważy bowiem życzliwe i partnerskie nastawienie do wolontariusza, o którym opowiadali reprezentanci i reprezentantki instytucji kultury i które jest bardzo dobrym punktem wyjścia do dalszej współpracy.

WNIOSKI

Uważne przyjrzenie się perspektywom, motywacjom i oczekiwaniom deklarowanym przez obie strony współpracy wolontariackiej prowadzi do nieco zaskakującej konkluzji. Obraz i rozumienie istoty takiej współpracy zdecydowanie różni się w zależności od tego, czy opisywana jest ona z pozycji wolontariusza czy instytucji. Rysuje się tu pewien rozdzwitek wynikający z odmiennego pojmowania sensu wolontariatu: ze strony instytucji nacisk kładziony jest na uzupełnianie braków kadrowych i organizacyjnych (choć nie wyklucza to szerzej zakrojonych, twórczych pól współpracy), natomiast z punktu widzenia wolontariuszy akcent spoczywa na możliwości rozwoju, nauki i sprawdzenia się w nowych rolach i sytuacjach w bezpiecznych warunkach (z prawem do zadawania pytań i uczenia się także na popełnianych błędach).

Obie perspektywy wydają się uzasadnione i wynikają z jednej strony z uwarunkowań i ram (ograniczeń, możliwości, niedoborów), w jakich funkcjonują obecnie instytucje kultury, a z drugiej strony przedstawiają realną sytuację osób wchodzących dopiero na rynek pracy.

W świetle przedstawionych tu wzajemnych oczekiwań i motywacji deklarowanych przez obie strony współpracy wolontariackiej **zachęcamy, żeby o wolontariacie myśleć i mówić językiem korzyści**, ale równocześnie – choćby

w ramach ćwiczenia myślowego – spróbować pomyśleć o wolontariacie, **odwracając zależność: że to niekoniecznie wolontariusze są dla instytucji, ale instytucja jest dla wolontariuszy.**

Taki ruch może wyrównać układ sił, aby wolontariusze nie byli traktowani jak „tania siła robocza”, która jest potrzebna, by wypełnić braki. Zarazem instytucja nadal może w pewnym sensie korzystać z obecności wolontariuszy (zresztą w zapisach ustawy instytucja, która podejmuje współpracę z wolontariuszem, nazwana jest „Korzystającym”). Ponieważ jednak obie strony coś od siebie dają (czas i zaangażowanie), korzyści powinny być rozłożone po równo.

Dla wolontariuszy(-szek) korzyścią jest m.in. rozwój kompetencji lub zorientowanie się w posiadanych umiejętnościach, zdobywanie doświadczenia zawodowego, nowe kontakty. Z kolei dla instytucji tego rodzaju współpraca to okazja do rewizji własnych sposobów organizacji pracy (wyjście poza schematy myślenia lub działania), weryfikacji czy testowania planowanych zmian lub zupełnie nowych pomysłów proponowanych przez wolontariuszy i wolontariuszki. Wartością jest również budowanie kompetentnej przyszłej kadry (a to wręcz nasz przywilej!). Ponadto wolontariusze(-szki) po zakończonej współpracy stają się ambasadorami instytucji – jeśli będą mieć dobre zdanie o instytucji, przekażą je dalej.

Relacje wolontariusz(ka)–instytucja

ŹRÓDŁA WIEDZY O OFERTACH WOLONTARIATU, PRAKTYK, STAŻY

Jak dowiedzieliśmy się w trakcie badania, osoby zainteresowane wolontariatem szukają ofert głównie w Internecie. Niektóre ogłoszenia trafiają do wolontariuszy(-szek) „same” – dzięki popularności danej akcji i dobrej reklamie. Mniej rozpropagowane oferty przepadają w gąszczu informacji (*ja myślałam o wolontariacie, ale dotarło teraz do mnie, po odpowiedziach koleżanek, że nie trafiały do mnie informacje o tych wolontariatach* [W1, R3]). Często pierwszym źródłem informacji o wolontariacie jest szkoła, czasem są to plakaty czy ulotki w miejscach publicznych, bardzo dobrze sprawdza się tak zwana reklama szeptana, ale poza tym, jak twierdzą badane osoby, *ogólnie nie wiadomo, gdzie szukać ofert*.

Na potrzeby badania przeanalizowaliśmy strony internetowe instytucji kultury województwa małopolskiego pod kątem dostępu do informacji na temat wolontariatu lub praktyk. Nie na wszystkich stronach udało się odnaleźć informacje dotyczące możliwości współpracy wolontariackiej czy realizacji praktyk; nie wiadomo, czy instytucje oferują taką współpracę czy nie.

Na kilku stronach internetowych instytucji dostępna jest osobna zakładka, gdzie można znaleźć podstawowe informacje o wolontariacie/praktykach, w tym:

- na czym polega(ją) wolontariat/praktyki w danej instytucji,
- co należy zrobić, by podjąć wolontariat/ rozpocząć praktyki,
- gdzie znaleźć oraz w jaki sposób złożyć wymagane dokumenty.

W pojedynczych przypadkach pojawiają się informacje dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej i wzmianka o oferowanych korzyściach oraz podane są dane kontaktowe bezpośrednio do osoby zajmującej się koordynowaniem spraw związanych z wolontariatem. W pozostałych przypadkach dostępna jest informacja, że należy się skontaktować z sekretariatem instytucji.

Widać wyraźnie, że komunikacja na temat wolontariatu nie jest wystarczająco opracowana i wyeksponowana nawet przez te instytucje, które ofertę wolontariatu wdrażają: instytucje niekoniecznie dbają o jasny komunikat ani o zachęcającą ofertę współpracy. Tymczasem wolontariusze(-szki) potrzebują jak najwięcej dowiedzieć się o warunkach ewentualnej współpracy, zanim podejmą ważną dla nich decyzję. Podstawowym źródłem informacji o możliwościach współpracy w ramach wolontariatu czy praktyk powinna być strona internetowa instytucji.

NAWIĄZYWANIE WSPÓŁPRACY

Proces rekrutacji w poszczególnych instytucjach kultury przebiega różnie. Czasem jest on skomplikowany również dla pracowników i pracownic instytucji – formalności zajmują wtedy dużo czasu i uwagi.

Z podsumowania informacji zebranych w trakcie wywiadów z przedstawiciel(k)ami instytucji kultury oraz z analizy stron internetowych wynika, że aby nawiązać współpracę z instytucją, osoba zainteresowana wolontariatem powinna (w zależności od danej instytucji):

- wysłać wiadomość e-mail na adres koordynatora/koordynatorki wolontariatu/praktyk lub skontaktować się z sekretariatem instytucji (poprzez wiadomość e-mail lub telefonicznie),
- złożyć CV,
- napisać podanie o przyjęcie na wolontariat/praktyki,
- odbyć rozmowę kwalifikacyjną,
- dostarczyć lub samodzielnie uzupełnić wymaganą dokumentację (w tym na przykład zdobyć podpisy poszczególnych działów).

W większości przypadków wystarczy jeden ruch, czyli telefon lub e-mail, po którym następuje zwykle spotkanie (nie zawsze określane jako „rozmowa kwalifikacyjna”), następnie zapada decyzja o podjęciu (lub nie) współpracy i dopełnienie formalności.

W kwestii formalności instytucje przeważnie wiedzą, jaki pakiet dokumentów jest konieczny, aby nawiązać współpracę wolontariacką. Jednak w przypadku praktyk studenckich nie ma ujednoliconej procedury, ponieważ każda uczelnia dysponuje własnymi wzorami umów i załączników, które często nie zawierają zapisów istotnych z punktu widzenia instytucji (*i to jest takie przepychanie się, dopóki się nie dotrze* [W3, R3]), do tego dochodzi kwestia ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków, oświadczenie RODO, zgoda na wykorzystywanie wizerunku – i zanim rozpocznie się współpraca, mija sporo czasu potrzebnego do załatwienia niezbędnych spraw administracyjnych.

Zdarza się też, że ścieżka rekrutacji jest dłuższa i bardziej kręta, bo oprócz wymaganych standardowych formalności potrzebne jest napisane przez kandydata(-tkę) podanie – do czego należy doliczyć czas na jego rozpatrzenie, uzupełnienie podpisów w różnych działach instytucji, znów oczekiwanie... Procedura jest mozolna, a kandydat(ka) nierzadko zdezorientowany(-na) i zniechęcony(-na).

Jeszcze trudniej jest w instytucjach, w których nie ma wyznaczonej konkretnej osoby odpowiedzialnej za przebieg rekrutacji (rozproszenie wiedzy i odpowiedzialności) lub te obowiązki są tymczasowe – przekazywane między pracownikami w zależności od okoliczności. W jednej z instytucji biorących udział w badaniu kilka osób z różnych działów zaangażowanych jest w czuwanie nad rozpoczęciem procedury, wdrożeniem kandydata(-tki) i przebiegiem wolontariatu/praktyk (zarówno merytorycznie, jak i administracyjnie).

Tymczasem warto pamiętać, że osoba, która rozpoczyna wolontariat w instytucji, chce poczuć, że dołącza do zespołu; przestaje być kimś z zewnątrz, „obcym” i nawiązuje relację. Wolontariuszki i wolontariusze biorący udział

w naszym badaniu zgodnie podkreślali, jak ważna jest rola koordynatora/koordynatorki wolontariatu, praktyk i staży.

To naprawdę niezbędne, aby wśród stałych pracowników była osoba lub kilka osób (w większych instytucjach, o wielu działach), która w imieniu instytucji otacza opieką i życzliwością wolontariusza(-szkę) oraz kompetentnie zajmuje się koordynowaniem spraw związanych z organizacją i przebiegiem tej współpracy: począwszy od uzupełnienia formalności, przez zapoznanie z zasadami funkcjonowania i zwyczajami instytucji, w tym przedstawienie dyrekcji, pracownikom oraz innym wolontariusz(k)om, merytoryczne przeszkolenie wolontariusza(-szki), aż do końcowej ewaluacji. Ale ważne jest również logiczne opracowanie procedur i dostosowanie ich do realiów organizacyjnych danej instytucji. Tam, gdzie instytucja podzielona jest na odrębne działy z własnymi kierownikami, jedna osoba, która zajmuje się koordynacją współpracy z wolontariuszami, może nie być dobrym rozwiązaniem. Wówczas potrzebna jest jasna procedura, pod czyje skrzydła trafia wolontariusz(ka), do kogo może zwrócić się w każdej sprawie.

KOMUNIKACJA

Komunikujemy się bez przerwy, stale przekazujemy sobie jakieś informacje, dlatego być może to, co najważniejsze, umyka jak coś oczywistego, nad czym już przestaliśmy się zastanawiać. A jednak potrzebna jest refleksja nad sposobem komunikowania się – własnym oraz instytucji – i treścią nadawanych komunikatów. To właśnie w instytucjach kultury powinniśmy dbać o atmosferę dialogu i empatii oraz dzielić się dobrymi praktykami z wolontariusz(k)ami, którzy z nami współpracują.

Pierwszym wnioskiem, jaki nasunął się nam podczas analizy rozmów z wolontariusz(k)ami, był brak dobrej komunikacji, a czasem nawet dotkliwy brak porozumienia między wolontariusz(k)ami a instytucją czy organizacją. *Przez ten rok uświadomiłam sobie, że ta komunikacja jest numerem jeden – żebyśmy*

dobrze dogadywali się w zespole, żeby nie było strachu, że nie mogę o nic zapytać, że nie mam prawa do błędu, że sama nie wiem, co mam robić, bo nie jest to jasno tłumaczone. Żeby to było jasne [W2, R4].

Poza tworzeniem atmosfery sprzyjającej swobodnej wymianie myśli i podnoszącej komfort pracy ważne są uczciwe, jasne i niepozostawiające wątpliwości komunikaty dotyczące zadań zleczanych wolontariusz(k)om. *Nie mówmy, że [ktoś] będzie, nie wiem, organizował z nami jakiś festiwal, a ostatecznie będzie tylko roznosił zaproszenia... Po prostu powiedzmy, że potrzebujemy kogoś do sklepania kopert. To jest o wiele bardziej fair. Może znajdzie się o wiele mniej osób na coś takiego, ale ci ludzie będą mieć w głowie, że ten wolontariat był sensowny, bo właśnie to dzieje się w tej instytucji [W2, R5].*

Elementem wartościowej komunikacji z wolontariusz(k)ami jest również nazywanie korzyści wynikających z tego typu współpracy oraz udzielanie informacji zwrotnej w trakcie i na zakończenie współpracy, *żeby jasno określić oczekiwania względem siebie i to, że na przykład „słuchaj, my docelowo nie będziemy zatrudniać, ale ten wolontariat umożliwi ci to, to, to, to... Damy ci takie a takie referencje, idziesz w świat i sobie radź bez nas...”*. Takie wskazówki [W4, R1]. Jednak nie powinny być to wyłącznie pochwały dla samego chwalenia: *fajnie, jakby te instytucje podkreślały, co może dana osoba zdobyć, jakie doświadczenie, jakie kompetencje może podnieść, zdobyć, nabyć [W5, R1].*

Rozmowa „rekrutacyjna” z kandydatem(-tką) może okazać się kluczowa w momencie podejmowania decyzji o podjęciu wolontariatu. Nawiązawszy kontakt, mamy możliwość doprecyzować szczegóły związane z ewentualną przyszłą współpracą, wyjaśnić nieporozumienia, ustalić formę współpracy. Ponadto już od tego momentu budujemy relację z wolontariuszem. (...) *wolontariusz nie ma żadnego noża na gardle, więc jak najbardziej, kiedy ma ochotę, może nie podejmować współpracy, ale generalnie w rozmowie, którą prowadzimy, zachęcamy do przemyślenia podjęcia tego wolontariatu i bardzo mało osób w rezultacie decyduje się na rezygnację. Jeśli już się umawiamy z kimś, ustalimy pewne rzeczy, to naprawdę rzadko się zdarza, że zrezygnuje [W3, R3].*

Dobra komunikacja z wolontariusz(k)ami to również wspólna ewaluacja. Wsłuchanie się w opinie i wrażenia obu stron na temat przebiegu współpracy może pomóc usprawnić współpracę z wolontariusz(k)ami, a także zastanowić się nad ewentualnymi zmianami ważnymi dla funkcjonowania całej instytucji: *Zawsze jest coś, co można by było zmienić, co mogłoby być lepiej (...), my wystawiamy zazwyczaj opinię praktyk i też prosimy daną osobę o to, żeby powiedziała, napisała, co jej się podobało czy co by chciała zmienić itd. I na podstawie właśnie tych rzeczy, które mamy ze strony praktykantów i wolontariuszy, też chcemy, że tak powiem, wprowadzać [zmiany] i to cały czas ulepszać, bo chcemy, żeby jak najwięcej osób z tego korzystało. Bo to jest korzystne i dla nas, i dla nich – żeby się więcej nauczyli, a nam też pomogli [W3, R7].*

PRZEBIEG WSPÓŁPRACY I GŁÓWNE PROBLEMY

Najczęściej pojawiającym się problemem zgłaszanym przez instytucje jest **brak zadań dla wolontariuszy(-szek) i praktykantów(-tek)**. Mimo chęci pracownicy/pracownice instytucji nie przyjmują nowych osób na praktyki lub wolontariat, ponieważ wiedzą, że nie będą w stanie zaangażować ich w wartościowe, rozwijające działania. Powodem jest często nadmiar zgłoszeń (na przykład w sezonie wakacyjnym), a czasem po prostu charakter danej instytucji lub zróżnicowana intensywność pracy w ciągu roku lub też specyfika zadań związanych z realizacją niektórych projektów (zbyt odpowiedzialne lub skomplikowane, aby mogły być wykonywane przez wolontariuszy). (...) *nie ogłaszamy się, bo tych osób i zapytań jest na tyle dużo, że i tak musimy odrzucać większość z nich. Nawet jak zostaje jedna osoba, to czasem zachodzimy w głowę, co jeszcze może robić, i głupio, bo ktoś ma ambicje, chciałby robić rzeczy twórcze i świadczące o tym, że coś potrafi, a my musimy czy możemy zlecić tylko prace proste, bo po prostu nie ma co więcej robić [W3, R1].*

Drugim wymienianym problemem jest **krótkoterminowa współpraca**. Pracownicy i pracownice skarżą się, że jeśli ktoś przychodzi na praktykę lub wolontariat w wymiarze 30, 40 czy nawet 60 godzin, nie sposób wdrożyć go do właściwego działania i zlecić mu odpowiedzialnych zadań (*ledwo przyjdzie i już znika, więc właściwie nie ma czasu, żeby go czegoś nauczyć* [W3, R2]). Uwzględniając czas poświęcony na wprowadzenie wolontariusza(-szki) do instytucji (w tym zapoznanie z zespołem i zasadami funkcjonowania oraz wzajemne poznanie się), trudno przekazać im konkretną wiedzę merytoryczną i pozwolić na jej wykorzystanie w działaniu w ciągu 40 godzin, ponieważ to raptem jeden tydzień pracy.

Z kolei z perspektywy wolontariuszy mankamentów i pułapek związanych z podejmowaniem współpracy wolontariackiej jest więcej i wiążą się one nie tylko z charakterem wykonywanych zadań czy czasem ich trwania, ale raczej z kompleksowymi odczuciami osoby wkraczającej w specyficzne środowisko pracy. Respondenci(-tki) zwracają uwagę na pozazadaniowe aspekty wolontariatu, przede wszystkim relacje międzyludzkie.

Pomiędzy pozytywnymi historiami związanymi z wolontariatem usłyszeliśmy sporo głosów rozczarowania i opowieści o negatywnych doświadczeniach. Traktujemy je tu przede wszystkim jako informację zwrotną i cenne bezpośrednie wskazówki do wprowadzania zmian w sygnalizowanych przez wolontariuszy aspektach współpracy.

Najczęściej wymienianymi błędami przy organizacji wolontariatu są:

- zła komunikacja ze strony instytucji/organizacji współpracującej z wolontariusz(k)ami (lub brak odpowiedzi na pytanie o możliwość nawiązania współpracy),
- niemiła atmosfera współpracy,
- brak przygotowania (przeszkolenia) do roli wolontariusza(-szki),
- brak wsparcia lub niezrozumienie ze strony koordynatora/koordynatorki (presja i zbyt wysokie wymagania),
- słaba organizacja w zakresie formalności,

- wyręczanie się wolontariusz(k)ami w wykonywaniu mało kreatywnych zadań/ monotonnych czynności; wolontariusze(-szki) jako „tania siła robocza” (*przynieś, podnieś, pozamiataj*),
- niespójność z ofertą, czyli zlecanie innych zadań niż ustalone na początku współpracy (*możemy trafić na takie wolontariaty, gdzie teoretycznie właśnie jest idea, fajnie, robimy coś dobrego, a tak naprawdę ten wolontariat polega na tym, że wykorzystuje się ludzi, którzy się zgłosili do działania* [W1, R3]),
- czasochłonność i trudność pogodzenia z innymi obowiązkami (studia, praca), nieelastyczne terminy spotkań,
- presja ze strony otoczenia („jak raz pomogłeś/pomogłaś, to już zawsze musisz pomagać”).

Często przywoływanym przez wolontariuszy(-szki) problemem jest kwestia statusu wolontariusza, zarówno w ramach struktury instytucji, jak i ogólniej – na rynku pracy. Wielokrotnie zwracano uwagę na powszechną praktykę ogłaszania ofert wolontariatu, które nie różnią się zakresem i rodzajem wymagań od ofert pracy płatnej, jednak od kandydatów oczekuje się gotowości do podjęcia tej pracy bezpłatnie. (...) *czasem jak szukam, śledzę oferty pracy w kulturze – na różnych portalach, często poświęconych pracy w kulturze wyłącznie – to mam wrażenie, że niektóre oferty wolontariatu są poszukiwaniem (...) po prostu kogoś, kto zrobi tę taką najmniejszą robotę, tylko nie mamy z czego mu zapłacić* [W1, R2].

W odbiorze tego typu ofert sprzeciw budzi nie tylko niezrozumiałe nierówne traktowanie osób, od których oczekuje się bezpłatnego świadczenia pracy, którą inni pracownicy wykonują odpłatnie, ale też negatywny wpływ takich komunikatów na całościowy obraz wolontariatu: (...) *bardzo często myśli się o wolontariuszu nie w kontekście tego, żeby coś dać, żeby coś zrobić więcej, ale wyłącznie w kontekście kogoś, kto będzie to robił za darmo... No i to jest bardzo smutne, bo jest to też demotywujące – kiedy chce się coś robić wolontariacko, to ma się świadomość, że jest się frajerem...* [W4, R4].

To dosadne i przykre stwierdzenia, ale zarazem wyraźne sygnały, na co należy zwrócić uwagę we współpracy z wolontariusz(k)ami. Trzeba pochylić się nad każdym z tych problemów, ponieważ ich występowanie wypacza sens wolontariatu. Wiedza o słabych punktach wolontariatu pozwala przyjąć się własnym procedurom i sposobom organizowania współpracy z wolontariusz(k)ami. W rekomendacjach uwzględnimy je wszystkie, rozwinimy i podamy konkretne wskazówki do zmiany.

PRAWA I OBOWIĄZKI WOLONTARIUSZA(-SZKI)

Co ciekawe (i niepokojące), wolontariusze i wolontariuszki, z którymi rozmawialiśmy, nie potrafili wymienić praw, jakie przysługują osobie, która realizuje wolontariat. Na pytanie o nie reagowali podniesionymi brwiami i wzruszeniem ramion wyrażającym bezradność. Większość z nich nigdy nie słyszała o *Ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*.

Nie do końca wynika to z biernej postawy wolontariusza(-szki): jeśli nie jest się świadomym istnienia czegoś, trudno szukać informacji na ten temat. A niestety zdarza się, że organizacje w ogóle nie zapoznają wolontariuszy(-szek) z prawami, jakie gwarantuje im ustawa (*były spotkania dotyczące tego, co mamy robić i czym się zajmować, i umowy rzeczywiście też były, ale nie przypominam sobie, żeby to [ustawa i prawa] było omawiane* [W1, R5]).

Tymczasem *Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* to dokument, który reguluje najważniejsze kwestie związane z organizacją wolontariatu i obowiązkiem instytucji jest go znać, stosować się do zapisów, a także zapoznać wolontariuszy i wolontariuszki z przysługującymi im prawami oraz zapewnić dostępność tych informacji (patrz: art. 47 ustawy^[8]). Osoby realizujące wolontariat powinny być świadome,

[8] Art. 47. Korzystający ma obowiązek poinformować wolontariusza o przysługujących mu prawach i ciążących obowiązkach oraz zapewnić dostępność tych informacji.

że oprócz obowiązku rzetelnej i samodzielnej realizacji ustalonych zadań przez wolontariusza(-szkę) ustawa nakłada konkretne obowiązki na organizatora, które dla wolontariusza(-szki) są przywilejami.

Respektowanie przysługujących wolontariusz(k)om praw i obowiązków ma wymiar szerszy niż tylko regulowanie zasad współpracy z konkretnymi osobami. Odwołanie się do zapisów ustawowych przenosi współpracę wolontariacką w sferę zadań o jasno określonym statusie społecznym – wolontariusz zyskuje poczucie „osadzenia” w ramach szczególnego typu współpracy. Sens jego pracy i wkład w działania instytucji powinny być wyraźnie określone poprzez wskazanie obopólnych korzyści podejmowanej współpracy – w ten sposób współpraca wolontariacka przestaje być postrzegana jako świadczenie darmowej pracy (którą pracownicy i stali współpracownicy wykonują odpłatnie). *Najważniejsza jest umowa wolontariacka i tam dokładnie określone są wszystkie obowiązki, prawa wolontariusza i tak dalej, i ja dobrze wiem, na co się piszę, więc wiem, jaki to jest wymiar godzin, jakie są dokładnie moje obowiązki. To też bardzo pomaga, ponieważ nie mam poczucia, że ktoś po prostu szuka taniej siły roboczej* [W2, R2].

Omówienie praw i obowiązków obu stron: wolontariusza i instytucji korzystającej z jego pracy, wiąże się ściśle z formalnym aspektem współpracy wolontariackiej. Bardzo istotnym elementem pozwalającym obu stronom wyjaśnić i dookreślić charakter podejmowanej współpracy, zakres zadań i warunki ich wykonywania jest podpisanie umowy wolontariackiej, w której powinny znaleźć się wszystkie informacje o przysługujących wolontariuszowi prawach (ubezpieczenie i zapewnienie bezpiecznych oraz higienicznych warunków pracy, zwrot kosztów delegacji, przysługujące mu benefity, wskazanie osoby do bezpośredniego kontaktu) i obowiązujących go przepisach (RODO, BHP, prawo autorskie w przypadku działań twórczych). *Nie mówię o tym, że musisz znać całą ustawę, tylko o tym, że prawa i obowiązki wolontariusza, które wynikają z ustawy, są zapisane w umowie i gdzieś siłą rzeczy takie różne rzeczy powinny się znaleźć. Bo można być wolontariuszem*

i tak naprawdę pracować na czarno. To może być to, co [R2] mówił o wyczyszczeniu rzeczy, które taki wolontariusz miałby robić za darmo, ale dzisiaj to jest pewnego rodzaju patologia, powiedzmy sobie szczerze, próbujemy raczej takich rzeczy unikać. I taka samoświadomość wolontariusza jest ważna, nawet jeśli nie oczekujemy żadnych profitów, prawda? [W2, R3].

Szczególną uwagę należy zwrócić na zachowanie równowagi między wnoszonym przez wolontariuszy wkładem i zaangażowaniem a oferowanymi im w zamian możliwościami rozwoju i zdobywania nowych umiejętności czy kontaktów. Oczekiwania wolontariuszy w tej kwestii są wyraźnie sygnalizowane: *jeśli organizacje chcą, żeby byli u nich wolontariusze, powinny pomyśleć, co one mogą im dać. Nie tylko, jak mogą skorzystać z tej współpracy, ale co mogą dać ludziom, którzy pracują dla nich tak naprawdę za darmo [W2, R3].*

W rozdziale z rekomendacjami w przystępnej formie zebraliśmy najważniejsze zasady współpracy z wolontariusz(k)ami ujęte w ustawie.

A CO ZE SZKOLENIAMI?

Samo podstawowe wdrożenie wolontariusza w formalne i pozaformalne aspekty funkcjonowania instytucji nie wystarczy (zwłaszcza że jest to proces, którego nie da się skondensować do kilku godzin). Zdarza się, że poza obowiązkowym szkoleniem BHP instytucje organizują osobne szkolenia rozwijające dla wolontariuszy(-szek), ale jest to rzadkością. Wynika to głównie z braku budżetu na taki cel.

Stali pracownicy i pracownice instytucji sami czują się niedowartościowani w kwestii szkoleń podnoszących kompetencje. Trudno, według nich, w takiej sytuacji starać się i inwestować w specjalne warsztaty czy szkolenia dla wolontariuszy(-szek) i praktykantów(-tek), którzy są na chwilę, zaraz znikną, a nową wiedzę zabiorą ze sobą. Owszem, sami pracownicy i pracownice szkolą wolontariuszy(-szki) czy praktykantów(-tki), ale to raczej instruktaż związany ze stanowiskiem i wyznaczonymi zadaniami;

(...) natomiast na pewno w tej chwili nie mamy możliwości, że zatrudnimy kogoś z zewnątrz, kto zrobi szkolenie dla wolontariuszy, bo nawet takich szkoleń dla pracowników nie ma, bo nie ma kasy po prostu. Jeżeli są projekty z Ministerstwa [Kultury i Dziedzictwa Narodowego] bądź z jakichś innych źródeł, to wtedy robimy takie szkolenia i wtedy jak najbardziej wolontariusze w nich partycypują [W3, R3].

Tymczasem ze strony wolontariuszy dość często pojawiały się głosy podkreślające potrzebę rozwijania się w wybranych kierunkach związanych ze świadczoną pracą wolontariacką. Jako uzasadnienie podawano przede wszystkim potrzebę wyważenia wkładanego w pracę wysiłku i umiejętności własnych z poczuciem docenienia i kompetencyjnego wsparcia ze strony instytucji. *Chodzi więc nie tylko o to, (...) że robicie coś dla siebie, że macie wejściówki, ale [też o to,] że ta druga strona robi coś dla was. W zamian za to, że z nami pracujecie, dajemy wam możliwości innej formy rozwoju [W2, R3].*

To dość newralgiczny punkt, o którym nie mówi się otwarcie, jednak ten problem istnieje. Próbą jego rozwiązania może być wykorzystanie wiedzy i kompetencji własnej kadry etatowej do poprowadzenia ciekawego warsztatu na interesujące wolontariuszy tematy. Takie szkolenia lub warsztaty organizowane przez pracowników i pracownice, którzy posiadają doświadczenie w różnych dziedzinach, jest też okazją do budowania i wzmacniania dobrych relacji z wolontariusz(k)ami. Ponadto warto rozważyć angażowanie samych wolontariuszy(-szek) do poprowadzenia szkolenia z dziedziny, na której się znają (i związanej z profilem instytucji lub przydatnej w realizowanych działaniach).

I CO DALEJ?

Jeśli zgadzamy się, że celem i sensem wolontariatu może być rozwój osobisty i budowanie ścieżki kariery – jako instytucje finansowane ze środków publicznych powinniśmy organizować taką przestrzeń, zapraszając do niej

zarówno młodych ludzi (studentów i studentki lub absolwentów i absolwentki uczelni wyższych), jak i każdego, kto poszukuje tego rodzaju aktywności.

A jak to skutecznie robić, podpowiadamy w postaci wskazówek i przykładów dobrych praktyk.



Rekomendacje

1. Oferta wolontariatu skrojona na miarę potrzeb i możliwości konkretnej instytucji

Zróżnicowanie typów instytucji i rodzajów realizowanych działań, struktur organizacyjnych, zasobów kadrowych, jak również odmienne motywacje i różny poziom kompetencji wolontariuszy – nie pozwalają na ujednolicenie programu wolontariatu we wszystkich instytucjach.

Kluczowe w tworzeniu oferty wolontariatu jest zatem ustalenie współpracy poprzez prezentowanie oraz wyważanie obopólnych korzyści. Bez wątpienia wolontariusze włączeni w projekt realizowany przez instytucję mogą być realnym wsparciem – merytorycznym, organizacyjnym, logistycznym. Zarazem nie wszędzie i nie zawsze muszą to być złożone i przewidziane na długoterminową współpracę zadania. Wolontariusze mogą przyspieszyć wybrane działanie albo pomóc w prostych zadaniach, które nie wymagają od nich uczestniczenia w całym procesie realizacji projektu; wówczas często nie jest także konieczny stały nadzór nad wolontariuszem. Wolontariusze mogą z satysfakcją zaangażować się w coś nieskomplikowanego czy krótkoterminowego – pod warunkiem, że zakres współpracy zostanie na początku jasno określony i wolontariusze zadeklarują gotowość do podjęcia takiej aktywności. Przykładem jest wolontariat akcyjny, który charakteryzuje krótki czas realizacji (na przykład przy okazji wydarzenia). Wówczas wolontariusze przypisani są do konkretnych zadań, a efekty ich pracy są widoczne od razu, co daje poczucie satysfakcji i dobrze spełnionej misji. Korzyści mogą pojawić się wówczas po obu stronach.

Warto zbudować kompletny program wolontariatu spójny z typem instytucji oraz realizowanymi działaniami. Przy czym kompletny

nie musi oznaczać domkniętego. Proponujemy otwarcie się na to, co więcej lub co innego niż dotychczas mogliby zrobić wolontariusze w naszej instytucji. Mogą to być zadania, które nie są konieczne z punktu widzenia realizacji projektu, ale rozbudują go, urozmaicają działanie. Może to być również zupełnie nowa forma współpracy – jak na przykład osobny projekt wolontariacki. Wyjście poza utarte szlaki może przynieść naprawdę dobre efekty; być odkrywcze zarówno dla wolontariuszy, jak i instytucji.

2. Dobra komunikacja i przejrzyste procedury

Sygnalizowane przez wolontariuszy trudności z dotarciem do ofert wolontariatu oraz frustracja i zniechęcenie wynikające ze skomplikowanych lub czasochłonnych procedur (po obu stronach – zarówno wolontariuszy, jak i instytucji) uświadamiają, jak ważne jest, aby podstawowe informacje dotyczące współpracy wolontariackiej lub możliwości realizacji praktyk czy stażu były **łatwo dostępne** (oraz aktualizowane) na stronie internetowej instytucji – z danymi do kontaktu **najlepiej bezpośrednio do osoby, która zajmuje się koordynowaniem tego rodzaju współpracy**. Oczywiście istotne jest również sprawne reagowanie na bieżące zapytania o możliwość współpracy.

Proponujemy, aby **ścieżka rekrutacji była możliwie jak najmniej skomplikowana**. Może zamiast wymogu złożenia podania o przyjęcie na wolontariat lub praktyki sprawdzi się prosty formularz zgłoszeniowy do wypełnienia online, w którym zapytamy kandydata(-tkę) o zainteresowania, motywację, doświadczenie? Następnym krokiem może być rozmowa (również telefoniczna lub online).

Ważne jest zadbanie o to, aby publikowane ogłoszenia o poszukiwaniu wolontariuszy(-szek) zawierały wyczerpujące informacje (opis projektu, zadań, do których zapraszamy, termin, miejsce i forma współpracy – stacjonarnie/online – oraz spodziewane efekty), a zarazem były

atrakcyjne i zachęcające, gwarantowały możliwość rozwoju i prezentowały kluczowe kompetencje wykorzystywane w ramach współpracy. Tego typu ogłoszenia nie mogą jednak nosić znamion oferty pracy bez wynagrodzenia, a więc zakres działań oraz tryb współpracy powinny zakładać elastyczność wobec dyspozycyjności wolontariuszy.

Dobłą praktyką jest **publikowanie ogłoszeń na portalach z podobnymi ofertami**, na przykład portalu pracujwkulturze.nck.pl.

Dobra komunikacja to życzliwość, a życzliwość to również dbanie o dostępność, w tym: budowanie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Proponujemy otwarcie instytucji na współpracę z osobami z niepełnosprawnościami – w ramach wolontariatu czy staży. Istnieją wartościowe programy stażowe, które aktywizują zawodowo osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Udział w tych programach jako instytucja przyjmująca na staż to wkład w budowanie dostępności kultury.

Ponadto każdy ma różne potrzeby, oczekiwania, sposoby komunikacji i organizacji własnej pracy. Należy uwzględniać te różnice; niczego nie zakładać, lecz informować, pytać, rozmawiać. Można uporządkować ważne dla wolontariuszy i instytucji kwestie za pomocą uniwersalnego i opartego na pozytywnych komunikatach **kodeksu** współpracy wolontariackiej lub **informatora**, wprowadzającego w kulturę organizacyjną naszej instytucji.

3. Rola koordynatora wolontariatu

Często zgłaszanym problemem (zarówno przez wolontariuszy, jak i instytucje) jest rozproszenie odpowiedzialności za koordynowanie tego rodzaju współpracy, co skutkuje chaosem komunikacyjnym i organizacyjnym – niekorzystnym dla obu stron.

Rekomendujemy zatem wyznaczenie spośród stałych pracowników jednej osoby (lub kilku osób – na przykład jeśli instytucja dzieli się na oddziały w różnych lokalizacjach) do koordynowania spraw związanych ze współpracą z wolontariusz(k)ami. Nawet jeśli w danej instytucji formalnościami (tj. przygotowaniem porozumień o wolontariacie czy umów o organizację praktyk) zajmuje się dział kadr, ważne, aby koordynator potrafił wprowadzić wolontariusza w te procedury, a także czuwał nad dopełnieniem tych spraw jako **pośrednik i łącznik między obiema stronami współpracy**. Koordynator powinien pełnić funkcję przewodnika po instytucji, dbać o komfort wolontariusza, a także reagować w sytuacjach problemowych.

Niekoniecznie koordynator(ka) wolontariatu musi bezpośrednio współpracować z wolontariusz(k)ami w ramach realizowanych zadań (przeważnie odpowiada za to koordynator danego projektu, do którego włączony jest wolontariusz), ale – jeśli okoliczności temu sprzyjają – może być opiekunem merytorycznym i mentorem.

4. Budowanie relacji i poczucia przynależności

Presja i zbyt wysokie wymagania, niemiła atmosfera współpracy czy brak odpowiedniego wprowadzenia i przeszkolenia zgłaszane przez wolontariuszy; krótkotrwała współpraca, brak zaangażowania czy wręcz opieszałość wolontariuszy wymieniane przez pracowników instytucji – to problemy, których rozwiązaniem może być budowanie poczucia przynależności.

Pierwszym krokiem jest zaproszenie i przygotowanie do tej współpracy całej instytucji. Wszyscy pracownicy powinni wiedzieć o tym, że w instytucji działa program wolontariatu i że są w niej obecni wolontariusze. Warto przedstawić im wizję, cele i wartości realizowane w ramach tej współpracy.

Nowego wolontariusza należy przedstawić osobom zarządzającym, pracownikom i zapoznać z pozostałymi wolontariusz(k)ami. Organizacyjnie należy zadbać o stanowisko do pracy dla wolontariusza (w zależności od potrzeb – biurko, komputer, adres e-mail itp.), a także wprowadzić go w instytucję: jej misję, strategię, wartości oraz siedzibę – pokazując najważniejsze miejsca i wdrażając w nieformalne zwyczaje instytucji. Wolontariusz powinien być zorientowany w tym, czym zajmują się poszczególne działy/projekty (lub te, które mogą być dla niego istotne) oraz znać zasady panujące w instytucji i obyczaje między pracownikami.

Zachęcamy, aby wolontariuszy traktować na równi ze wszystkimi pracownikami; nawet jeśli w instytucji obowiązuje hierarchiczna (a nie płaska) struktura organizacyjna, warto dążyć do tego, aby była to **współpraca partnerska**. Z doświadczenia wiemy, że wolontariusze czy praktykanci na początku współpracy bywają onieśmieleni i wycofani, dlatego **na każdym etapie współpracy przyda się przyjazne nastawienie**. To pozwoli wolontariuszowi poczuć się pewniej i wykorzystać w pracy swoje umiejętności, sprzyja także nauce i rozwijaniu nowych kompetencji. Ponadto wolontariusz, który czuje, że obdarzamy go zaufaniem, odwzajemnia się większą odpowiedzialnością i zaangażowaniem. Zachęcamy, aby budować pozytywną relację z wolontariusz(k)ami i praktykant(k)ami, którzy po zakończonej współpracy stają się ambasador(k)ami instytucji.

O przeszkoleniu, przedstawieniu najważniejszych zasad sami wolontariusze mówią: „To jest niby takie proste, ale fajnie jest zakładać, że ktoś tego nie wie”.

5. Delegowanie zadań

Poczucie wykonywania obowiązków za kogoś lub wymóg realizacji innych zadań niż ustalone na początku współpracy, presja ze strony

koordynatora – to częste doświadczenia wolontariuszy(-szek). Z kolei dla instytucji kłopotliwy bywa brak pomysłu na zadania dla wolontariuszy, a także pomyłki lub nieporozumienia towarzyszące realizacji zadań przez wolontariuszy.

Zlecając zadanie, należy przede wszystkim dopasować je do możliwości i oczekiwań wolontariusza. Ważne, by zlecać merytoryczne, rozwijające zadania (nawet jeśli w pakiecie z innymi, monotonnymi i przyziemnymi czynnościami), a także dbać o to, by wolontariusz widział efekt swoich działań (nawet jeśli to praca zespołowa). Poszukując zadania dla wolontariuszy lub budując całłościowy program wolontariatu, warto mieć na uwadze, że dla każdego coś innego może być rozwijające. Jedni dobrze odnajdą się w pracy kreatywnej, związanej z wymyślaniem, projektowaniem, dla innych lepsze będzie zadanie związane z analizą i opracowaniem danych. A jeszcze inni potrzebują zaangażować się w coś banalnego i nieskomplikowanego. Ponadto za każdym razem upewnijmy się, że zlecone przez nas zadanie zostało właściwie zrozumiane i nie budzi zastrzeżeń wolontariusza; a jeśli realizacja zadania okaże się dla niego trudna, wspierajmy go.

Ponadto jesteśmy zobowiązani do dbania o uznanie autorstwa, jeśli wolontariusz napisał tekst, wykonał fotografię lub stworzył inne dzieło w świetle przepisów o prawie autorskim. To podnosi wartość konkretnego wolontariatu, a także wzbogaca portfolio wolontariusza.

6. Ewaluacja

Pozytywne wrażenia wolontariuszy i zadowolenie instytucji z tej współpracy działają dla obu stron motywująco – pod warunkiem, że zostaną wypowiedziane. Podobnie przykre doświadczenia wolontariuszy lub aspekty współpracy z wolontariusz(k)ami negatywnie oceniane przez instytucje często wynikają z braku wzajemnej wymiany spostrzeżeń.

Instytucja powinna dbać o udokumentowanie oraz poświadczenie roli i zasług wolontariuszy poprzez wydanie zaświadczenia czy rekomendacji po zakończonej współpracy – to moment na całościowe podsumowanie zaangażowania wolontariusza oraz roli instytucji. Dobrze jest skonfrontować oczekiwania i rezultaty, zastanowić się w rozmowie z wolontariuszem, jaką wiedzę udało mu się zdobyć, nazwać kompetencje, z których korzystał (które zdobywał lub rozwijał) w działaniu. To również dobra okazja, aby zaprosić wolontariuszy do podzielenia się odczuciami związanymi ze współpracą. Warto poprosić wolontariusza o podzielenie się obserwacjami na temat organizacji i funkcjonowania naszej instytucji (nie tylko w aspekcie działań związanych z wolontariatem). Tego rodzaju ewaluacja dokonana z perspektywy osoby trochę z zewnątrz, trochę z wewnątrz może dostarczyć cennej wiedzy, która pozwoli dostrzec drobne kwestie – być może bagatelizowane lub niedoceniane. Może też stać się bezpośrednim impulsem do zmiany, reorganizacji na korzyść instytucji. Zachęcamy, aby – tam, gdzie to możliwe – wdrażać usprawnienia zaproponowane przez wolontariuszy.

7. Szkolenia dla wolontariuszy

Sygnalizowany problem finansowania dodatkowych szkoleń podnoszących kompetencje zarówno kadry pracowniczej danej instytucji, jak i wolontariuszy(-szek) współpracujących z instytucją nie musi być ograniczeniem. Poza szkoleniem dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy – obowiązkowym z uwagi na zapisy *Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* – oraz wstępnym przeszkoleniem związanym z planowanymi działaniami warto szukać możliwości organizowania dodatkowych szkoleń i warsztatów wewnątrz instytucji. Może ktoś z pracowników etatowych lub spośród samych wolontariuszy podzieli się swoją wiedzą oraz umiejętnościami? Wówczas uda się zorganizować takie szkolenie bezkosztowo. Ponadto taka forma wykorzystania

talentów i pomysłów wolontariuszy to przestrzeń dla rozwoju, czasem załączek większego projektu, a zarazem dobra okazja do integracji.

8. Sieciowanie

Niniejsza publikacja to propozycja organizacji wartościowego wolontariatu w instytucjach kultury; wolontariatu zorientowanego na rozwój, zdobywanie nowych doświadczeń i podnoszenie kompetencji wolontariuszy(-szek). To zachęta do potraktowania wolontariatu jako **misji kształcenia młodych kadr kultury**, gdzie instytucja jest przestrzenią do nauki, a pracownicy i pracownice pełnią funkcję tutorów. Jeśli jednym z celów instytucji kultury stałaby się **profesjonalizacja wolontariatu** – zarówno od strony organizacyjnej, tj. otwartej i dobrze przygotowanej instytucji, jak i w kwestii dbałości o rozwój, czyli przeszkolenie merytoryczne samych wolontariuszy, korzyści mogłyby sięgać dalej. Przełożyłoby się to na podniesienie ogólnego poziomu jakości wolontariatu w Polsce oraz budowanie kompetentnego społeczeństwa – osób w różnym wieku i ze zróżnicowanymi doświadczeniami, otwartych na rozwój i gotowych do uczenia się przez całe życie.

Niniejszy raport to jednocześnie zaproszenie do stałego kontaktu oraz wymiany doświadczeń między koordynator(k)ami wolontariatu w różnych instytucjach kultury. Dostrzegamy potrzebę i korzyści organizowania wydarzeń (takich jak regionalne konferencje, panele dyskusyjne, webinary dostępne w sieci lub spotkania na poziomie lokalnym) będących okazją do rozmowy na temat możliwości oraz trudności w realizacji wolontariatu w kulturze.

Dodatkowo poza dzieleniem się pomysłami i przemyśleniami, organizacją szkoleń czy wspólnym rozwiązywaniem problemów – możliwa jest również wzajemna wymiana wolontariuszy. Polecanie programów wolontariackich w innych instytucjach sprawdzi się zwłaszcza w okresach, kiedy dana instytucja nie prowadzi wielu działań, w które może włączyć wolontariuszy.

10 zasad wartościowej współpracy z wolontariusz(k)ami

To propozycja ogólnych zasad, przykład postawy zbudowanej wokół wartości, którymi warto kierować się we współpracy z wolontariusz(k)ami.

1. **Otwartość.** Otwórz się na współpracę z wolontariusz(k)ami, praktykant(k)ami i stażyst(k)ami.
2. **Życzliwość.** Pamiętaj, że najważniejsze jest przyjazne nastawienie do wolontariusza(-szki).
3. **Zaufanie.** Potraktuj wolontariusza(-szkę) i praktykanta(-tkę) po partnersku.
4. **Komfort.** Zapewnij potrzebne narzędzia do pracy i spraw, aby wolontariusz(ka) lub praktykant(ka) poczuł(a) się częścią zespołu.
5. **Bez obaw.** Nie zakładaj od razu, że wolontariusz(ka) czy stażyst(k)a sobie nie poradzi, a także nie obawiaj się, że zajmie twoje stanowisko.
6. **Korzyści.** Spróbuj kierować się potencjalnymi korzyściami, jakie może przynieść taka współpraca.
7. **Delegowanie.** Upewnij się, czy wolontariusz(ka), praktykant(ka) dobrze rozumie zlecone mu/jej zadania i czy odpowiada to temu, na co się umówiliście, podejmując współpracę.
8. **Wspieranie.** Wspieraj wolontariusza(-szkę) i praktykanta(-tkę) nie tylko w trudnych momentach, ale na wszystkich etapach współpracy.
9. **Motywowanie.** Towarzysz wolontariuszowi(-szce) i praktykantowi(-tce) w podejmowaniu nowych wyzwań i pokazuj możliwości rozwoju.
10. **Ewaluacja.** Rozmawiaj i zachęcaj do śledzenia postępów oraz udzielaj konstruktywnej informacji zwrotnej.

ABC – wolontariat w instytucji kultury

Czy istnieje dokument prawny, który reguluje kwestie dotyczące współpracy z wolontariuszami i wolontariuszkami?

Najważniejsze przepisy określa *Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* (Dz.U. 2003, nr 96, poz. 873) w dziale III, zatytułowanym *Wolontariat* (<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20030960873/U/D20030873Lj.pdf>).

W jaki sposób można nawiązać współpracę z wolontariuszami i wolontariuszkami?

Jeżeli świadczenie wolontariusza wykonywane jest krócej niż 30 dni, wystarczy porozumienie ustne. Jeżeli współpraca jest dłuższa niż 30 dni, porozumienie powinno być sporządzone na piśmie.

Jak wygląda kwestia ubezpieczenia NNW dla wolontariusza?

Wolontariuszom i wolontariuszkom, którzy wykonują świadczenia przez okres nie dłuższy niż 30 dni, jesteśmy zobowiązani zapewnić ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków, ale w przypadku wykonywania świadczeń powyżej 30 dni obowiązek wynikający z tego ubezpieczenia przejmuje na siebie Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wolontariusze podlegają wówczas przepisom *Ustawy z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu w tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach* (Dz.U. tekst jedn. 2013, poz. 737, z późn. zm.).

Z naszego doświadczenia wynika, że najlepszym rozwiązaniem jest podpisanie porozumienia o wolontariacie każdorazowo na okres powyżej 30 dni. Za zgodą obu stron może być ono aneksowane lub rozwiązane.

Co powinno zawierać takie porozumienie?

Nie ma ustalonej jednolitej treści takiego dokumentu, ale obustronnie podpisane porozumienie powinno zawierać dane wolontariusza/wolontariuszki i korzystającego, zakres i czas wykonywania świadczeń wolontariackich, obowiązki i prawa przysługujące wolontariuszowi/wolontariuszce i korzystającemu oraz warunki rozwiązania porozumienia. Taki dokument może też określać zasady dotyczące dochowania tajemnicy i praw autorskich oraz informację na temat wykorzystania wizerunku i przetwarzania danych osobowych wolontariusza/wolontariuszki.

Jest to umowa o charakterze cywilnoprawnym, więc jej brzmienie najlepiej uzgodnić z prawnikiem zgodnie ze standardami przyjętymi w poszczególnych instytucjach.

Kto może zostać wolontariuszem lub wolontariuszką?

Każdy, kto „posiada kwalifikacje niezbędne do wykonywania powierzonych mu zadań”. Mogą to być zarówno osoby pełnoletnie, jak i niepełnoletnie (wówczas wymagana jest pisemna zgoda opiekuna prawnego), cudzoziemcy legalnie przebywający na terenie Polski (nie muszą posiadać pozwolenia na pracę w Polsce), a także osoby bezrobotne (nie tracą prawa do zasiłku).

Jak nawiązać współpracę z wolontariuszem niepełnoletnim?

Jeśli podejmujemy współpracę z osobą niepełnoletnią, należy pamiętać o zgodzie opiekuna prawnego. W MIK-u niepełnoletni wolontariusze i wolontariuszki podpisują porozumienie, do którego – jako załącznik – dołączana jest zgoda przedstawiciela ustawowego na wykonywanie świadczeń wolontariackich przez osobę niepełnoletnią.

Jak powinno wyglądać zaświadczenie o wolontariacie?

Zgodnie z ustawą na żądanie wolontariuszy jesteśmy zobowiązani wydać pisemne zaświadczenie o wykonaniu przez nich świadczeń i ich zakresie.

W MIK-u zaświadczenie o wolontariacie jest standardem. Wystawiamy je po zakończonej współpracy, w oficjalnej formie, na papierze firmowym, z podpisem dyrektorki lub jej zastępcy. W zaświadczeniu precyzujemy zadania wykonane przez wolontariusza lub wolontariuszkę oraz opiniujemy współpracę z nim/nią (udzielając tylko pozytywnej informacji zwrotnej; wychodzimy bowiem z założenia, że jeśli współpraca z wolontariuszami nie odbywa się w przyjaznej atmosferze lub nie wywiązują się oni z obowiązków, lepiej odpowiednio wcześniej ją zakończyć).

Miłym akcentem jest podziękowanie w formie upominków (książek, gadżetów, biletów do kina, teatru).

Gdzie szukać wolontariuszy i wolontariuszek?

Warto nawiązać bezpośrednią współpracę z uczelniami lub szkołami. Jest wielu studentów i studentek, którzy chcą zrealizować praktyki studenckie w instytucji kultury. Często zamiast umowy o realizacji praktyk wystarczy porozumienie o wolontariacie, na podstawie którego zaliczane są praktyki. W szkołach jednym z zadań spoczywających na dyrektorze jest stwarzanie warunków do działania wolontariuszy. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 marca 2017 r. w sprawie przeprowadzania postępowania rekrutacyjnego (Dz.U. 2017, poz. 610) przyznaje się uczniom 3 punkty za „osiągnięcia w zakresie aktywności społecznej, w tym na rzecz środowiska szkolnego, w szczególności w formie wolontariatu”.

Równolegle zachęcamy do publikowania w internecie ogłoszeń o poszukiwaniu wolontariuszy: na stronie domu kultury, urzędu miasta lub gminy oraz na portalach takich jak Pracuj w kulturze: pracujwkulturze.nck.pl.

Polecamy też uwadze lokalne i regionalne instytucje takie jak Regionalne Centrum Wolontariatu w Krakowie, które działa na rzecz wolontariatu

w Małopolsce (wolontariat-malopolska.pl). Za ich pośrednictwem można publikować ogłoszenia o poszukiwaniu wolontariuszy/wolontariuszek, a także skorzystać ze szkoleń dla koordynatorów wolontariatu.

Od niedawna Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego realizuje ogólnopolski program wspierania i rozwoju wolontariatu długoterminowego Korpus Solidarności (korpussolidarnosci.gov.pl).

Ponadto w listopadzie NCK organizuje coroczną konferencję „Wolontariat w kulturze”, której celem jest rozwój i profesjonalizacja wolontariatu w instytucjach kultury w całej Polsce.

Jak przygotować wolontariuszy i wolontariuszki do pracy?

Bardzo ważne jest odpowiednie przeszkolenie wolontariuszy: zapoznanie ich z zasadami BHP, PPOŻ oraz z regulaminem obowiązującym w danej instytucji, przedstawienie pracownikom i pracownicom oraz udzielenie wskazówek dotyczących zleconych zadań. Warto pomyśleć też o dodatkowych szkoleniach, które mogą przydać się wolontariusz(k)om w wykonywaniu zadań w ramach realizowanego wolontariatu, ale będą też owocowały w przyszłości jako wiedza i umiejętności, które wolontariusze będą mogli wykorzystać na przykład w pracy zawodowej.

Przepis na powodzenie

Trzeba uwierzyć, że wolontariat ma sens, i traktować ten rodzaj współpracy poważnie, zlecając wolontariuszom i wolontariuszkom odpowiedzialne i twórcze zadania. Oczywiście, czasem potrzebne są ręce do prac typowo porządkowych, ale i tutaj można docenić wolontariuszy! Jednak jeśli tylko mamy okazję, pozwólmy wolontariusz(k)om wykazać się samodzielnością i pomysłowością. Ludzie w każdym wieku chcą czuć się potrzebni. Cieszą ich zadania, w których mogą czymś się wykazać. Najtrudniej zachęcić kogoś, żeby zaangażował się w wolontariat – do tego potrzebna jest wewnętrzna

motywacja. Ale jeśli stworzymy warunki, w których wolontariusze i wolontariuszki będą czuć się komfortowo, na pewno zaczną się do nas zgłaszać. Reklama szeptana to najlepsza forma promocji! W MIK-u współpraca z wolontariuszami i wolontariuszkami wpisana jest w statut, co nadaje rangę tego rodzaju aktywności. Wystarczy jednak, że potraktujemy wolontariuszy i wolontariuszki jak ważnych członków zespołu – to przepis na powodzenie.



O badaniu

Badanie realizowane w okresie od czerwca do sierpnia 2020 roku oparte było na analizie treści pozyskanych podczas wywiadów indywidualnych i grupowych z wolontariuszkami i wolontariuszami, a także przedstawicielkami i przedstawicielami wybranych samorządowych instytucji kultury działających w województwie małopolskim.

Przeprowadzone zostały 4 wywiady grupowe z młodymi osobami (20–30 lat) o zróżnicowanym doświadczeniu w zakresie działań wolontariackich: od osób, które kilkakrotnie już podejmowały aktywność wolontariacką, do osób dopiero rozważających możliwość włączenia się w proponowane przez instytucje kultury inicjatywy związane z wolontariatem. Rekrutacja do udziału w wywiadach odbyła się na podstawie zaproszenia do badania kolportowanego przez grupę obecnych i byłych wolontariuszy(-szek) MIK-u oraz za pośrednictwem mediów społecznościowych MIK-u. Dodatkowo w jednym z wywiadów wzięła udział osoba będąca pracownikiem naukowo-dydaktycznym na uczelni wyższej, koordynująca program praktyk studenckich i inicjatyw wolontariackich w ramach pracy uczelni. W wywiadach grupowych wzięło udział 21 osób.

W ramach badania przeprowadzone zostało badanie ankietowe wśród 22 instytucji kultury województwa małopolskiego (z czego 13 wypełniło ankietę) w celu ustalenia, które z nich oferują możliwość działania wolontariusz(k)om i praktykant(k)om; jakie zadania im powierzają; jak wygląda proces rekrutacji; w których instytucjach obecna jest osoba koordynująca sprawy dotyczące wolontariatu i praktyk, a które z nich dopiero planują wdrożenie programu wolontariatu. Następnie zagadnienia te zostały pogłębione w trakcie wywiadu grupowego z przedstawicielkami i przedstawicielami samorządowych instytucji kultury działających w województwie małopolskim.

Zaproszenie do udziału w badaniu zostało wysłane do 22 instytucji kultury województwa małopolskiego. Do udziału w badaniu przystąpiło 7 instytucji: Opera Krakowska, Muzeum Lotnictwa Polskiego w Krakowie, Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Krakowie, Małopolskie Centrum Nauki Cogiteon (instytucja w budowie), Muzeum Archeologiczne w Krakowie, Teatr im. J. Słowackiego w Krakowie, Muzeum Dom Rodzinny Ojca Świętego Jana Pawła II w Wadowicach.

W ramach badań przeprowadzonych zostało również 5 wywiadów indywidualnych. Do wywiadu zostały zaproszone studentki z doświadczeniem wolontariackim, które nie brały udziału w wywiadach grupowych. Pytania dotyczyły skojarzeń z wolontariatem, doświadczeń z odbytych wolontariatów, motywacji do podjęcia tego rodzaju aktywności, zalet i wad wolontariatu, współpracy z osobami koordynującymi wolontariat. Dodatkowo respondenci zostały zapytane o praktyki studenckie oraz bezpłatne i płatne staże.

Wszystkie wywiady przeprowadzone zostały online za pośrednictwem platformy Zoom. Wywiady zostały nagrane i przetranskrybowane, a następnie poddane analizie problemowej. Wywiady prowadzone były według jednolitego scenariusza. W trakcie wywiadów wykorzystano także narzędzie internetowe Mentimeter do przeprowadzenia anonimowej ankiety dotyczącej skojarzeń na temat wolontariatu oraz sposobów rozumienia pojęcia kompetencji przez uczestniczki i uczestników badania.

Na potrzeby badania przeanalizowane zostały strony internetowe 22 instytucji kultury województwa małopolskiego pod kątem dostępu do informacji na temat oferty wolontariatu lub praktyk proponowanych przez poszczególne podmioty. Kwerenda dotyczyła dostępności na stronach internetowych instytucji podstawowych informacji dla osób zainteresowanych podjęciem wolontariatu lub odbyciem praktyki studenckiej, w tym:

- na czym polega(ją) wolontariat/praktyki w danej instytucji,
- co należy zrobić, by podjąć wolontariat/ rozpocząć praktyki,
- gdzie znaleźć oraz w jaki sposób złożyć wymagane dokumenty.

Badanie miało charakter jakościowy. W przygotowaniu i realizacji badania wzięły udział zespół 7 wolontariuszek i praktykantek z kierunków: socjologia (AGH), edytorstwo (UJ), dziennikarstwo i komunikacja społeczna (UJ), kulturoznawstwo (UJ).



ZAŁĄCZNIK 1: ANKIETA ROZESŁANA DO INSTYTUCJI KULTURY

Nazwa instytucji

Imię i nazwisko osoby do kontaktu w sprawie wolontariatu/praktyk (opcjonalnie)

Adres e-mail do kontaktu w sprawie wolontariatu/praktyk (opcjonalnie)

Czy oferują Państwo współpracę wolontariacką lub możliwość realizacji praktyk? (można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ wolontariat
- ☐ praktyki
- ☐ jeszcze nie oferujemy takiej współpracy, ale planujemy wprowadzić ją w najbliższym czasie
- ☐ nie oferujemy takiej współpracy

Od jak dawna współpracują Państwo z wolontariusz(k)ami/praktykant(k)ami?

Pytania dotyczące aktualnej współpracy z wolontariusz(k)ami i praktykant(k)ami:

W jakich obszarach/działach współpracują z Państwem wolontariusze(-szki) lub praktykanci(-tki)?

Jakie zadania wykonują wolontariusze(-szki), praktykanci(-tki) w poszczególnych obszarach/działach?

Czy w Państwa instytucji jest osoba odpowiedzialna za koordynowanie wolontariatu/praktyk?

- ☐ tak
- ☐ nie
- ☐ inna odpowiedź

Co należy do obowiązków tej osoby?

Czy na stronie internetowej Państwa instytucji można znaleźć informacje o współpracy wolontariackiej lub o możliwości realizacji praktyk studenckich?

- ☐ tak
- ☐ nie
- ☐ inna odpowiedź

W jaki sposób można zgłosić się na wolontariat lub praktyki studenckie w Państwa instytucji? (wiadomość e-mail/ formularz/ kontakt przez telefon/ inne)

Jak wygląda procedura rekrutacji wolontariusza(-szki) lub praktykanta(-tki)?

Czego mogą nauczyć się wolontariusze(-szki) lub praktykanci(-tki) podczas współpracy wolontariackiej/ praktyk w Państwa instytucji (na przykład nabyte/rozwinęte umiejętności, wiedza)?

Jakie problemy lub trudności dostrzegają Państwo we współpracy z wolontariusz(k)ami lub praktykant(k)ami?

Czy są Państwo zainteresowani bezpłatnym szkoleniem dotyczącym organizacji wolontariatu/praktyk?

- ☐ tak
- ☐ nie

Czego powinno dotyczyć szkolenie? (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ formalności (porozumienie, ubezpieczenie, zaświadczenia)
- ☐ motywowanie wolontariuszy(-szek) i praktykantów(-tek)
- ☐ zarządzanie wolontariusz(k)ami i praktykant(k)ami
- ☐ obowiązki koordynatora(-rki) wolontariatu i praktyk
- ☐ promocja wolontariatu
- ☐ inna odpowiedź

Pytania dotyczące braku oferty wolontariatu/ praktyk studenckich:

Co jest powodem braku oferty wolontariatu/praktyk w Państwa instytucji?

Czy są Państwo otwarci na wprowadzenie w przyszłości wolontariatu/praktyk w instytucji?

- ☐ tak
- ☐ nie
- ☐ inna odpowiedź

Jeżeli planują Państwo stworzenie takiej oferty, to w jakich obszarach wolontariusze(-szki) lub praktykanci(-tki) mogliby/mogłyby realizować działania?

Jeśli planują Państwo taką współpracę, czy byłiby Państwo zainteresowani bezpłatnym szkoleniem dotyczącym organizacji wolontariatu/praktyk?

- ☐ tak
- ☐ nie

Czego powinno dotyczyć szkolenie? (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- ☐ formalności (porozumienie, ubezpieczenie, zaświadczenia)
- ☐ motywowanie wolontariuszy(-szek) i praktykantów(-tek)
- ☐ zarządzanie wolontariusz(k)ami i praktykant(k)ami

- ☐ obowiązki koordynatora(-rki) wolontariatu i praktyk
- ☐ promocja wolontariatu
- ☐ inna odpowiedź

ZAŁĄCZNIK 2: SCENARIUSZ WYWIADU

Wprowadzenie – luźna rozmowa o zainteresowaniach, studiowanym kierunku lub wykonywanej pracy.

Część I

1. Pytanie o skojarzenia z wolontariatem.
2. Pytanie o doświadczenia w ramach wolontariatu:
 - a. rodzaj wykonywanych zadań,
 - b. motywacje do podjęcia wolontariatu,
 - c. wrażenia i szczególne wspomnienia (co zapadło ci w pamięć?),
 - d. czy wyniosłeś(-łaś) coś wartościowego z tej współpracy?,
 - e. czy planujesz ponownie zaangażować się w wolontariat?
3. Gdzie szukać ofert wolontariatu?
4. Pytanie o znajomość praw i obowiązków wolontariuszy (w kontekście *Ustawy...*).
5. Pytanie o korzyści związane z wolontariatem.
6. Pytanie o minusy wolontariatu.
7. Pytanie o doświadczenie w ramach praktyk studenckich:
 - a. ustalenie cech „idealnych” praktyk.
8. Otwarte pytanie o przemyślenia dotyczące staży.

Część II

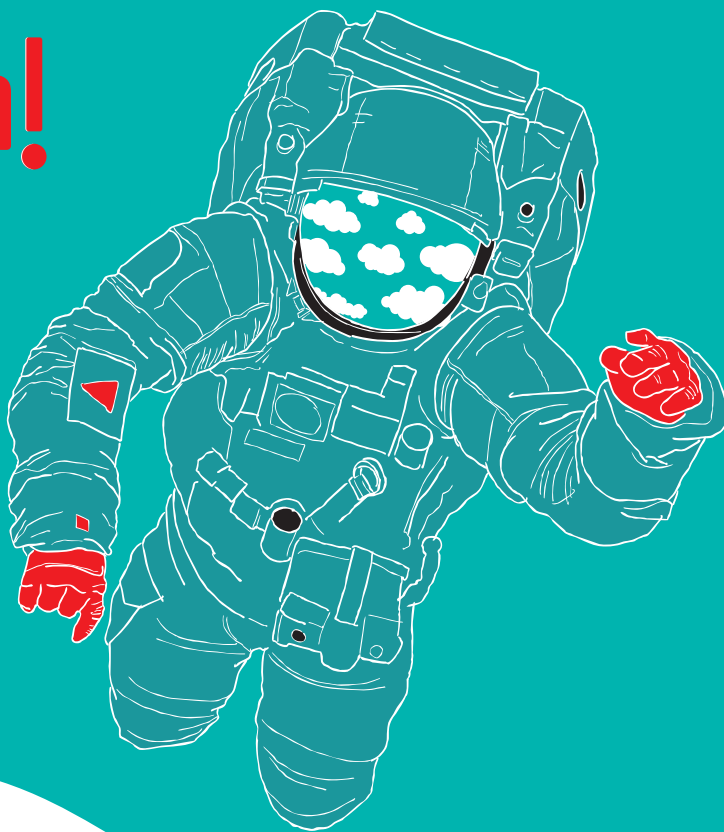
1. Pytanie o to, czym są kompetencje (jak je rozumiesz?):
 - a. przykłady kompetencji,
 - b. czy potrafisz rozpoznać i nazwać swoje kompetencje?

Część III

- Pytanie o „wolontariat w kulturze”:
- a. czym jest? czy coś go wyróżnia?



Misja **KultuRRRRa!**



wolontariat
małopolskiego
instytutu kultury

Program wolontariatu, staży i praktyk realizowany jest w MIK-u od wielu lat. Współpraca z wolontariusz(k)ami, praktykant(k)ami i stażyst(k)ami wpisana jest w statut, a cele i forma aktualizowane w kolejnych strategiach rozwoju naszej instytucji.

Mówimy, że kształcimy młode kadry kultury – przede wszystkim dlatego, że w większości zgłaszają się do nas studenci i studentki lub absolwenci i absolwentki uczelni wyższych. Ale wiek ani wykształcenie nie mają tu znaczenia,

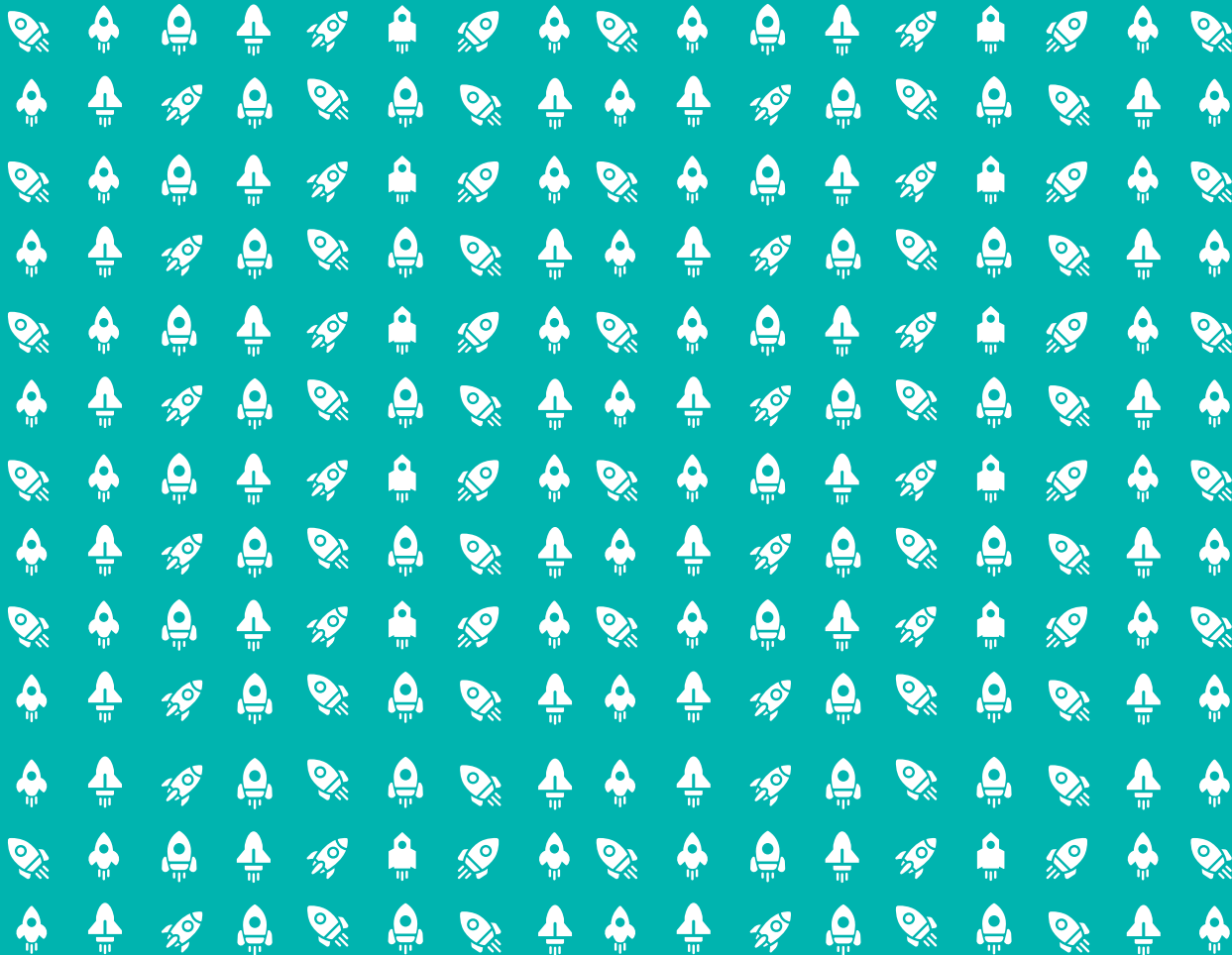


bo z każdym, z kim podejmujemy współpracę, dzielimy się swoją wiedzą i doświadczeniem, pokazujemy narzędzia do pracy w kulturze i zapraszamy do przetestowania ich w działaniu. Więcej dajemy niż oczekujemy. Choć wolontariuszki i wolontariusze pomagają nam w realizacji projektów kulturalnych i edukacyjnych, staramy się odwrócić tę kojarzoną z wolontariatem zależność, że wolontariuszki i wolontariusze wyłącznie pomagają; naszym głównym celem jest wspieranie ich w rozwoju.

Co roku najliczniejszą grupę wolontariuszek i wolontariuszy rekrutujemy do współpracy przy Małopolskich Dniach Dziedzictwa Kulturowego. Wolontariusze i wolontariuszki obsługują punkty informacyjne przy obiektach udostępnianych do zwiedzania podczas tego wydarzenia. Opowiadają o idei Dni Dziedzictwa, zdradzają ciekawostki dotyczące zabytków, zachęcają do zwiedzania. Ponadto towarzyszą grupom na spacerach z przewodnikami i przewodniczkami, pomagają w warsztatach. Zdarza się, że dołączają do zespołu wcześniej, by współpracować merytorycznie przy planowaniu programu. Oprócz tego na bieżąco prowadzimy nabór w ramach projektów realizowanych przez MIK w danym roku. Wolontariusze i wolontariuszki uczestniczą w działaniach badawczych – diagnozują i ewaluują; biorą udział w redakcji i promocji czasopisma „Autoportret” – pomagają w wysyłce prenumeraty, ale też kontaktują się z autorami i autorkami; uczestniczą w działaniach programu „Bardzo Młoda Kultura”; współpracują w ramach projektu „Małopolska. Kultura wrażliwa”; wspierają prace promocyjne i wydawnicze MIK-u. Z każdym rokiem kolejne projekty MIK-u otwierają się na tę współpracę. Co więcej, pod koniec 2019 roku zdecydowaliśmy się wyjść krok dalej poza praktykowane dotychczas formy oraz pola współpracy i zainicjowaliśmy osobny projekt wolontariacki, który z powodzeniem zarządzany jest przez zespół wolontariuszek we współpracy z koordynatorką programu wolontariatu.

Wolontariusze(-szki), praktykanci(-tki) i stażyści(-tki) są częścią naszej instytucji. Razem z nimi realizujemy naszą misję – misję kultuRRRa.

LICZBA WOŁONTARIUSZY(-SZEK), PRAKTYKANTÓW(-TEK)
I STAŻYSTKÓW(-TEK) WSPÓŁPRACUJĄCYCH Z MIK-IEM W LATACH 2015-2020



367

WOŁONTARIUSZY(-SZEK)

33

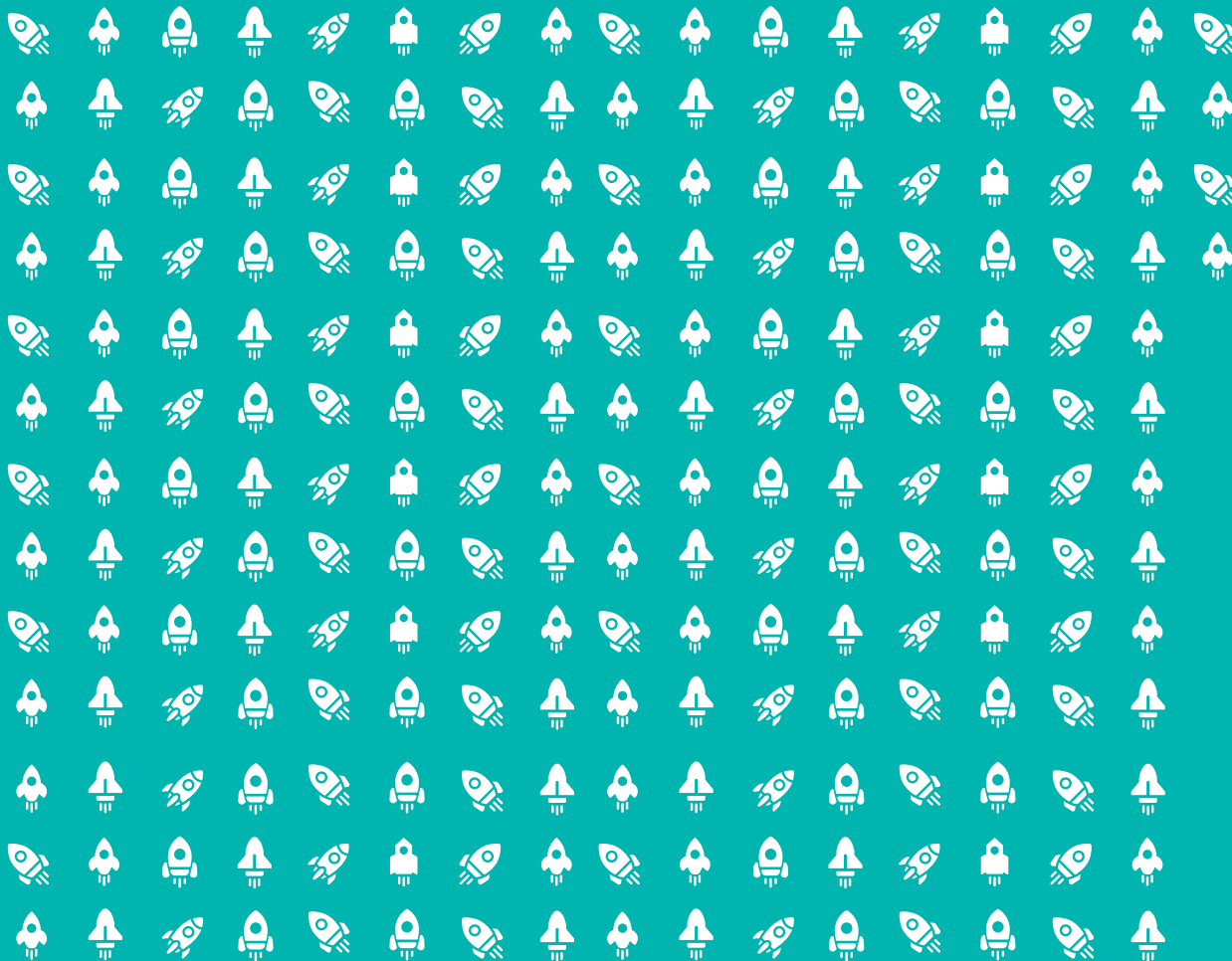
STAŻYSTKÓW(-TEK)

33

PRAKTYKANTÓW(-TEK)

433

ŁĄCZNIE



wolontariat
małopolskiego
instytutu kultury



INSTYTUCJA KULTURY
WOJEWÓDZTWA
MAŁOPOLSKIEGO



Wydawca:

Małopolski Instytut Kultury w Krakowie

30-233 Kraków, ul. 28 Lipca 1943 17C

tel. 12 422 18 84, www.mik.krakow.pl

Dyrektorka: Joanna Orlik

Koordinacja i realizacja badania: Izabela Bryzik

Zespół badawczy: Agnieszka Janczy, Joanna Janik,
Aleksandra Jasińska, Barbara Owczarek, Aleksandra

Plebańska, Monika Węgrzyn, Magdalena Wójcik

Konsultacje: Elżbieta Kaproń, Piotr Knaś

Redakcja i korekta: Aleksandra Kleczka

Projekt okładki: Kira Pietrek

Ilustracje, piktogramy: Kira Pietrek, freepik.com

Układ typograficzny serii: Maciej Grochot

Skład i łamanie: Magdalena Kozak, Kira Pietrek

Druk: Sindruk

ISBN 978-83-61406-39-6

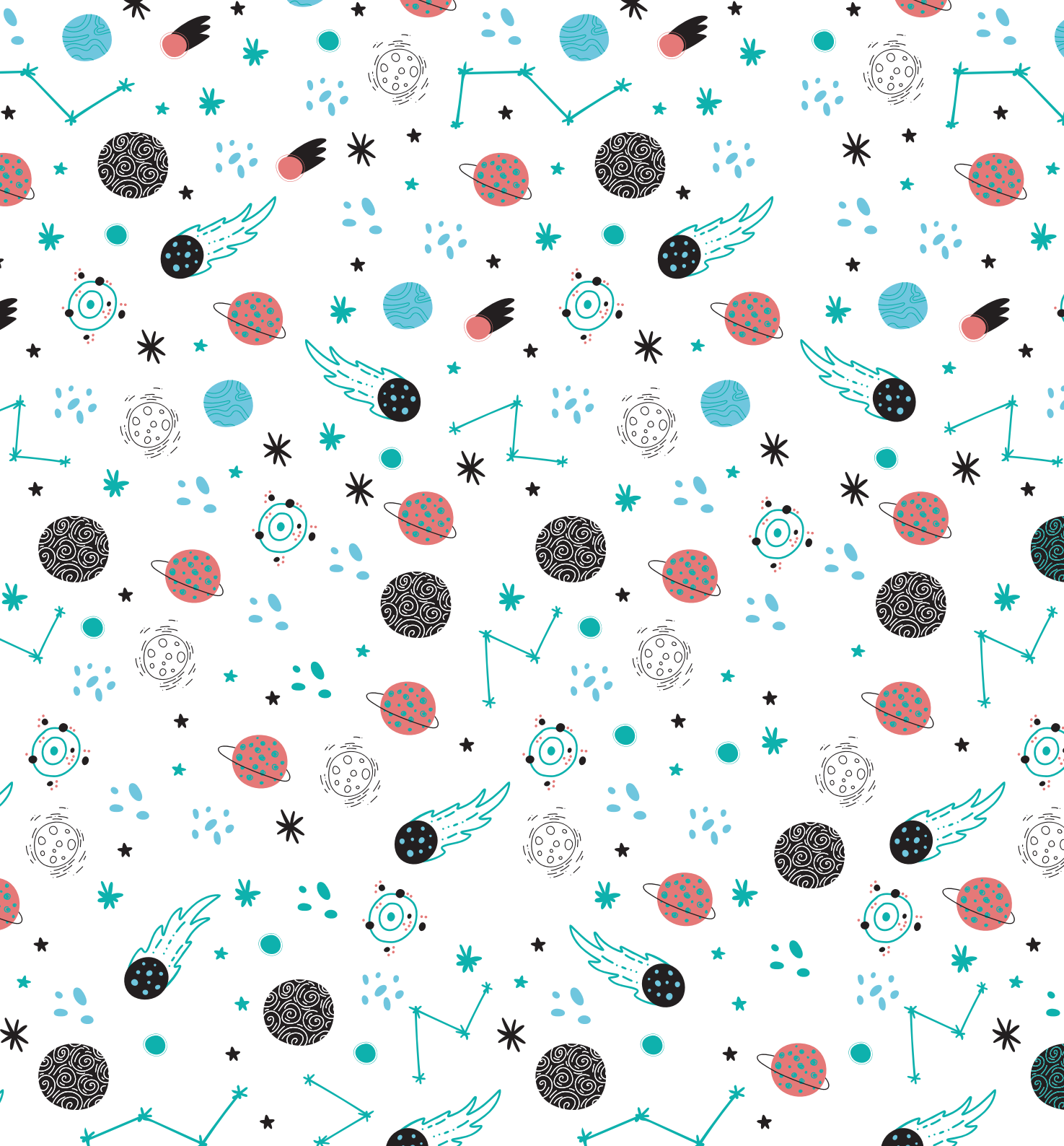
ISBN wydania online 978-83-61406-71-6

Kraków 2021

Publikacja nieprzeznaczona do sprzedaży, dostępna
na międzynarodowej licencji Creative Commons:

Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne –

Na tych samych warunkach 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0).



ISBN 978-83-61406-39-6

ISBN wydania online 978-83-61406-71-6

