

Adolescenci – wolontariusze w organizacji wspierającej seniorów z niepełnosprawnościami

Mateusz Rutkowski

 <https://orcid.org/0000-0003-4050-402X>

Uniwersytet Gdański

ZALECANE CYTOWANIE:

Rutkowski, M. (2021). Adolescenci – wolontariusze w organizacji wspierającej seniorów z niepełnosprawnościami. W: G. Całek, E. Sielicka (red.), *Dziecko w organizacji pozarządowej* (s. 145–160). Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego.

STRESZCZENIE

Głównym celem artykułu jest zwrócenie uwagi na kwestię przesunięcia współczesnego sposobu postrzegania wolontariatu oraz podkreślenie wartości wspólnego działania wolontariuszy–adolescentów i wolontariuszy „elit”. Praca społeczna jest coraz częściej wykonywana przez osoby o ustabilizowanej pozycji zawodowej i przyjmuje formę „wolontariatu elit” (Arczewska, Dudkiewicz, 2019). W przypadku elit znacznie częściej niż u adolescentów–wolontariuszy dominuje dyskurs korzyści i przymusu – jako głównych powodów podejmowania społecznej aktywności. W centrum uwagi postawiono związek między pracą społeczną elit a wychowaniem młodego pokolenia i jakością tego typu pracy wśród adolescentów. „Wolontariat adolescentów” i „wolontariat elit” nierzadko stanowi wspólną przestrzeń, która ma charakter edukacyjny. Treść rozdziału napisano na podstawie doświadczeń i refleksji autora, płynących z koordynowania wolontariatem (głównie wśród osób młodych) w organizacji wspierającej seniorów z niepełnosprawnościami. Doświadczenia autora współpracującego z adolescentami–wolontariuszami pokazują, że taka działalność ma wartość społeczną oraz edukacyjną i rozwojową. Konkluzje skupiają się na znaczeniu edukacji przez wolontariat zdominowany dziś przez „elity”. Edukacja ta, stając wobec „końca społecznego świata” (Touraine, 2013) budzi nadzieję na świat po kryzysie jako świat ugruntowany w podzielanych wartościach, wspólny i lepszy.

SŁOWA KLUCZOWE

seniorzy, wolontariat, wolontariusz.

WPROWADZENIE

Organizacja pozarządowa (*non-government organization*, w skrócie: NGO) jest sformalizowaną grupą ludzi działającą w konkretnym celu (interesie), którym nie jest osiągnięcie zysku. W gruncie rzeczy organizacje te mają charakter prywatny, jednak działają w interesie publicznym (Dąbrowska, 2019, s. 58). Prywatny charakter organizacji oznacza m.in., że uzyskanie środków finansowych na realizację działalności statutowej leży po stronie organizacji i jest uzależnione wyłącznie od jej aktywności w tym zakresie. Warto przyrzeć się strukturze przychodów NGO.

Średnia wartość rocznych przychodów organizacji, mimo iż ulega poprawie, jest wciąż niska. Według danych zebranych w raporcie Stowarzyszenia Klon/Jawor w 2018 r. przeciętna wartość ich budżetu wynosiła 28 tys. złotych (Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2019b, s. 9) i jest to o 4 tys. złotych więcej niż cztery lata wcześniej (zob. Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2015, s. 15). Ekonomicznie lepiej radzą sobie organizacje prowadzące działalność odpłatną oraz działalność gospodarczą – ich średnie budżety w 2018 r. wynosiły odpowiednio 60 i 160 tys. złotych (Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2019b, s. 9). Istotnym problemem organizacji pożytku publicznego w Polsce jest niestabilność ich finansowania, co wynika ze źródeł ich przychodów. Do najczęściej wykorzystywanych źródeł przychodu należą: składki członkowskie – 63%, źródła samorządowe (głównie środki na

realizację zadań publicznych) – 61% oraz darowizny od osób prywatnych – 50% (Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2019a, s. 40).

Zabezpieczenie finansowe działań podejmowanych przez NGO jest uzależnione od środków publicznych i prywatnych, charakteryzując się one niestabilnością, co stanowi realne zagrożenie realizacji tych działań. Pozyskanie środków publicznych jest zależne od ogłoszenia otwartego konkursu ofert (do którego przystąpienie może wymagać spełniania warunków przez organizację, takich jak: posiadanie lokalu, doświadczenie w realizacji podobnych zadań, kwalifikacje kadry przewidzianej do realizacji zadania czy wpisywanie się w zakres działań przewidzianych w konkursie) oraz wysoka ocena złożonej oferty przez komisję konkursową. Z kolei wsparcie prywatne w formie darowizn (finansowych i niefinansowych) zazwyczaj ma charakter okazjonalny, incydentalny.

Wobec tak kształtującej się sytuacji organizacji pozarządowych warunkiem niezbędnym zarówno ich istnienia, jak i prowadzenia działalności statutowej, jest korzystanie z pracy wolontariuszy. W 2018 r. 63% organizacji zgłaszało, że korzysta z nieodpłatnej pracy wolontariuszy (Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2019a, s. 22), zaś według danych GUS odsetek ten w roku 2018 wyniósł aż 85,5% (GUS, 2019, s. 4). Należy jednak nadmienić, że zaangażowanie wolontariuszy w działalność NGO nie jest uwarunkowane wyłącznie kwestią ekonomiczną – ważne są tu również aspekty edukacyjne, solidarnościowe czy moralne.

O istotności wolontariatu dla działalności organizacji pożytku publicznego świadczy również wyniesienie go do tytułu ustawy określającej warunki wykonywania i korzystania z tego rodzaju pracy – Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (Dz.U. 2003 nr 96 poz. 873). To kolejny argument świadczący o nierozzerwalności działalności pożytku publicznego i pracy wolontariuszy. Ponadto w artykule 15 punkt 5 tejże ustawy, określającym warunki rozpatrywania ofert realizacji zadania publicznego, wskazuje się, że świadczenie pracy wolontariuszy jest składową oceny, która „uwzględnia planowany przez organizację pozarządową lub podmioty wymienione w art. 3 ust. 3, wkład rzeczowy, osobowy, w tym świadczenia wolontariuszy i pracę społeczną członków”. Ilona Dąbrowska (2019, s. 64) wskazuje, że wkład osobowy jest jednym z najistotniejszych kryteriów w konkursach ofert.

W tym rozdziale chcę skupić się na specyficznym rodzaju pracy społecznej, jakim jest wolontariat młodzieży (adolescentów) na przykładzie organizacji wspierającej seniorów z niepełnosprawnościami. Zawarte w nim treści opieram na doświadczeniach i refleksjach własnych płynących z pełnienia funkcji koordynatora wolontariatu. Szczególną uwagę chcę poświęcić wartościom związanym z wolontariatem i jego edukacyjnym aspektem, które współcześnie ulegają stopniowej degradacji. Wolontariat adolescentów – w moim przekonaniu – ma wartość nie tylko społeczną, ale także (a może przede wszystkim) edukacyjną i rozwojową. Jest on szansą na budowę lepszego świata – wspólnego i ugruntowanego w podzielanych wartościach.

PORTRET POLSKIEGO WOLONTARIUSZA

Wolontariat, według Andrzeja Radziewicza-Winnickiego (2008, s. 630), w tradycyjnym znaczeniu oznacza nieodpłatną praktykę, której wykonywanie prowadzi do wyuczenia zawodu. Współcześnie pod tym pojęciem kryje się praca: nieodpłatna, świadomie podejmowana, ochotnicza

i dobrowolna, świadczona na rzecz innych, to znaczy osób spoza kręgu rodziny i znajomych. Definiując wolontariat, wspomniany autor wskazuje na istotne (zwłaszcza z perspektywy przyjętej w tym rozdziale) oblicze tejże pracy, która wykracza poza kwestie zawodowe – jej wykonywanie wiąże się z zespołem pewnych wartości i poczuciem pełnienia misji.

Bliska definicji Andrzeja Radziewicza-Winnickiego jest propozycja Piotra Adamiaka, który na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych proponuje społeczną definicję wolontariatu, zgodnie z którą jest to „nieodpłatna pomoc świadczona na rzecz innych ludzi (pozostających w potrzebie)” (Adamiak, 2014, s. 20). Podkreślić należy istotną różnicę pomiędzy przedstawionymi definicjami. Pierwsza określa wolontariat jako pracę, druga jako pomoc. Pojęcia te są od siebie odmienne, a szczególnej uwagi wymaga społeczne postrzeganie wolontariatu jako pomocy, nie zaś jako pracy, co może implikować traktowanie go jako czynności mającej wartość mniejszą niż praca. Dyskusja o uznaniu wolontariatu jako pracy wykracza poza temat tego rozdziału, dlatego ograniczę się do wskazania dwóch argumentów potwierdzających przyjęte przez mnie stanowisko. Po pierwsze, działalność wolontariacka, tak samo jak aktywność zawodowa, wymaga posiadania pewnych umiejętności i/lub kwalifikacji. Po drugie, biorąc pod uwagę zakres czasowy omawianych działań, w obu przypadkach możemy mówić o pracy, a to ze względu na możliwość świadczenia ich w elastycznych godzinach (które nie są definiowane przez etat).

Uwikłanie wolontariatu w pomoc może wynikać ze społecznego określania aktywności, które wpisują się w działanie tego rodzaju. Wyniki badań Piotra Adamiaka ujawniły istotny problem w postrzeganiu pracy wolontariuszy, która rozpina się pomiędzy bezinteresownością (brak korzyści) a brakiem wynagrodzenia (nieodpłatność, darmowość) (Adamiak, 2014, s. 19–20). Pomoc kojarzona jest zazwyczaj z bezinteresownością, a więc przeciwnie niż praca nie jest świadczona ze względu na możliwe odniesienie korzyści. Z jednej strony, „jeżeli korzyści są odnoszone przy okazji, nie grają kluczowej roli i nie są podstawowym motywatorem aktywności, to nadal można nazwać ją wolontariatem, z innej zaś, (...) korzyści niematerialne to forma zachęty do wolontariatu i nawet jeśli grają kluczową rolę, to nie ma w nich nic złego” (Adamiak, 2014, s. 20). W dalszych rozważaniach będę powracał do wątku korzyści płynących z wolontariatu.

W rozdziale tym przyjmuję rozumienie wolontariatu za Radziewiczem-Winnickim, przede wszystkim zaś aprobuję kwestię wykraczania poza sferę zawodową i związek pracy społecznej z wartościami. Moje doświadczenia pokazują, że świadczenie wolontariatu w przypadku adolescentów nie wynika z pobudek związanych z odniesieniem korzyści. Wynika raczej z wartości moralnych, chęci pomocy innym (w tym osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej), potrzeby bycia aktywnym (co dotyczy tak osób młodych, jak i starszych) lub zainteresowania grupą osób stanowiącą odbiorców działań danej organizacji.

Polska pod względem zaangażowania obywatelskiego jeszcze do niedawna była stosunkowo daleko od społeczeństw zachodnich. Według danych Europejskiego Sondażu Społecznego z 2008 r., 40% Duńczyków deklarowało, że zdarza im się podpisać petycję (Polska – 7%), 26% Niemców pracowało dla organizacji społecznej (Polska – 6%), a 21% Irlandczyków pracowało wolontariacko (Polska – 6%) (CBOS, 2011b). W innym świetle aktywność obywatelską Polaków przedstawia sondaż CBOS, według którego 16% badanych w ciągu ostatniego roku chociaż raz udzielało się wolontariacko na rzecz organizacji pozarządowej lub innej (CBOS 2011a, s. 5). W tym samym sondażu pomoc indywidualną, to znaczy świadczoną pozainstytucjonalnie, zadeklarowało 80% badanych (CBOS, 2011a, s. 1).

Zaangażowanie w pracę społeczną w ostatnich latach rośnie, o czym świadczą wyniki badań z 2013 r. (Adamiak, 2014, s. 50–51), 2016 (GUS, 2017) czy 2019 r. (CBOS, 2020). Wyniki ostatnich wymienionych badań pokazują, że wolontariacko na rzecz swojej społeczności lokalnej lub osób potrzebujących udziela się 24% badanych, zaś w działalność organizacji obywatelskich włącza się 43% rodaków (CBOS, 2020, s. 7). Najczęściej wolontariuszami są osoby w przedziałach wieku 18–24 i 35–44 lat, nieco częściej kobiety niż mężczyźni¹ (CBOS, 2020, s. 9). Wiek wolontariusza jest ściśle związany z jego sytuacją zawodową i życiową. Pierwsza wymieniona grupa wiekowa to osoby, które zazwyczaj są w trakcie edukacji, co oznacza, że posiadają czas wolny, który mogą poświęcić na przykład na pracę społeczną. Grupa osób w wieku 35–44 lat obejmuje tych, którzy skończyli już etap edukacji formalnej i charakteryzują się ustabilizowaną (lub względnie ustabilizowaną) sytuacją zawodową i życiową.

Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania, w pracę społeczną najczęściej angażują się osoby z wielkich miast (powyżej 500 tys.), natomiast najrzadziej mieszkańcy wsi i dużych miast (100–499 tys.) (CBOS, 2020, s. 6). Aktywne włączanie się w wolontariat wzrasta wraz z poziomem wykształcenia (najczęściej robią to osoby z wyższym, najrzadziej z zawodowym wykształceniem), wielkością dochodów na osobę w rodzinie oraz z uczestnictwem w praktykach religijnych (najaktywniejsze są osoby uczestniczące w nich kilka razy w tygodniu) (CBOS, 2020, s. 6).

Warto również zwrócić uwagę na zakres zaangażowania w wykonywanie działalności społecznej. W latach 1998–2020 wzrosła liczba osób pracujących społecznie w organizacjach: w przypadku pracy w organizacji w jednej dziedzinie z 15 do 18%, w dwóch dziedzinach z 4 do 18%, w trzech i więcej dziedzinach z 4 do 16% (CBOS, 2020, s. 4). Wobec powyższego wniosek o rosnącym zaangażowaniu Polaków w działalność społeczną jest w pełni uzasadniony. Obok zakresu zaangażowania ważne – z punktu widzenia problemu poruszanego w rozdziale – są obszary tego zaangażowania:

Polacy podejmują aktywność społeczną przede wszystkim w ramach organizacji działających na rzecz szkolnictwa, oświaty (5,4% ogółu, 22,2% pracujących społecznie), o charakterze religijnym (odpowiednio: 4,5% i 18,5%), organizacji charytatywnych – wspierających osoby potrzebujące (3,8% ogółu, 15,5% pracujących społecznie) lub dzieci (odpowiednio: 3,7% i 14,9%), sportowych (3,6% ogółu, 14,8% pracujących społecznie), a także takich, jak Ochotnicza Straż Pożarna czy Górskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe (3,0% ogółu, 12,2% pracujących społecznie) (CBOS, 2011a, s. 6).

Zakres aktywności polskich wolontariuszy pokazuje wysokie zaangażowanie w kwestie społeczne i niwelowanie skutków występowania problemów społecznych. Podsumowaniem tej części rozdziału, zgodnie z jego podtytułem, pragnę uczynić konstrukcję portretu polskiego wolontariusza. Polski wolontariusz to człowiek młody (w przedziale wiekowym 18–24 i 35–44 lat), mieszkający w dużym mieście, wykształcony, o satysfakcjonującej sytuacji materialnej, często biorący udział w praktykach religijnych, częściej kobieta niż mężczyzna.

¹ Warto nadmienić, że w analizowanych źródłach nie ma całkowitego konsensusu co do kwestii częstszego zaangażowania w wolontariat kobiet niż mężczyzn. Wyniki większości badań (CBOS, 2020, s. 9; CBOS, 2011b, s. 7; Adamiak, 2014, s. 41) wskazują, że to kobiety są bardziej aktywne w tym obszarze, niektóre jednak (GUS, 2017, s. 11) przedstawiają sytuację przeciwnie. Za większością przyjmuję, że kobiety częściej angażują się w pracę społeczną.

Współcześnie praktykowanie wolontariatu ulega przemianom w zakresie pobudek stojących za włączaniem się w taką aktywność, rodzaju powierzanych zadań czy częstotliwości wykonywania nieodpłatnej pracy. W dalszej części rozdziału skupię się na dwóch zjawiskach: wolontariacie pracowniczym, świadczonym przez osoby o ustabilizowanej sytuacji zawodowej i życiowej oraz na wolontariacie adolescentów.

WOLONTARIAT PRACOWNICZY: CZY WCIAŻ WOLONTARIAT?

Ostatnie kilka lat jest okresem rosnącej popularności wolontariatu i intensywnego rozwoju jego form. Wraz z komputeryzacją i przenoszeniem wszelkich działań w sferę internetu następuje pojawienie się nowej formy pracy społecznej – e-wolontariat. Aktualnie w sieci możemy już nie tylko odszukać adresy miejsc, gdzie udziela się wsparcia, ale także z niego skorzystać, np. przez usługi doradcze, korepetycje czy pomoc w odrabianiu lekcji². Magdalena Dudkiewicz opisując internetowe działania wolontariackie wymienia szereg innych aktywności, które wymagają znacznie mniejszego zaangażowania niż e-wolontariat (można by nawet stwierdzić, że wymienione przez nią aktywności są przykładami biernego pomagania):

warto podkreślić rosnące znaczenie działań internetowych i związanych z nowymi technologiami (budowanie wirtualnej kliniki, e-wolontariat, karmienie zwierzaków przez wyklikanie wirtualnej kości, klikanie codziennie [w baner lub link, w odpowiednią ikonkę], pomaganie przez Internet, pomaganie w sieci, umieszczenie banneru danej akcji na swojej stronie internetowej, zamieszczanie linka w swoim profilu, zarejestrowanie się w serwisie, [a nawet] zmienianie świata paroma kliknięciami dziennie) [pisownia oryginalna – przyp. M.R.] (Dudkiewicz, 2013, s. 38).

Obecnie coraz popularniejsze staje się świadczenie wolontariatu organizowanego w ramach miejsca pracy, tzw. wolontariatu pracowniczego (WP), cieszącego się szczególnym zainteresowaniem wśród wielkich firm i korporacji. Tendencja ta uwidacznia się w wyniku analizy trzech edycji Ogólnopolskich Badań Wolontariatu Pracowniczego. W latach 2008-2019 wzrosły: poziom świadomości pojęcia „wolontariat pracowniczy” (z 39% do 79%), odsetek dużych firm posiadających program wolontariatu pracowniczego (z 2% do 16%) oraz odsetek firm planujących wprowadzenie takiego programu (również z 2% do 16%) (III Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego, 2019, s. 10). Interesujące, że osoby posiadające doświadczenie pracy wolontariackiej kontynuują ją w miejscu pracy. Między 40% a 50% osób zaangażowanych w wolontariat pracowniczy posiada już doświadczenie w tym obszarze, a około 60% zaczyna swoją przygodę z pracą społeczną (I Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego 2008, III Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego, 2019). Warto jednak nadmienić, że osoby, które nie angażują się w WP, nie robiły tego nigdy wcześniej. Taki obraz sytuacji daje podstawy do wniosku, że praca wolontariacka w młodości (a konkretyzując – przed osią-

² Więcej informacji na temat e-wolontariatu, w tym o zakresie działań, można znaleźć w artykule Marzeny Kacpro-wicz „E-wolontariat – co to takiego?” dostępnego na stronie <http://e-wolontariat.pl/blog/teoria/e-wolontariat-co-to-takiego/>.

gnięciem stabilności zawodowej; szczególnie zaś w okresie adolescencji) przynosi efekt w postaci zaangażowania również w dalszych etapach życia.

Wolontariat pracowniczy można klasyfikować ze względu na formy, które można ująć za pomocą trzech, wewnętrznie przeciwstawnie par: akcyjny – długofalowy, indywidualny – grupowy oraz kompetencyjny – ogólnospołeczny (Lorecka, 2011, s. 22). Owe rozróżnienia pokazują różne oblicza i sposoby myślenia o wolontariacie pracowniczym osób, które odpowiedzialne są za jego organizację. W przypadku WP dominuje jego akcyjna forma. Jak twierdzą pracownicy-wolontariusze, jest to spowodowane niewystarczającymi zasobami czasowymi, by częściej włączyć się w ten rodzaj działań. Akcyjna forma wolontariatu może być jednak długofalowa, czego przykładem jest rokroczne udzielanie wsparcia przez większe firmy w postaci przygotowania paczek świątecznych dla dzieci z rodzin ubogich i marginalizowanych (przekazywanych organizacji, która zajmuje się takim działaniem) czy zaangażowanie w obchody Międzynarodowego Dnia Ziemi przez prace porządkowe i renowacyjne w/przy siedzibie organizacji pozarządowej. Ostatni wymieniony rodzaj działań może wpisywać się w wolontariat ogólnospołeczny, który dotyczy zainteresowań wolontariusza, w przeciwieństwie do kompetencyjnego, w której wykorzystuje posiadaną wiedzę specjalistyczną, zazwyczaj związaną z miejscem pracy. Ponadto wolontariat kompetencyjny może być narzędziem budowania pozytywnego wizerunku firmy.

Warto zwrócić uwagę, że motywy wprowadzenia wolontariatu pracowniczego w firmach nie wiążą się z kwestiami społecznymi – te bowiem mają charakter marginalny. Najczęściej wskazywane powody dotyczą polityki/strategii firmy czy rozwoju pracowników i relacji pomiędzy nimi. Wśród tych motywów wymienić można: wzmocnienie relacji emocjonalnych pracowników z firmą (85%), motywujący wpływ na pracowników (83%), strategię społecznej odpowiedzialności firmy, budowanie wizerunku firmy odpowiedzialnej i zaangażowanej społecznie, integrujący wpływ na pracowników (każde po 79%) (III Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego, 2019, s. 12). Kwestie społeczne stanowią tylko dwie z jedenastu możliwości odpowiedzi: możliwość wykorzystania potencjału firmy do niesienia pomocy (76%) oraz zakorzenienie się w lokalnej społeczności i wspieranie jej (7%) (III Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego, 2019, s. 12).

Podejście to nie powinno być jednak odbierane w kategoriach negatywnych. Tak jak wspominałem, osoby wykonujące nieodpłatną pracę często patrzą na nią przez pryzmat możliwości osiągnięcia jakichś korzyści, a te mogą występować tak na poziomie indywidualnym, jak i grupowym (tu: firmy). Niepokojące mogą być jednak sygnały, które świadczą o czysto matematycznym, a nie społecznym postrzeganiu zaangażowania wolontariuszy przez firmy. Poprawa sytuacji potrzebujących i działanie firmy w słusznej sprawie zajmują dopiero 5. miejsce w klasyfikacji motywów podejmowania działań wolontariackich, ponieważ „pod uwagę bierze się liczbę zrealizowanych projektów oraz liczbę aktywnych wolontariuszy, pozostawiając ich oddziaływanie na społeczność w sferze niewiadomych” (III Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego, 2019, s. 8).

Wolontariat pracowniczy przywędrował do Polski z Zachodu – jego źródła sięgają Nowego Jorku lat 70 XX wieku. Jest to o tyle istotne, że sytuacja w naszym kraju, gdy brakuje refleksji dotyczącej myślenia koncepcyjnego o wolontariacie pracowniczym, może zaprowadzić nas do podobnego punktu, w którym znajdują się Stany Zjednoczone. O mniej pozytywnym obliczu zaangażowania pracowników korporacji w pracę społeczną pisze chociażby David Graeber

(2019). W książce „Praca bez sensu. Teoria” przywołuje wypowiedź Ruperta, Australijczyka, emigranta ekonomicznego, pracującego w bankowości:

albo to, jak mobilizują nas do tygodniowych akcji dobroczynnych. Odmawiam udziału, bo chociaż wspieram inicjatywy charytatywne, nie będę tego robił przez swój bank, skoro dla nich to po prostu wielka akcja reklamowa, która ma podnieść morale w firmie i przedstawić bankowość inaczej (...) ustalają „target”, powiedzmy dziewięćdziesięcioprocentowe uczestnictwo – całkowicie „dobrowolne” – a potem przez dwa miesiące starają się zmusić ludzi, żeby się wpisali. Jak się nie zgłosisz, zapiszą to sobie i ktoś cię odwiedzi, żeby zapytać, dlaczego się nie wpisałeś (...) ostatnim razem naprawdę obawiałem się, że stracę pracę, ponieważ się opierałem (Graeber, 2019, s. 270).

Wypowiedź Ruperta powinniśmy uznać jako swego rodzaju przestrożę, bowiem opisywane przez niego traktowanie pracy społecznej jako przymusowej, której wyłącznym celem jest budowanie pozytywnego wizerunku firmy, oznacza całkowite zatracenie wartości wolontariatu. Zmiana ta jest sygnałem świadczącym o przesuwaniu znaczenia wolontariatu, traktowanego już nie jako praca przynosząca społeczne korzyści, lecz jako efektywne narzędzie marketingowe, a co z tym się wiąże – o pozbawieniu pracy wolontariackiej wszelkich pozytywnych, niematerialnych wartości.

Warto na ten rodzaj pracy spojrzeć z jednej strony jako możliwość pomocy potrzebującym (niekoniecznie rozumianym jako ubodzy, lecz ogólnie, tym, którzy z różnych przyczyn posiadają niewystarczające zasoby, by poradzić sobie z realizacją zadań w życiu codziennym), z drugiej zaś jako szansę podzielenia się własnym doświadczeniem i rozwoju swoich kompetencji.

Posiadane przez mnie doświadczenia pracy wolontariackiej, a także wynikające ze współpracy z „elitarnymi” wolontariuszami pokazują, że takie współdziałanie może być owocne i pozwala osiągać znacznie lepsze, z perspektywy wspomaganego, rezultaty. Kwestię tę nieco szerzej omówię w jednej z kolejnych części rozdziału. Zanim jednak do tego przejdę, konieczne jest skupienie się na wolontariacie młodzieżowym (adolescentów).

WOLONTARIAT ADOLESCENTÓW I JEGO MIEJSCE W WYZNAWANYCH WARTOŚCIACH

Wolontariat jest silnie związany z wymiarem etycznym – aż 84% badanych kojarzy go z bezpośrednią pomocą potrzebującym i słabszym (Adamiak, 2014, s. 29–30), która może dawać radość i satysfakcję. Typowy wolontariusz/wolontariuszka społecznie kojarzona jest z osobą energiczną, entuzjastyczną, która dysponuje czasem wolnym (Adamiak, 2014, s. 33). Kojarzenie wolontariatu z osobami młodymi ma swoje źródło w dyskursie prasowym, gdzie pojęcie „wolontariusz” zastępuje się określeniami związanymi z wiekiem osób świadczących tę pracę: „uczniowie”, „młodzież” czy „studenci” (Adamiak, 2014, s. 37)³. Współcześnie coraz bardziej popularny staje się wolontariat osób dorosłych o względnie ustabilizowanej lub stabilnej sytuacji życiowej, o czym pisałem w poprzedniej części rozdziału.

³ Stosowany w prasie zabieg definiowania wolontariusza poprzez pojęcia związane z wiekiem wpisuje się w dyspozytywny wiek, będący elementem diagramu urządzania młodzieży (zob. H. Ostrowicka, 2015).

Ostatnie badania Centrum Badania Opinii Społecznej, odnoszące się do zaangażowania społecznego Polaków, pochodzą z 2011 r. Na początku raportu „Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza” czytamy, że:

społeczny wizerunek wolontariusza – osoby młodej, dobrze sytuowanej, wykształconej i religijnej – nie odpowiada profilowi osób, które angażują się w dobrowolną, nieodpłatną pracę w celach społecznych. Ten stereotyp może ograniczać możliwości upowszechniania i promowania idei wolontariatu (CBOS, 2011b).

Okazuje się jednak, że ten stereotyp ma wiele wspólnego z rzeczywistością. Wyniki badań z 2020 r. pokazują, że aktywność społeczna częściej dotyczy osób z wyższym wykształceniem, religijnych, mieszkających w większych miastach oraz zadowolonych ze swojej sytuacji materialnej (CBOS 2020, s. 5). Opisany w raporcie z 2011 r. wizerunek polskiego wolontariusza znajduje także potwierdzenie w postrzeganych przez społeczeństwo pewnych predyspozycjach, pozwalających na świadczenie pracy społecznej. Wśród nich możemy wymienić: dobry stan zdrowia, który zazwyczaj jest ściśle związany z wiekiem, posiadanym czasem wolnym, którego ze względu na ilość obowiązków młodzi mają więcej czy kwestię otwartości na nowe doświadczenia, która również jest większa w okresie młodości. Dlatego można twierdzić, że aktywność społeczna jest domeną młodzieży.

Pisząc o wolontariacie młodzieżowym, warto wspomnieć o jednej z przyczyn jego obecności tak w szkołach, jak i życiu adolescentów. Mam na myśli kwestię możliwości uzyskania dodatkowych punktów w rekrutacji do szkoły ponadpodstawowej za aktywność społeczną, w tym wolontariat, co reguluje Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej (art. 7, Dz.U. 2019 poz. 1737). Te kilka punktów rekrutacyjnych jest częstym stymulatorem zaangażowania się adolescentów w wolontariat. Nie zawsze jest jednak tak, że stanowią one główny bodziec – jak pokazują analizy Grzegorza Całka, działalność społeczna, w tym wolontariat, są dobrze zakorzenione w polskim systemie oświatowym i polskich szkołach (Całek, 2017, 2021). Dyskusja dotycząca wartościowania tej kwestii mogłaby przyjąć formę podobną do zakreślonej już problematyki wolontariatu pracowniczego – zarówno jeden, jak i drugi rodzaj aktywności społecznej, ma swoje blaski i cienie.

Kluczową jest jednak możliwość zaangażowania adolescentów w pomoc potrzebującym, która niezależnie od czasu trwania może przynieść wiele korzyści: te, które wynikają ze wsparcia drugiego człowieka, edukacyjne – opierające się na kształtowaniu postaw młodzieży oraz ogólnospołeczne, które mogą przejawiać się w życiu dorosłym np. poprzez aktywność w środowisku lokalnym. W tym przypadku pozytywne strony nie tylko przeważają nad negatywnymi, ale także na nich powinna skupiać się uwaga.

Moje doświadczenia płynące zarówno z bycia wolontariuszem z kilkunastoletnim stażem (a więc także w różnych rolach i na różnych etapach życia), jak i koordynowania wolontariatem, pokazują, że zarówno krótkoterminowe, jak i długoterminowe zaangażowanie adolescentów w pracę społeczną przynosi pozytywne efekty – oczywiście okres świadczenia pracy wolontariackiej ma niebagatelne znaczenie dla jakości tych efektów.

Krótkoterminowe zaangażowanie adolescentów-wolontariuszy pozwala na kształtowanie szeregu umiejętności interpersonalnych, jest szansą na sprawdzenie się w nowej roli, a przede wszystkim jest podatnym gruntem do budowania empatii. Do tej krótkiej listy należy dodać elementy poznania danego środowiska/ grupy społecznej, które są specyficzne i zależne od

odbiorcy aktywności wolontariackiej. Kumulowanie różnych doświadczeń, w tym także doświadczeń współpracy z różnymi organizacjami i grupami odbiorców (beneficjentami działań NGO), nie jest kwestią wyłącznie budowania swojej wiedzy na temat społeczeństwa, różnych grup społecznych czy rozwoju współpracy z innymi. Jest to również szansa na zrozumienie społecznej różnorodności czy wynikającego z niej zróżnicowania potrzeb. Wszystkie te doświadczenia mogą być motywatorem działania społecznego:

(...) można zaryzykować twierdzenie, że stymulowanie ludzi w różnych kontekstach społecznych do aktywnego odnoszenia się do innych osób – ich potrzeb, stanów, sytuacji czy to na sposób afektywnego odzwierciedlenia, czy też refleksyjnego rozumiejącego odnoszenia się do cudzego położenia, mają szansę wpłynąć mobilizująco na ich chęć udziału w różnych ważnych przedsięwzięciach charytatywnych (Dziarnowska, 2020, s. 160).

Zbieranie różnorodnych doświadczeń przez adolescentów nie tylko wzbogaca ich wiedzę o społeczeństwie i świecie, ale – co podkreślę w tym rozdziale po raz kolejny – daje szansę na ich aktywność społeczną w życiu dorosłym, co stwarza perspektywę budowy lepszego społeczeństwa. W dalszej części zajmę się specyficznym rodzajem aktywności adolescentów-wolontariuszy, jakim jest świadczenie pracy społecznej na rzecz organizacji (oraz jej beneficjentów), zajmującej się wsparciem seniorów z niepełnosprawnościami. Na bazie tych doświadczeń będę budował dalsze rozważania.

ADOLESCENCI JAKO WOLONTARIUSZE W ORGANIZACJI WSPIERAJĄCEJ SENIORÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Współpraca adolescentów z osobami z niepełnosprawnościami, seniorami czy seniorami z niepełnosprawnościami jest polem wymiany doświadczeń, dzielenia się wiedzą, a także przestrzenią komunikacji międzypokoleniowej – tak ważnej w starzejącym się społeczeństwie. Kwestie, które poruszę w dalszej części tekstu, będą odnosiły się do doświadczeń własnych i – o ile nie wskazano inaczej – będą spostrzeżeniami subiektywnymi.

Podjęcie decyzji o włączeniu się w działalność organizacji wspierającej osoby z niepełnosprawnościami w wieku senioralnym można postrzegać jako odważną decyzję. Z moich obserwacji młodzieży czy studentów problemem ludzi młodych jest negatywne nastawienie względem starszych. Kiedy do wieku dodamy trudności w funkcjonowaniu wynikające z niepełnosprawności (w opisywanym przypadku: osób z uszkodzeniem wzroku i /lub słuchu) – nie stroniąc od stopniowania – decyzję młodzieży należy uznać za bardzo odważną.

Należy jednak podkreślić, że decyzja o zaangażowaniu w pomoc takiej grupie społecznej najczęściej wynika z pobudek i przekonań wewnętrznych adolescentów, którzy czują, że taki wybór może być/jest właściwy. Oczywiście, pozostaje pewne ryzyko, że ich dotychczasowe wyobrażenie o grupie docelowej zostanie skonfrontowane ze stanem faktycznym – odmiennym od oczekiwanego, jednak zdarza się tak stosunkowo rzadko, ponieważ osoby angażujące się w ten rodzaj wsparcia są otwarte na poznanie grupy beneficjentów organizacji, a to sprawia, że ich zaangażowanie w wolontariat ma charakter dość trwały. Inaczej jest w przypadku osób, które poszukują miejsca i grupy odbiorców swojej pracy społecznej – wówczas adolescenty po kilku spotkaniach wycofują się. Rezygnacji – moim zdaniem – nie należy oceniać negatywnie, ponie-

waż posiada przynajmniej trzy pozytywne strony. Po pierwsze, jest przejawem samostanowienia, podejmowania samodzielnych decyzji dotyczących własnego życia i przyszłości. Po drugie, jest sygnałem świadczącym o samopoznaniu, o stwierdzeniu pewnych własnych ograniczeń, choćby tych dotyczących zdolności (lub ich braku) do pracy z daną grupą. Po trzecie zaś, nawet krótkotrwały kontakt pozwala zdobyć pewne pobieżne informacje dotyczące tejże grupy, co ma niewątpliwą wartość edukacyjną. Z ogólnospołecznego punktu widzenia obie opisane sytuacje (świadomego wyboru i poszukiwania) są pożądane, bowiem są szansą na kształtowanie wrażliwości na drugiego człowieka i jego potrzeb oraz empatii. Nawet kilkukrotne uczestniczenie w spotkaniach seniorów z niepełnosprawnością jest przestrzenią edukacyjną wykorzystywaną przez pracowników organizacji pozarządowej, by przekazywać wiedzę o sposobie funkcjonowania, problemach i możliwościach wsparcia grupy beneficjentów.

Możliwość świadczenia pracy społecznej przez adolescentów-wolontariuszy jest ściśle uzależniona od pisemnie wyrażonej zgody rodziców lub opiekunów prawnych. Kwestia ta jest dziś zdecydowanie mniej problematyczna niż kilka czy kilkanaście lat temu, kiedy idea wolontariatu nie była tak powszechna, a praca społeczna często traktowana jako sposób wyzysku. Obecnie rodzice pozytywnie zapatrują się na chęć podjęcia nieodpłatnej pracy na rzecz osób potrzebujących. Nie tylko postrzegają to jako szansę na zdobycie doświadczenia przez swoje dzieci, ale także wykazują postawę wspierającą i nierzadko również sami incydentalnie włączają się w działania organizacji pozarządowej, w której wolontariuszem jest ich dziecko.

Uwagę należy zwrócić na sposób wykonywania przez adolescentów pracy wolontariackiej, świadczonej na rzecz seniorów z niepełnosprawnościami. Wykazują się wysokim zaangażowaniem w wykonywanie obowiązków – tych powierzonych przez koordynatora wolontariatu, innych pracowników, a także w wyznaczanie i inspirowanie nowych działań i rozwiązań. W kontakcie z seniorami są cierpliwi, wyrozumiali, empatyczni, pomocni, a relacja pomocowa ma niejako dwustronny, symetryczny charakter, to znaczy młodzi wspierają i uczą seniorów, ale to samo otrzymują z przeciwnej strony, co pozwala budować pozytywne relacje międzypokoleniowe. Szczególnie zaś ważne jest ukierunkowanie na indywidualne funkcjonowanie i potrzeby seniorów z niepełnosprawnością, ponieważ w przypadku osób z uszkodzeniem wzroku i/lub słuchu są one różnorodne, niemal w każdym przypadku inne (Rutkowski, 2019). Adolescenci włączają się także w działania mające na celu poprawę społecznego funkcjonowania seniorów z niepełnosprawnością – przez organizację akcji społecznych, uczestnictwo w wydarzeniach w przestrzeni miejskiej czy działań, mających wpłynąć na zmianę lokalnej polityki.

W kontekście tematu podejmowanego w rozdziale omówienia wymaga współpraca adolescentów-wolontariuszy z innymi osobami świadczącymi pracę społeczną, przede wszystkim zaś z wpisującymi się w przedstawiony już „wolontariat elit”. W tym przypadku do głosu po raz kolejny dochodzi kwestia otwarcia na nowe doświadczenia adolescentów, co powoduje, że także we współpracy z „elitarnymi” wolontariuszami przejawiają postawę otwartą. Współdziałanie jest dla nich kolejną szansą uczenia się oraz czerpania z doświadczeń i wiedzy specjalistów, co może mieć wpływ na planowanie dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej młodzieży. Taka współpraca jest wielostronnie korzystna zgodnie z zasadą, że razem można więcej. Warto zauważyć, że stwarza ona przestrzeń kształtowania postaw adolescentów, które będą owocowały w przyszłości, a dziś dają nadzieję na budowę społeczeństwa dzielącego wspólne wartości, a przez to lepszego i bardziej wrażliwego na drugiego człowieka.

Ta krótka charakterystyka zaangażowania adolescentów w wolontariat w organizacji wspierającej seniorów z niepełnosprawnościami uwidacznia, że motywy podjęcia przez nich pracy społecznej rzadko wynikają z kapitalistycznych pobudek, skupiających się wokół odnoszenia korzyści. Młodzi wolontariusze traktują swoje zaangażowanie jako pole edukacyjne, jako szansę uczenia się od innych, a także przekazywania im swojej wiedzy i umiejętności.

Takie podejście młodych ma odzwierciedlenie w wynikach badań dotyczących wartości pracy w percepcji młodzieży stojącej u progu kariery zawodowej (Wosik-Kawala, Sarzyńska-Mazurek, 2017). Badania te wykazały, że niezależnie od typu szkoły, wbrew społecznemu przekonaniu i postrzeganiu rówieśników jako tych, dla których w życiu najważniejsze są pieniądze, rozrywka i dbałość o wygląd, najważniejszymi wartościami dla młodzieży są zdrowie i rodzina (Wosik-Kawala, Sarzyńska-Mazurek, 2017, s. 183). Młodzież wysoko oceniła także wartości allocentryczne, związane z edukacją i przyszłością zawodową (pracą). Adolescenci dokonując wyborów zawodowych i edukacyjnych (w tym także dotyczących wolontariatu) w pierwszej kolejności kierują się wartościami niematerialnymi.

W tym kontekście możliwe jest wskazanie przesunięcia współczesnego rozumienia wolontariatu, które w przypadku adolescentów skupia się wokół pomocy potrzebującym oraz przyswajania i dzielenia się wiedzą oraz umiejętnościami. Być może trafnym spostrzeżeniem jest wskazanie na odmienne postrzeganie pracy społecznej przez dorosłych, tzw. elitarnych wolontariuszy, osób organizujących i świadczących wolontariat pracowniczy oraz adolescentów-wolontariuszy. Obiektywna ocena wymaga realizacji pogłębionych badań empirycznych, które pozwoliłyby zweryfikować moje spostrzeżenia.

Co jednak wyjątkowo budujące, zaangażowanie młodych ludzi w pracę społeczną ulega przemianom i staje się aktywnością podejmowaną świadomie, ukierunkowaną na uczenie się. Aspekt edukacyjny silnie wspiera międzypokoleniowa współpraca na linii wolontariusz-senior, ale przede wszystkim adolescent-elity.

ZAKOŃCZENIE: WOLONTARIAT A SPOŁECZEŃSTWO PO KRYZYSIE

Współczesne społeczeństwa stają w obliczu licznych kryzysów, m.in. ekonomicznych, mieszkaniowych, społecznych, kryzysów wartości czy zatrudnienia. Joseph Stiglitz jest zdania, że rosnące nierówności są przyczyną kryzysów. Nie sposób odmówić mu słuszności, kiedy weźmiemy pod uwagę opisywaną przez niego polaryzację społeczną przyjmującą formę bogacenia się 1% najbogatszych i pogłębiającej się biedy 99% pozostałej części społeczeństwa (Stiglitz, 2015). Odmiennego zdania jest Alain Touraine, który podkreśla, że kryzys jest przyczyną pogłębiających się nierówności i rosnących niepokojów społecznych (Touraine, 2013). Istota problemu tkwi jednak pomiędzy tymi stanowiskami, a właściwie stanowi efekt ich połączenia, to znaczy: kryzys powoduje marginalizację, ale trwająca marginalizacja także prowadzi do kryzysu.

Kryzys jest czynnikiem destrukcyjnym życia społecznego, ponieważ prowadzi do osłabienia pozycji aktorów społecznych „w efekcie aktorzy czysto społeczni tracą dziś na znaczeniu czy wręcz znikają, pozostawiając miejsce innym aktorom, niekoniecznie społecznym” (Touraine, 2013, s. 34) – kapitałowi finansowemu i idei podmiotu. Obecny kryzys – pisze Touraine – „pojawił się w kontekście zasadniczej zmiany w obszarze kultury i świata wartości, kiedy maleje za-

interesowanie pracą, a równolegle coraz silniej uwidacznia się, zwłaszcza wśród młodych, chęć przeżywania doświadczeń osobistych bardziej niż uczestniczenia w zadaniach zbiorowych” (Touraine, 2013, s. 55–56).

Zmiana podejścia adolescentów do pracy wolontariackiej jest sygnałem dokonującej się zmiany motywów podejmowania aktywności, który w gruncie rzeczy dotyczy nie tylko pracy społecznej, lecz również ogółu wyznawanych wartości. Proces ten za Tourainem można nazwać końcem świata społecznego, który „oznacza coraz wyraźniejszy rozdźwięk między systemem gospodarczym (o którym nikt już nie może twierdzić, że ma nań jakikolwiek rzeczywisty wpływ) a życiem kulturalnym i politycznym (w którym bardziej chodzi o zasady wolności i sprawiedliwości niż o stosunek między siłami)” (Touraine, 2013, s. 146).

Istotą kryzysu świata społecznego jest zmiana motywacji aktorów społecznych, która nie wynika z kwestii społeczno-ekonomicznych, lecz z woli obrony swoich praw, a co za tym idzie – także praw grupy, do której przynależą. Kluczowym ogniwem zmiany jest podmiot – jedyne narzędzie zmiany, które może przeciwstawić się dominacji ekonomii i żądzy zysku. Nowe instytucje społeczne – w świecie postspołecznym – powinny opierać się o zasady otwartości, obrony interesu słabszego, demokracji, której ścieżka prowadzi z dołu do góry oraz sprzeciwiania się i przełamywania obowiązujących podziałów społecznych. Fundamentem budowy nowego społeczeństwa, obok wspólnie podzielanych wartości, jest tworzenie wspólnot, którymi będą „nie tylko sympatyczne grupy sąsiedzkie czy spotkania rodzinne, podczas których dalecy kuzyni będą mieli okazję lepiej się poznać, ale także grupy protestu, a zarazem afirmacji najbardziej uniwersalnych zasad” (Touraine, 2013, s. 161). Nie chodzi jednak rzeczywiście o odbudowę więzi społecznych, lecz o włączenie w działanie opierające się na uznaniu fundamentalnych praw człowieka (m.in. prawa do życia, wolności i bezpieczeństwa), a więc sprzeciwianie się obowiązującej dominacji. W ten rodzaj aktywności wpisuje się „promowanie działań, zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych, w które każda jednostka świadomie się **angażuje** [podkr. A.T.], a nie tylko biernie w nich uczestniczy” (Touraine, 2013, s. 183).

Zarysowana przez Touraine’a propozycja budowania społeczeństwa po kryzysie opierać ma się na trzech fundamentach: poszanowaniu i obrony praw każdego człowieka, podzieleniu wspólnych wartości i świadomym zaangażowaniu. Te warunki – warunki budowy społeczeństwa w świecie postspołecznym – z pewnością spełnia zaangażowanie w pracę społeczną w przedstawionym przeze mnie kształcie. Warunkiem jest otwartość, świadoma decyzja i możliwość międzypokoleniowego zaangażowania w sprawy ważne. Kryteriów tych nie spełnia wolontariat pracowniczy, który nie wynika z potrzeby zajęcia stanowiska, głosu czy udziału w istotnej sprawie. Jako aktywność zewnętrznie narzucona i mająca inne niż moralne, wynikające z konieczności, a nie poszanowania praw drugiego człowieka, czy w końcu ekonomiczno-wizerunkowe pobudki, jest tym, co przeszkadza w budowaniu nowego porządku.

Sprzeciwianie się utrwalonej hierarchii, porządkowi, wykluczeniu i marginalizacji umożliwia jedność we wspólnej sprawie, pewnego rodzaju wspólnotowość działania, taka, która łączy współpracujących ze sobą adolescentów-wolontariuszy i osoby świadczące „wolontariat elit”. Ich zaangażowanie można przyrównać do opisywanej przez Marię Mendel (2017) postawy pracownika socjalnego – zaangażowanego w miejsce wspólne, przekształcającego środowisko za pomocą drzemających w jego wnętrzu sił. Tak jak opisywany przez Mendel pracownik socjalny, tak i adolescent-wolontariusz w kontekście współdziałania, prezentowanego przeze mnie w tym

rozdziale, jawi się jako „sprzymierzeniec, pracujący na obalenie niesprawiedliwych struktur, w których rozwijają się różnorodne przeszkody zamykające uczniów, ich rodziny, sąsiedzkie społeczności na społecznym marginesie” (Mendel, 2017, s. 358).

Materiałem budulcowym świata po kryzysie są więc wartości, a ich podzielenie daje nadzieję, że będzie on wspólny i lepszy. Nieocenioną rolę pełni tu współdziałanie wolontariuszy „elitarnych” z adolescentami, która jest przestrzenią transferu wartości, szansą na ich pielęgnowanie. Działalność społeczna ma wartość edukacyjną oraz rozwojową i ma realną szansę zmienić przyszłość naszego społeczeństwa, a przede wszystkim poprawić sytuację osób i grup marginalizowanych. Połączenie doświadczenia „elitarnych” wolontariuszy z otwartością i odwagą młodzieży stanowi pewnego rodzaju katalizator zmiany i może przynieść wielokrotnie korzystniejsze zmiany niż działanie tych aktorów społecznych w pojedynkę.

Zmiana społeczeństwa w kierunku większej otwartości, poszanowania praw i godności człowieka oraz poprawy sytuacji ludzi wykluczonych z uczestnictwa w nim jest jednym z wyzwań, jakie stawiają sobie działacze organizacji pozarządowych, którzy robią to na co dzień przez szeroko rozumiane działania edukacyjne i kształtowanie postaw. Praca społeczna w tym obszarze jest szansą na zwiększenie zakresu tych działań oraz podniesienie ich skuteczności, a rezultaty tychże przyjdzie odczuć nam wszystkim. Wolontariat jest więc jedną z perspektyw umożliwiających budowę lepszego świata w przyszłości, a potencjał realizacji tego celu jest ogromny. Jak pisze Krzysztof Frysztacki, osoby działające w organizacjach trzeciego sektora cechuje altruizm, to znaczy „gotowość do bezinteresownego działania na rzecz innych ludzi (...), oddanie sprawom tych ludzi, pozytywną identyfikację z tak podejmowaną aktywnością, wręcz misją (...) łączenie tego z wolną wolą, z dokonywaniem wyborów w zgodzie z własnymi przekonaniami, poczuciem własnej wolności” (Frysztacki, 2019, s. 175). Dokonana przez Frysztackiego charakterystyka spełnia warunki budowy świata postpołecznego, opierającego się na nowych aktorach, przedstawionej przez Alaina Touraine’a.

Nadzieja jest także w anonimowych darczyńcach, bowiem, jak pokazują badania kognitywistyczne, ich dawanie aktywuje układ nagrody, „skutkując tzw. efektem ciepłego blasku (*warm glow effect*), rodzajem subiektywnej przyjemności” (Dziarnowska, 2020, s. 161–162), co zachęca do podejmowania takiego działania w przyszłości. Warto pamiętać, że ci, którzy przejawiają jakąkolwiek aktywność społeczną, zdecydowanie częściej niż osoby bierne wierzą w skuteczność działań zbiorowych (CBOS, 2011a).

BIBLIOGRAFIA

- Adamiak, P. (2014). *Zaangażowanie społeczne Polek i Polaków: wolontariat, filantropia, 1% i wizerunek organizacji pozarządowych. Raport z badania 2013*. Stowarzyszenie Klon/Jawor. http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/RAPORT_klon_zaangazowanie_spoeczne_2013.pdf
- Arczewska, M., Dudkiewicz, M. (2019). *Strategie czy przystosowanie? Sytuacja organizacji pozarządowych w Polsce po 2015 roku*. Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Całek, G. (2018). Wolontariat uczniów w systemie oświaty po reformie edukacji w 2017 roku. *Trzeci Sektor*, 42(02/2018), 60–72.
- Całek, G. (2021). Wolontariat uczniów w szkole – problemy teraźniejszości, spojrzenie w przyszłość. *Praca Socjalna*, 4(36), 193–204.
- CBOS (2020). *Aktywność Polaków w organizacjach obywatelskich*. Komunikat z badań nr 37/2020. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_037_20.PDF
- CBOS (2011a). *Aktywność społeczna Polaków – poziom zaangażowania i motywacje*. Komunikat z badań nr 62/2011. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_062_11.PDF
- CBOS (2011b). *Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza*. Komunikat z badań nr 63/2011. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_063_11.PDF
- Dąbrowska, I. (2019). *Media społecznościowe w trzecim sektorze*. Wydawnictwo UMCS.
- Dudkiewicz, M. (2013). *Populści dobroczynności. Medialne informowanie o pomaganiu*. Instytut Spraw Publicznych. <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/populsci-dobroczynnosci-medialne-informowanie-o-pomaganiu>
- Dziarnowska, W. (2020). O rudymentach i pożytkach z filantropii w perspektywie badań kognitywistycznych. *Praca Socjalna*, 2(35), 143–166.
- Frysztański, K. (2019). *Wokół pracy socjalnej. Od koncepcji i teorii do kontekstów empiryczno-aplikacyjnych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Graeber, D. (2019). *Praca bez sensu. Teoria*. Przeł. Mikołaj Denderski. Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- GUS (2017). *Wolontariat w 2016 r.* <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/wolontariat-i-praca-niezarobkowa-na-rzecz-innych/wolontariat-w-2016-r-,1,3.html>
- GUS (2019). *Działalność stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych, fundacji, społecznych podmiotów wyznaniowych oraz samorządu gospodarczego i zawodowego w 2018 r. – wyniki wstępne*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/gospodarka-spoeczna-trzeci-sektor/dzialalnosc-stowarzyszen-i-podobnych-organizacji-spoecznych-fundacji-spoecznych-podmiotow-wyznaniowych-oraz-samorzadu-gospodarczego-i-zawodowego-w-2018-r-wyniki-wstepne,3,8.html>
- Kacprowicz, M. (2011). *E-wolontariat – co to takiego?*. <https://e-wolontariat.pl/blog/teoria/e-wolontariat-co-to-takiego/>
- Lorecka, K. (2011). *Wolontariat pracowniczy w praktyce*. Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji. http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/Wolontariat_pracowniczy_w_praktyce_MCPS_2011.pdf

- Mendel, M. (2017). *Pedagogika miejsca wspólnego: miasto i szkoła*. Wydawnictwo Naukowe Katedra.
- Ostrowicka, H. (2015). *Przemysłać z Michelem Foucaultem edukacyjne dyskursy o młodzieży. Dyspozytyw i urządzanie*. Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Radzewicz-Winnicki, A. (2008). *Pedagogika społeczna w obliczu realiów codzienności*. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 sierpnia 2019 r. w sprawie przeprowadzania postępowania rekrutacyjnego oraz postępowania uzupełniającego do publicznych przedszkoli, szkół, placówek i centrów. Dz.U. 2019 poz. 1737.
- Rutkowski, M. (2019). Asystentura funkcjonalna tłumaczy – przewodników a jakość życia osób głuchoniewidomych – komunikat z badań. *Niepełnosprawność. Dyskursy pedagogiki specjalnej*, 35, 56–69.
- Stiglitz, J. (2015). *Cena nierówności. W jaki sposób dzisiejsze podziały społeczne zagrażają naszej przyszłości?* Tłum. Robert Mitoraj. Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu (2008). *I Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego – raport*. http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/badania_WP.pdf
- Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu (2019). *III Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego. Wolontariat w największych i średnich firmach w Polsce*. https://fundacja.orange.pl/files/user_files/user_upload/raport_III_Ogólnopolskie_Badanie_Wolontariatu_Pracowniczego.pdf
- Stowarzyszenie Klon/Jawor (2015). *Polskie organizacje pozarządowe 2015*. <https://api.ngo.pl/media/get/90206>
- Stowarzyszenie Klon/Jawor (2019a). *Kondycja organizacji pozarządowych 2018*. <https://fakty.ngo.pl/raporty/kondycja-organizacji-pozarządowych-2018>
- Stowarzyszenie Klon/Jawor (2019b). *Zysk nie tylko społeczny. Działalność ekonomiczna organizacji społecznych*. <https://fakty.ngo.pl/raporty/zysk-nie-tylko-społeczny-działalność-ekonomiczna-ngo-2019>
- Touraine, A. (2013). *Po kryzysie*. Tłum. i posłowie Marcin Frybes. Oficyna Naukowa.
- Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie. Dz.U. 2003 poz. 873.
- Wosik-Kawała D., Sarzyńska-Mazurek E. (2017). *Wartość pracy w percepcji młodzieży stojącej u progu kariery zawodowej*. Wydawnictwo UMCS.