

## Doświadczenie wolontariuszy w projekcie Europejska Stolica Kultury Wrocław 2016

Experience of volunteers in the European Capital of Culture Wrocław 2016 project

**Słowa kluczowe:** Europejska Stolica Kultury, wolontariat kulturalny, motywacje wolontariuszy.

**Key words:** European Capital of Culture, cultural volunteering, motivations of volunteers.

**Abstract.** The aim of the article is to discuss motivations and benefits resulting from the engagement as a volunteer in the European Capital of Culture Wrocław 2016. Specificity of volunteering in culture, time-scale and variety of events making up for the ECoC as well as a unique opportunity to compare the Polish results with the results obtained in ECoC Liverpool 2008 were a background to formulate main research questions. Questions covered the research problems of the nature of experience of the engagement into volunteering as well as the similarities and differences between the phenomena in Poland and in the UK. The empirical material used for the article was comprised of the data collected using CAWI method with the volunteers and semi-structured interviews with the managing team.

**Wprowadzenie.** Badania nad wolontariuszami w projekcie Europejskiej Stolicy Kultury 2016 zainspirował raport będący częścią ewaluacji Europejskiej Stolicy Kultury Liverpool 2008<sup>1</sup>. Analizowano w nim doświadczenie bycia wolontariuszem i sposoby realizacji indywidualnych aspiracji wynikające z przyjęcia zadań wolontariackich. Istotne było również rozstrzygnięcie, jakie znaczenie w tym procesie odgrywa określony sposób zarządzania pracą wolontariuszy. Aby umożliwić przeprowadzenie porównań, w badaniu realizowanym jako część ewaluacji Europejskiej Stolicy Kultury Wrocław 2016 sformułowano dwa główne i kilka pomocniczych pytań badawczych:

- 1) jakim doświadczeniem był wolontariat kulturalny dla osób zaangażowanych w projekt ESK Wrocław 2016?
  - 1.1) w jaki sposób wolontariusze postrzegają korzyści z udziału w wolontariacie?
  - 1.2) jak oceniają organizację i zarządzanie zespołem wolontariuszy?
  - 1.3) jakie są podobieństwa i różnice pomiędzy doświadczeniami wrocławskich wolontariuszy w porównaniu z liverpoolskimi?

---

<sup>1</sup> <https://www.liverpool.ac.uk/media/livacuk/impacts08/pdf/pdf/VolunteeringForCulture.pdf>.

Szczegółowa, oparta na danych empirycznych analiza zaangażowania osób dorosłych w wolontariat kulturalny stanowi istotne uzupełnienie stanu wiedzy o wolontariacie w Polsce<sup>2</sup>, bowiem o ile inne formy wolontariatu stanowiły obiekt zainteresowania badaczy<sup>3</sup>, to wolontariat kulturalny<sup>4</sup> nie, a trwające cały rok obchody ESK były ku temu dobrą okazją.

**Ramy teoretyczne.** Proces rejestracji i procedura „stawania się” wolontariuszem to efekty złożonego oddziaływania różnych motywacji, jakimi kieruje się osoba chcąca zaangażować się w pomoc przy całorocznym cyklu imprez kulturalnych. Amelia Waleńska przywołuje próbę klasyfikacji motywacji Izabeli Dąbrowskiej<sup>5</sup>, która wyróżnia między innymi motywacje hedonistyczne (poczucie satysfakcji z pracy na rzecz innych), allocentryczne (kierowanie się potrzebą serca) i konformistyczne (wolontariat jako dopasowanie się do działań innych lub spełnianie ich oczekiwań). Daniela Becelewska<sup>6</sup> dzieli motywacje na 8 kategorii: filantropijne (ludziom w potrzebie należy się pomoc), pragmatyczne (należy coś robić dla innych), filozoficzne (możliwe, że kiedyś ja będę potrzebować pomocy), profesjonalne (pomagam innym, bo to wypływa z zawodu, jaki wykonuję), religijne (pomoc innym to okazanie miłości bliźniego), emocjonalne (żał mi ludzi, którzy nie radzą sobie w życiu), moralne (pomagam, by spłacić dług wobec kogoś, kto kiedyś pomógł mi), intelektualne (ja nie potrzebuję pomocy, więc muszę pomóc innym). Autorka przytacza również normy, które wytyczył Janusz Reykowski<sup>7</sup>, a mianowicie normę wzajemności i normę społecznej odpowiedzialności – ta typologia jednak ściśle dotyczy wolontariatu na rzecz pomocy innym i nie odzwierciedla specyfiki wolontariatu kulturalnego.

Podział motywacji na kategorie, które lepiej oddają charakter wolontariatu związanego z kulturą zaprezentowała A. Waleńska. Wyróżnia ona pięć typów motywacji, które inspirują ludzi do wstąpienia w szeregi wolontariuszy. Są to:

- motywacje altruistyczne – wynikają z potrzeby dopełnienia swojego życia poprzez dobrowolną pracę dla innych;
- motywacje zadaniowe – inspirowane doświadczeniem i powinnością zawodową, neutralizowaniem niedostatku i bezduszności profesjonalnej opieki medycznej;
- motywacje ideologiczne – związane z rodzinnymi wzorami służby społecznej i przeżyciami religijnymi;
- motywacje egoistyczne – wynikają z chęci sprawdzenia się, dorównania innym, a także podniesienia własnego prestiżu i zademonstrowania nowych umiejętności pomocnych przy zdobyciu pracy;

---

<sup>2</sup> P. Adamiak, *Zaangażowanie społeczne Polek i Polaków. Wolontariat, filantropia, 1% i wizerunek organizacji pozarządowych. Raport z badania 2013*, Warszawa 2014.

<sup>3</sup> K. Kozak, *Wolontariat w badaniach*, „Wolontariat – drugi etat Biuletyn EBIB”, nr 9 (127) / 2011.

<sup>4</sup> Por. K. Holmes, *Volunteers in a heritage sector – a neglected audience?* „International Journal of Heritage Studies” Volume 9, 2003 – Issue 4, s. 341–355.

<sup>5</sup> A. Waleńska, *Piękno wolontariatu – czyli o istocie i motywach pracy wolontariackiej*, [w:] *Idea wolontariatu w kształtowaniu społeczności lokalnej*, Opole 2009, s. 48.

<sup>6</sup> D. Becelewska, *Motywy podejmowania spontanicznej pracy wolontarnej*, „Wychowanie na co Dzień” 6/2004, s. 16–18.

<sup>7</sup> J. Reykowski, *Teoria motywacji a zarządzanie*, Warszawa 1992.

- motywacje alienacyjne<sup>8</sup> – potrzeba kontaktu z innymi ludźmi czy środowiskiem osób podobnie myślących i odczuwających<sup>9</sup>.

Decyzja o zaangażowaniu w wolontariat rzadko jest podejmowana pod wpływem jednej kategorii motywacji, ma raczej charakter polimotywacyjny. Potrzeby, które wpływają na decyzję o zostaniu wolontariuszem, różnią się m.in. w zależności od wieku osoby zainteresowanej. Anna Śliwa<sup>10</sup> przedstawia potrzeby trzech grup wiekowych: młodzieży uczącej się (wolontariat jako sposób poszukiwania swojej tożsamości, sensu życia, zbierania doświadczenia zawodowego), osoby w średnim wieku (sposób na odreagowanie napięć społecznych i zawodowych) oraz emeryta i osoby starszej (potrzeba dzielenia się doświadczeniem, wiedzą, potrzeba podtrzymania aktywności społecznej). Niezależnie od wieku badanych wolontariat jest uznawany przez autorkę za sposób na samorealizację.

Podjęmowane w ramach wolontariatu działania można różnie klasyfikować<sup>11</sup>, np. ze względu na liczbę osób wykonujących zadania, miejsce ich realizacji, ale także ze względu na czas lub stopień zaangażowania wolontariusza w działania. W jednym z pytań sprawdzano charakter wcześniejszego zaangażowania w wolontariat z wykorzystaniem mieszanych kategorii obejmujących zarówno wymiar czasu, jak i charakter zaangażowania w działania.

**Założenia metodologiczne.** Aby uzyskać odpowiedzi na sformułowane wcześniej pytania badawcze, posłużono się ankietą CAWI (wspomagany komputerowo wywiad internetowy), którą mogły wypełnić wszystkie osoby zarejestrowane w bazie wolontariuszy ESK (1070 osób). W okresie od grudnia 2016 do stycznia 2017 roku. Uzyskano odpowiedzi od 9412 osób. Badania ze względu na ich sposób organizacji nie mają waloru badań reprezentacyjnych, ale dobrowolnych – istnieje ryzyko, że wyniki mogą odbiegać w niektórych przypadkach od faktycznie wyrażanej opinii środowiska. Analizę danych przeprowadzono z wykorzystaniem programu komputerowego SPSS 24.0.

Źródłem danych do analiz były także częściowo ustrukturyzowane wywiady swobodne z listą poszukiwanych informacji przeprowadzone z kadrą zarządzającą wolontariuszami w listopadzie 2016 roku. Treść wywiadów poddano kodowaniu z wykorzystaniem programu MAXQData.

<sup>8</sup> Zastosowana nazwa tej kategorii motywacji sugeruje raczej chęć odcinania się od kontaktów społecznych niż ich nawiązywanie. Proponowalibyśmy raczej nazwę motywacja uspołeczniająca.

<sup>9</sup> A. Waleńska, *Piękno wolontariatu – czyli o istocie i motywach pracy wolontariackiej*, [w:] *Idea wolontariatu w kształtowaniu społeczności lokalnej*, Opole 2009, s. 47.

<sup>10</sup> A. Śliwa, *Wolontariat jako forma dążenia do samorozwoju*, [w:] *Idea wolontariatu w kształtowaniu społeczności lokalnej*, Opole 2009, s. 54.

<sup>11</sup> D. Moroń, *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka*, Wrocław 2009, s. 38.

<sup>12</sup> Liczba odpowiedzi na poszczególne pytania może być mniejsza, co wynika z porzucenia wypełniania ankiety przez część respondentów w trakcie.

**Analiza oraz interpretacja wyników. Profil wolontariusza<sup>13</sup>.** Charakterystyka społeczno-demograficzna uczestników badania wskazuje, że wśród tych wolontariuszy byli przede wszystkim wrocławianie (aż 83% z nich). Wśród wypełniających ankietę były przede wszystkim kobiety (84% wobec 16% mężczyzn), a dominującą kategorią wiekową stanowił przedział od 17–24 lat, do którego należało 66% badanych; drugą najliczniejszą kategorią wiekową był przedział 25–35 lat (14,9%) oraz 16 lat lub mniej (11,7%). Dominujące kategorie wiekowe zdeterminowały profil wykształcenia badanych – 38% miało wykształcenie wyższe, 34% średnie, a 27,7% podstawowe lub gimnazjalne. Również sytuacja rodzinna respondentów była silnie zdeterminowana wiekiem – blisko 70% badanych deklaroowało, że pozostaje na utrzymaniu rodziców, a blisko 20%, że jest na swoim własnym utrzymaniu. 7,4% deklaruje, że żyje w związku bez dzieci, a 3,2% w związku i ma dzieci na utrzymaniu. Jedna osoba zadeklarowała, że jest samotnym rodzicem. Sytuacja ekonomiczna osób biorących udział w badaniu jest średnia (49,4%) lub dobra i bardzo dobra (41%), około 10% badanych oceniło, że żyje skromnie.

Na tle profilu społeczno-demograficznego wolontariuszy z „liverpoolskiej” stolicy kultury wolontariusze wrocławscy wykazują podobieństwa, do których można zaliczyć: dominację kobiet oraz osób lepiej wykształconych, o dobrej sytuacji ekonomicznej i od dawna mieszkających w mieście – gospodarzu ESK. Do różnic należy profil wiekowy wolontariuszy – zdecydowana przewaga starszych (emerytów) w Liverpoolu; profil etniczny i rasowy – w Liverpoolu 15% wolontariuszy przynależało do mniejszości etnicznych wobec średniej dla ogółu mieszkańców Liverpoolu wynoszącej 8%. We Wrocławiu również angażowano wolontariuszy – obcokrajowców, głównie poprzez formę wolontariatu pracowniczego, z międzynarodowych korporacji, jak i dzięki współpracy ze stowarzyszeniem „Tratwa”, które organizuje wolontariat w ramach sieci European Volunteer Service. W Liverpoolu udział osób z niepełnosprawnościami wśród wolontariuszy wyniósł 13%, natomiast we Wrocławiu było to kilka osób.

**Wcześniejsze doświadczenia z wolontariatem.** Jak wynika z przeprowadzonych badań, dla nieco ponad 2/3 badanych wolontariuszy ESK było okazją do podjęcia działań wolontariackich, z którymi wcześniej nie mieli żadnej styczności albo okazją do działań w obszarze kultury, w którym wcześniej się nie udzielali. 18,5% badanych wolontariuszy nie miało żadnego doświadczenia, blisko 40% osób miało doświadczenie, ale w projektach niezwiązanych z kulturą. 42,4% to osoby, które miały doświadczenie wolontariatu kulturalnego. Pod względem kompetencji i doświadczenia badana grupa była zbilansowana: wśród jakkolwiek doświadczonych około 58% stanowiły osoby z doświadczeniem w 5 lub mniej projektach, a 42% miało doświadczenie w więcej niż 5 projektach wolontariackich.

Najczęściej wskazywano na wcześniejsze zaangażowanie w wolontariat akcyjny – aż 88% badanych miało z nim do czynienia. To pokazuje jednocześnie trudność

---

<sup>13</sup> Por. Komunikat CBOS *Młody, bogaty, wykształcony, religijny. Mit polskiego wolontariusza*, BS/63/2011, Warszawa 2011.

zarządzania osobami nawykłymi do akcyjnych działań w trakcie imprezy, która trwała cały rok, a niektóre przedsięwzięcia wchodzące w jej skład nawet dłużej, od 2015 roku. Zarazem jednak blisko 45% osób wskazało, że było zaangażowanych w wolontariat długofalowo. Drugą najczęściej wskazywaną formą wolontariatu (przez 61% badanych) był wolontariat szkolny – działania na rzecz szkoły i jej społeczności. Względnie często wskazywano także na pracę w organizacjach pozarządowych (42%) oraz w klubach sportowych (28%). Zdecydowanie rzadziej osoby opowiadające o swoim doświadczeniu wolontariatu w ESK pracowały w wolontariacie w hospicjach, domach seniorów (po 11,3%) lub przez Internet (8,5%). Jednocześnie tylko 7% miało do czynienia z pracą wolontariacką poza granicami kraju.

Budowanie bazy wolontariuszy było podzielone na kilka istotnych faz. Rozpoczęło się w połowie 2014 roku wraz z rekrutacją wolontariuszy do projektów przygotowawczych do ESK 2016 – szczególnie do Europejskiej Nocy Literatury, Mostów (projektu zrealizowanego w 2015 roku). To strategia podobna do „liverpoolskiej”, gdzie na 3 lata przed ESK rozpoczęto budowanie zespołu wolontariackiego. Liczne wczesne przystąpienia do ESK pokazują, że rejestrujący się wolontariusze mieli wysoką motywację, ciekawość i gotowość do zaangażowania pomimo braku ustalonej jeszcze społecznej opinii o tym, czym takie zaangażowanie może zaowocować. Około 23% ankietowanych deklaruje, że zarejestrowało się w bazie po ceremonii otwarcia ESK Wrocław 2016 „Przebudzenie”, a 10% już w okresie zamykającym ESK – w II półroczu 2016 roku.

Najwięcej badanych (44%) wskazało, że w toku ESK Wrocław 2016 było gotowych brać udział we wszystkich kategoriach projektów, bez względu na dziedzinę, a 14% zdecydowało się na projekty o charakterze interdyscyplinarnym. O specyfice pracy w projekcie ESK Wrocław 2016 zaświadcza też fakt, że blisko 30% badanych nie pamiętało, jakie obszary wybrało. Można po tym wnosić, że ostatecznie przyporządkowanie do projektów było znacznie bardziej „sytuacyjne” i podlegało innym kryteriom, np. dostępności czy kompetencji, które łatwo można przenosić pomiędzy dziedzinami.

**Motywacje.** Dwie najczęściej wskazywane w badaniu motywacje – uczestnictwo w większej liczbie imprez oraz nawiązywanie znajomości – można przypisać do motywacji alienacyjnej, trzecią natomiast jest motywacja egoistyczna (zdobycie nowych umiejętności). Wśród czterech kolejnych możliwości, które zostały wybrane przez co najmniej połowę biorących udział w badaniu, trzy odnoszą się do motywacji egoistycznych, a jedna do altruistycznych. Co ciekawe, o motywacji ideologicznej jako ważnej dla podjęcia decyzji o dołączeniu do grona wolontariuszy ESK Wrocław 2016 wspomina zaledwie 5,7% badanych. Można zatem wnosić, że nie jest to bardzo istotna kwestia przy zaangażowaniu się w wolontariat o z góry określonym czasie trwania.

Wolontariat jako możliwość poprawienia swoich szans na rynku pracy to punkt widzenia osób młodych, nieprzekraczających 35 roku życia. Są to osoby, które ukończyły już edukację i chcą wykorzystać zdobyte umiejętności w praktyce, na co może nie miały szans. Warto zauważyć, że motywację tę wskazuje 60,3% osób między 25 a 35 rokiem życia, a wśród młodzieży gimnazjalnej – 18,2%.

Z kolei na chęć dania miastu i mieszkańcom czegoś od siebie oraz na pełniejsze przeżycie ESK we Wrocławiu (po 81,8%), a także na możliwość nawiązania nowych przyjaźni (72,7%) wskazywała młodzież gimnazjalna.

Nawiązywanie przyjaźni oraz możliwość uczestnictwa w większej liczbie wydarzeń związanych z ESK dominowały wśród wolontariuszy w wieku 17–24 lat (po 72,4%). Chęć zdobycia nowych umiejętności, a także pożyteczne spędzenie czasu i możliwość dobrej zabawy to opcje wybierane przez blisko 70% badanych z tego przedziału wiekowego.

Główną przyczyną wstąpienia w szeregi wolontariuszy dla osób między 25 a 35 rokiem życia jest chęć uczestniczenia w większej liczbie wydarzeń (72,4% wskazań) i możliwość uczestnictwa w wydarzeniach, na które trudno było się dostać (69,2%), co czyni tę kategorię wiekową najbardziej zainteresowaną konsumpcją czasu wolnego w mieście.

Dla wszystkich wolontariuszy między 36 a 45 rokiem życia, którzy wzięli udział w badaniu, możliwość oferowania swoich umiejętności na rzecz ESK była istotną kwestią przy podejmowaniu decyzji o włączeniu się w działania. Inne wskazywane przez nich odpowiedzi to poszerzenie wiedzy z zakresu własnych zainteresowań oraz danie czegoś od siebie miastu i jego mieszkańcom (po 50% wskazań).

Wartym zaznaczenia faktem jest spadający wraz ze wzrostem wieku<sup>14</sup> odsetek uznających za ważną swego rodzaju bezinteresowność wolontariatu w ramach Europejskiej Stolicy Kultury. Takie motywacje jak „dać miastu i jego mieszkańcom coś od siebie”, „zaprezentować Wrocław jako gospodarza ESK 2016” czy „oddać swoje umiejętności do dyspozycji ESK” tracą na znaczeniu na rzecz polepszenia swoich szans na rynku pracy, uczestnictwa w większej liczbie wydarzeń i możliwości udziału w wydarzeniach trudno dostępnych.

Osoby najstarsze, które znajdują się w przedziałach wiekowych 56–65 lat i 66 lat i więcej jednogłośnie wskazywały na takie motywacje jak prezentacja Wrocławia jako gospodarza ESK 2016, możliwość nawiązania nowych znajomości oraz pożyteczne spędzenie czasu. Wśród wolontariuszy między 56 a 65 rokiem życia 100% wskazań uzyskały także odpowiedź „dać miastu i jego mieszkańcom coś od siebie”, która wiąże się z chęcią podzielenia się wiedzą i zdobytym doświadczeniem, „zdobyć nowe umiejętności praktyczne”, świadcząca o chęci realizowania pasji oraz „mieć możliwość uczestnictwa w wydarzeniach, na które trudno było się dostać” będąca przejawem chęci aktywnego spędzenia czasu, uczestnictwa w wydarzeniach kulturalnych. Wolontariusze liczący więcej niż 66 lat wskazywali na chęć pełnego przeżycia ESK we Wrocławiu, a także możliwość udziału w większej liczbie wydarzeń. Wyraźnie artykułowali chęć aktywizacji poprzez zasilenie szeregów wolontariatu. Seniorzy okazali się także jedyną grupą wiekową, której obojętne było zdobycie wiedzy z zakresu własnych zainteresowań.

Opisaną wyżej prawidłowość wyraźnie widać także w badaniach nad wolontariuszami w Liverpoolu. Jak wcześniej wspomniano, dominowały wśród nich osoby star-

---

<sup>14</sup> Porównanie dotyczy tylko grup wiekowych „16 lat i mniej”, „17–24” i „25–35”, ze względu na zdecydowanie mniejszą liczebność grupy wiekowej od 35–45 do 66 lat i więcej nie są porównywane.

sze, w wieku poprodukcyjnym, względnie dobrze wykształcone i o stabilnej sytuacji ekonomicznej. Zapytani o główne powody podjęcia się roli wolontariusza, uczestnicy badań liverpoolskich wskazywali przede wszystkim na chęć promocji i osobistego zaangażowania w proces odnowy miejskiej Liverpoolu (pokazać, jak wspaniałym miastem jest Liverpool – 85%, wnieść wkład w lokalną społeczność – 61%; dowiedzieć się więcej o Europejskiej Stolicy Kultury – 54%). Z kolei 32% badanych wskazało, że chciałoby skorzystać z wydarzeń, a 27% pragnęło zawrzeć nowe znajomości i przyjaźnie. Jednocześnie warto zauważyć, że skala procesów rewitalizacyjnych w Liverpoolu i zaangażowanie lokalnej społeczności w przebieg tych procesów jest dużo większa (także ze względu na zakres i czas trwania procesu) niż we Wrocławiu, co również mogło wpływać na formułowane motywacje.

**Korzyści z wolontariatu w kulturze.** Blisko 80% uczestników badań wzięło udział w szkoleniach przygotowujących do pełnienia roli wolontariusza. Z informacji uzyskanych od kadry zarządzającej wolontariuszami wynika, że były to szkolenia ogólne (generalne zasady funkcjonowania wolontariuszy w systemie projektu ESK) oraz szkolenia stanowiskowe przygotowujące do pełnienia specyficznych funkcji i uwrażliwiające na określone uwarunkowania. Istniały również szkolenia specjalistyczne umożliwiające zdobycie dodatkowych umiejętności. Kierowano je do uczestników wyróżniających się w sposobie wykonywania zadań – stanowiły rodzaj dodatkowego niematerialnego wynagrodzenia za wykonaną pracę (były to np. szkolenia z zakresu asertywności, budowania i podtrzymywania motywacji, współpracy z grupą, umiejętności liderkich itp.).

Uczestnicy szkoleń dostrzegli odniesione z nich korzyści w postaci nowych lub wzmocnionych kompetencji. Najsilniej szkolenia oddziaływały na poprawę umiejętności nawiązywania kontaktów z nieznanymi ludźmi (bardzo duży wpływ zauważyła blisko 1/3 badanych) oraz budowania zaufania do siebie (o bardzo dużym wpływie szkoleń na tę umiejętność mówiła blisko 1/4 badanych), jak również rozwiązywania bieżących problemów związanych z wykonywaniem powierzonych obowiązków (niemal 23% z nich). Nieco mniejsze pozytywne oddziaływanie zauważono w zakresie sprawnego podejmowania decyzji (znaczny wpływ szkoleń na tę umiejętność zauważyło blisko 38% badanych) oraz dostrzegania wpływu silnych jednostek i mediów na to, co ludzie mówią i myślą (blisko 35%). Jednocześnie niemal co piąta osoba zauważyła, że szkolenia nie uczyły dostrzegania perswazji, 15% wskazało, że szkolenia w żadnym stopniu nie nauczyły ich asertywności, sprawnego podejmowania decyzji ani budowania zaufania do siebie.

Do najmocniej odczuwanych korzyści najczęściej zaliczano zdobycie niezapomnianych wrażeń (40% badanych), a także mierzenie się z ciekawymi zadaniami (24%) i nawiązanie inspirujących znajomości (24%). Istotną korzyścią najczęściej wskazywaną jako taka, którą odczuwa się w znacznym stopniu, było rozwijanie aktywności społecznej i obywatelskiej (53%). W tej kategorii korzyści wyróżniło się także zdobycie niezapomnianych wrażeń (39%) oraz kontakt z międzynarodowym środowiskiem (37%). Pomimo udziału w szkoleniach i wcześniejszego wskazania, że były one źródłem nabywania nowych umiejętności, ten aspekt wolontariatu nie został

zaklasyfikowany jako istotna korzyść: około 70% badanych zadeklarowało, że wcale lub w niewielkim stopniu uznaje nową wiedzę nabytą w szkoleniach za korzyść z ESK. Dodatkowo nieco ponad połowa badanych niewielką korzyść lub jej brak dostrzegła w udziale w spotkaniach integracyjnych z innymi wolontariuszami.

Ze zderzenia motywacji do uczestnictwa w wolontariacie z dostrzeganymi korzyściami wynika, że wolontariuszom udało się osiągnąć to, co wcześniej motywowało ich do podjęcia tego zadania. Największą korzyścią było zdobycie niezapomnianych wrażeń (odczuło ją blisko 80% badanych), co odzwierciedla motywacje skierowane na uczestnictwo w większej liczbie wydarzeń, szczególnie takich, na które trudno się dostać, a dzięki temu dobrze się bawić i lepiej, pełniej przeżyć ESK we Wrocławiu.

Co interesujące, druga najczęściej wskazywana korzyść (przez 73% badanych) – rozwijanie aktywności społecznej i obywatelskiej – nie była tak wyraźnie odzwierciedlona w motywacjach, bo mniej osób chciało pożytecznie zagospodarować swój czas poprzez oddanie miastu i jego mieszkańcom czegoś od siebie i przyłożenie się do zaprezentowania Wrocławia jako gospodarza ESK. Można przypuszczać, że to w trakcie wykonywania zadań wolontariackich i dzięki relacjom z innymi osobami ukształtowała się kanwa doświadczenia wolontariatu ESK, której istotnym elementem jest ta korzyść. Mniej zauważalne okazało się znaczenie wolontariatu dla nawiązywania nowych relacji i przyjaźni, co było jednym z najczęściej formułowanych oczekiwań i motywacji do przyjęcia roli wolontariusza, a jednocześnie jedną z rzadziej wskazywanych korzyści. Dużym rozczarowaniem mogło też okazać się doświadczenie wolontariatu jako okazji do zdobywania „twardej” wiedzy – nieco mniej niż połowa badanych tym się motywowała, podczas gdy aż 70% z nich wskazało, że tego rodzaju korzyść odczuło w niewielkim stopniu lub wcale.

**Podsumowanie i rekomendacje.** Typowy profil wolontariusza ESK we Wrocławiu i porównanie go z profilem brytyjskim ujawnia potrzebę silniejszej edukacji do wolontariatu i promocji tej aktywności społecznej wśród grup, które obecnie samowylączają się z wolontariatu.

Zarówno kadra zarządzająca, jak i władze miasta powinny z uwagą przyglądać się motywacjom wolontariuszy i wykorzystywać szczególnie motywacje tych kategorii mieszkańców (np. ze starszych kategorii wiekowych), którzy są gotowi pełnić rolę ambasadorów miasta i miejscowości oraz dobrowolnie i lojalnie działać na rzecz jego społeczności.

Lepszemu wykorzystaniu zaangażowania wolontariuszy z pewnością sprzyjałyby lepiej projektowane i bardziej dopasowane do potrzeb szkolenia ogólne i stanowiskowe. Blisko 80% wolontariuszy przeszło szkolenia przygotowujące. Do najbardziej potrzebnych zaliczyli te uczące jak radzić sobie ze stresem i takie, w których pomagano rozwijać umiejętności wyrażania swojego zdania i oczekiwań. Wśród korzyści odniesionych z wolontariatu najczęściej wskazywano ciekawe przeżycia, nowe wyzwania i okazje do nawiązania znajomości. Rzadko jednak za korzyść uznawano przebyte szkolenia. Wydaje się, że istotne byłoby także wprowadzenie mechanizmów uczenia się od siebie nawzajem.



Ogólne doświadczenie wolontariatu ESK należy uznać za pozytywne, natomiast uczestnictwo w kulturze w 2016 roku w niewielkim stopniu okazało się zależne od roli wolontariusza. Decydujące były wcześniej wykształcone strategie i nawyki w zakresie uczestnictwa w kulturze, zdeterminowane – jak w przypadku mieszkańców Wrocławia – cechami położenia społeczno-demograficznego. Należy jednak stale mieć na uwadze, że z racji dobrowolnego charakteru badania nie są reprezentatywne, przez co niektóre z zaprezentowanych wniosków mogą różnić się od opinii panującej w badanym środowisku.

## **Bibliografia**

1. Adamiak P., *Zaangażowanie społeczne Polek i Polaków. Wolontariat, filantropia, 1% i wizerunek organizacji pozarządowych*. Raport z badania 2013, Warszawa 2014.
2. Becelewska D., *Motywy podejmowania spontanicznej pracy wolontarnej*, „Wychowanie na co Dzień” 6/2004.
3. Da Milano K., Gibbs K., Sani M., (red.) *Volunteers in museums and cultural heritage. A European Handbook*. Slovenian Museum Association, Ljubljana 2009.
4. Holmes K., *Volunteers in a heritage sector – a neglected audience?* „International Journal of Heritage Studies” Volume 9, 2003 – Issue 4.
5. Moroń D., *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka*, Wrocław 2009.
6. Reykowski J., *Teoria motywacji a zarządzanie*, Warszawa 1992.
7. Śliwa A., *Wolontariat jako forma dążenia do samorozwoju*, [w:] *Idea wolontariatu w kształtowaniu społeczności lokalnej*, Opole 2009.
8. Waleńska A., *Piękno wolontariatu – czyli o istocie i motywach pracy wolontariackiej*, [w:] *Idea wolontariatu w kształtowaniu społeczności lokalnej*, Opole 2009.
9. Wilson R., *From The A-Z of Volunteering and Asylum. A handbook for Managers*, The National Centre for Volunteering (England) 2003.

**dr hab. Katarzyna KAJDANEK, prof. UWr**

Uniwersytet Wrocławski

katarzyna.kajdanek@uwr.edu.pl