



**INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH**  
**THE INSTITUTE OF PUBLIC AFFAIRS**

# Wolontariat w kulturze

Ekspertyza poświęcona polskim oraz europejskim rozwiązaniom systemowym dotyczącym wykorzystania wolontariatu w instytucjach kultury

BADANIA • EKSPERTYZY • REKOMENDACJE

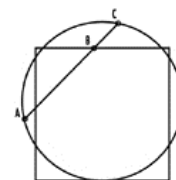


# WOLONTARIAT W KULTURZE

Ekspertyza poświęcona polskim oraz europejskim rozwiązaniom systemowym dotyczącym wykorzystania wolontariatu w instytucjach kultury

Przygotowana przez Instytut Spraw Publicznych  
na zlecenie Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego  
i Międzynarodowego Centrum Kultury

**Ministerstwo  
Kultury  
i Dziedzictwa  
Narodowego.**



Warszawa 2010 r.

## NOTA O EKSPERTYZIE

Niniejsza ekspertyza została przygotowana przez Instytut Spraw Publicznych na zamówienie Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz Międzynarodowego Centrum Kultury. Podstawą przygotowania tego tekstu były badania dokumentów zastanych, poświęconych sytuacji wolontariatu w Polsce oraz Europie, jak również badania terenowe z udziałem przedstawicieli polskich instytucji i organizacji zajmujących się kulturą oraz instytucji kultury w Polsce i Wielkiej Brytanii angażujących do współpracy wolontariuszy.

## ZESPÓŁ BADAWCZY

Prace służące do opracowania ekspertyzy przeprowadził zespół pracowników i ekspertów Instytutu Spraw Publicznych w składzie:

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Filip Pazderski</b>      | - główny analityk i autor ekspertyzy, współautor narzędzi badawczych, wykonawca badań dokumentów zastanych, moderator wywiadów przeprowadzonych w związku z realizacją zagranicznych studiów przypadku oraz badań polskich uwarunkowań systemowych wykorzystania wolontariatu w instytucjach kultury |
| <b>Jan Urmański</b>         | - moderator wywiadów w ramach badań polskich studiów przypadku oraz autor poświęconej im części ekspertyzy   |
| <b>dr Grzegorz Makowski</b> | - merytoryczny nadzór nad projektem, współautor narzędzi badawczych i rekomendacji przedstawionych w ekspertyzie   |

Fundacja Instytut Spraw Publicznych  
ul. Szpitalna 5 lok. 22, 00-031 Warszawa  
tel. 022 556 42 60; fax: 022 556 42 62  
e-mail: [isp@isp.org.pl](mailto:isp@isp.org.pl)  
[www.isp.org.pl](http://www.isp.org.pl)

## SPIS TREŚCI

EXECUTIVE SUMMARY .....	5
WSTĘP .....	12
Cel ekspertyzy .....	12
<b>1. METODOLOGIA PRZYGOTOWANIA EKSPERTYZY .....</b>	<b>14</b>
1.1. Etapy pracy nad ekspertyzą i zastosowane metody badawcze .....	14
1.2. Zakres podmiotowy i przedmiotowy ekspertyzy .....	16
<b>2. WOLONTARIAT W INSTYTUCJACH KULTURY W POLSCE .....</b>	<b>18</b>
2.1. Sytuacja wolontariatu w Polsce .....	18
2.2. Polskie rozwiązania systemowe odnoszące się do korzystania ze świadczeń wolontariuszy .....	20
2.3. Między rzeczywistością prawną a praktyką społeczną – obserwacje z badań na temat rozwiązań systemowych .....	29
<b>3. EUROPEJSKIE DOŚWIADCZENIA W ZAKRESIE ORGANIZOWANIA WOLONTARIATU W INSTYTUCJACH KULTURY .....</b>	<b>34</b>
3.1. Systemowe rozwiązania związane z wykorzystaniem wolontariatu w Europie .....	35
3.2. Europejskie rozwiązania związane ze stosowaniem wolontariatu w instytucjach kultury .....	43
3.3. Europejskie przykłady rozwiązań systemowych w zakresie wykorzystania wolontariatu w kulturze .....	46
3.3.1. Wolontariat w Niemczech .....	46
3.3.2. Wolontariat w Szwecji .....	53
3.4. Wielka Brytania jako modelowy przykład rozwiązań w zakresie angażowania wolontariuszy w kulturze – obserwacje z zagranicznego studium przypadku .....	58
3.4.1. Wolontariat w Wielkiej Brytanii .....	58
3.4.2. Wolontariat w brytyjskich instytucjach kultury .....	66
3.4.3. Program „In Touch” w Manchesterze .....	68
ZARYS SYTUACJI .....	68
STRUKTURA PROGRAMU .....	69
WPLYW UDZIAŁU W PROGRAMIE NA WOLONTARIUSZY I JEGO OCENA .....	74
3.4.4. National Museums of Liverpool .....	77
OGÓLNY ZARYS SYTUACJI .....	77
STRUKTURA PROGRAMU .....	79
REZULTATY PROGRAMU DLA WOLONTARIUSZY ORAZ JEGO OCENA .....	86
ROLA WOLONTARIATU DLA LOKALNEJ SPOŁECZNOŚCI ORAZ JEGO WYKORZYSTANIE PODCZAS OBCHODÓW EUROPEJSKIEJ STOLICY KULTURY W LIVERPOOL’U .....	88
<b>4. WOLONTARIAT W INSTYTUCJACH KULTURY – DOŚWIADCZENIA POLSKIE .....</b>	<b>91</b>
4.1. Miejski Dom Kultury w Blachowni – przykład instytucji kultury korzystającej z wolontariatu działającej na terenie gminy miejsko-wiejskiej .....	91
INFORMACJE OGÓLNE NT. BADANEJ INSTYTUCJI KULTURY .....	91
INFORMACJE NT. PROGRAMU WOLONTARIATU .....	94
OCENA ISTNIEJĄCYCH W POLSCE REGULACJI USTAWOWYCH DOTYCZĄCYCH WOLONTARIATU W KONTEKŚCIE DZIAŁALNOŚCI INSTYTUCJI .....	95
INFORMACJE O WSPÓŁPRACY NA POZIOMIE LOKALNYM .....	96
POTRZEBY ZWIĄZANE Z ZARZĄDZANIEM WOLONTARIUSZAMI I WYKORZYSTYWANIEM	

ICH PRACY W OMAWIANEJ INSTYTUCJI.....	96
OCENA PROGRAMU PRZEZ SAMYCH WOLONTARIUSZY .....	97
PODSUMOWANIE .....	98
<b>4.2..... Muzeum Powstania Warszawskiego – program wolontariatu w mieście pow. 500 tys. mieszkańców.....</b>	<b>99</b>
INFORMACJE OGÓLNE NT. BADANEJ INSTYTUCJI KULTURY.....	99
INFORMACJE NT. PROGRAMU WOLONTARIATU .....	100
OCENA ISTNIEJĄCYCH W POLSCE REGULACJI USTAWOWYCH DOTYCZĄCYCH WOLONTARIATU W KONTEKŚCIE DZIAŁALNOŚCI INSTYTUCJI.....	104
INFORMACJE O WSPÓŁPRACY NA POZIOMIE LOKALNYM .....	105
POTRZEBY ZWIĄZANE Z ZARZĄDZANIEM WOLONTARIUSZAMI I WYKORZYSTYWANIEM ICH PRACY W OMAWIANEJ INSTYTUCJI.....	106
OCENA WOLONTARIATU PRZEZ SAMYCH WOLONTARIUSZY .....	106
PODSUMOWANIE .....	107
<b>5.WNIOSKI I REKOMENDACJE DOTYCZĄCE UWARUNKOWAŃ ROZWOJU WOLONTARIATU W INSTYTUCJACH KULTURY W POLSCE.....</b>	<b>108</b>
Rekomendacje.....	111
<b>Załączniki.....</b>	<b>116</b>

## EXECUTIVE SUMMARY

**Korzystanie z wolontariatu w polskich instytucjach kultury nie jest często spotykanym zjawiskiem.** Pokazuje to już sam przegląd witryn internetowych polskich instytucji kultury, gdzie zagadnienie praktycznie w ogóle nie jest obecne, a potwierdzają badania o charakterze jakościowym zrealizowane przez ISP. Sytuacja wygląda w taki sposób nawet pomimo faktu, że zagadnienie to dość kompleksowo od 2003 r. reguluje **Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, która pozwala jednoznacznie na angażowanie również wolontariuszy przez jednostki sektora publicznego** (w tym instytucje kultury). Określa ona zasady, na jakich wolontariat powinien być organizowany, starając się dbać o ochronę interesów zarówno wolontariuszy, jak i podmiotów korzystających z ich usług.

**Wśród kadry instytucji kultury bardzo często brakuje jednak wiedzy albo o samej ustawie albo przynajmniej o tym, że ustawa dotyczy także sytuacji ich zakładów pracy.** W instytucjach kultury, gdzie wolontariusze są jednak obecni, zdarza się, że z braku wiedzy nie są wobec nich stosowane odpowiednie regulacje prawne. Innym zaobserwowanym zjawiskiem jest **niewłaściwe rozumienie pojęcia wolontariatu i jego mylenie ze stażami oraz praktykami.** Powszechnie brakuje świadomości o potencjalnych korzyściach, jakie może przynieść zaangażowanie wolontariuszy w **działalność kulturalną.** Sytuacja taka nakłada się na **ogólnie niskie zaangażowanie Polaków w działalność społeczną,** którą pokazują badania. Do tak niekorzystnej sytuacji przyczyniły się w dużej mierze doświadczenia historyczne, związane z długim okresem komunizmu. Do dziś pokutuje wprowadzenie gospodarki nakazowo-rozdzielczej, przejęcie pełnienia wszystkich funkcji socjalnych przez państwo lub uzależnione od niego podmioty oraz wprowadzenie przymusowych działań na rzecz wspólnoty w postaci „czynów społecznych”.

Przeprowadzone w trakcie prac nad ekspertyzą badania pokazały, że są **dwie kategorie instytucji kultury, które wykazują nikłą tendencję do korzystania z pomocy ze strony wolontariuszy.** Chodzi o **muzea** (w zdecydowanie mniejszym stopniu) oraz **domy kultury, szczególnie położone w gminach o charakterze miejsko-wiejskim lub wiejskim.** Te ostatnie bardzo często muszą zmagać się z brakiem wsparcia ze strony **jednostki administracji lokalnej,** która powołała je do życia. Wśród pracujących tam osób

nie ma najczęściej zrozumienia dla roli i miejsca wolontariatu w kulturze oraz pozytywnych rezultatów, jakie jego zastosowanie mogłoby przynieść lokalnej społeczności. Wobec takiej sytuacji **bardzo wiele zależy od osobowości, siły woli, chęci, ale i wiedzy dyrektora danej instytucji kultury. Już na podstawie zidentyfikowanych przypadków można zauważyć jednak olbrzymią rolę domów kultury**, angażujących w charakterze wolontariuszy przedstawicieli miejscowej społeczności, **w kształtowaniu lokalnego kapitału społecznego**. Wprowadzenie programu wolontariatu przyniosło również pozytywny skutek w pracy samych instytucji, pozwalając im na rozszerzenie świadczonych usług oraz nawiązanie bliższych relacji z lokalną społecznością. Wyraźnie skorzystali na tym także wolontariusze, zyskując nie tylko nowe doświadczenia oraz kompetencje, pozwalające zwiększyć ich pozycję na rynku pracy, czy też bezpośrednio znaleźć zatrudnienie. Kształtują się u nich także zaangażowane społecznie postawy obywatelskie oraz wzrasta poczucie więzi z zamieszkiwanym terytorium.

W zidentyfikowanych przez ISP przypadkach wprowadzenia programu wykorzystania wolontariuszy udało się tego dokonać tylko tam, gdzie dyrekcja uznała, że warto postawić na wolontariat, przełamując w ten sposób powszechnie funkcjonujące stereotypy na jego temat. Uzależnione to było również od wykazania się przez te osoby otwartością i zaufaniem do ludzi. Często odpowiednie działania były prowadzone bez świadomości istniejącego prawa oraz odpowiedniej wiedzy na temat zarządzania wolontariuszami. Rozwiązania wypracowywano na błędach, zarówno ze strony samych wolontariuszy, jak współpracującej z nimi kadry instytucji kultury. Tym bardziej uwidacznia to **brak zagadnienia zasad współpracy z wolontariuszami w kulturze w programach nauczania przyszłej kadry zarządzającej instytucjami kultury w Polsce. Tym spośród menadżerów instytucji kultury, którzy patrzą przychylnie na wolontariat, brakuje know-how, wiedzy na temat możliwych do wykorzystania rozwiązań**, m.in. pochodzących z krajów, o ugruntowanej tradycji angażowania wolontariuszy w instytucjach kultury. Polskie instytucje, gdzie mimo wszystko wprowadzono program wolontariatu, należą zdecydowanie do nielicznych przedstawicieli całej grupy.

**Wolontariat, również podejmowany w ramach instytucji kultury, znalazł ugruntowane miejsce nie tylko w wielu krajach europejskich. Jego rola została również potwierdzona w dokumentach programowych najważniejszych organów Unii Europejskiej. Wszystkie kraje należące do UE, w kontekście stosowanych w nich rozwiązań systemowych dotyczących działalności społecznej oraz partycypacji obywatelskiej ich mieszkańców**

(w tym na zasadach wolontariatu) można przypisać do jednego z czterech typów idealnych – **liberalnego, konserwatywnego (korporacyjnego), socjaldemokratycznego** oraz **statyczno-socjaldemokratycznego**. Mimo odmienności stosowanych rozwiązań, wolontariat znajduje miejsce w każdym z nich (najmniej w ramach ostatniego z wymienionych, charakterystycznego dla państw byłego bloku komunistycznego), co pozwala na czerpanie ze wszystkich przykładów wartościowych rozwiązań. Wprowadzone w krajach o tak różnych tradycjach zasady korzystania z wolontariatu pokazują, że jest kilka uniwersalnych zagadnień, które należy koniecznie rozwiązać w odniesieniu do tej formy aktywności:

- **Wyraźne oddzielenie statusu wolontariusza oraz tego posiadanego przez otrzymującego wynagrodzenie pracownika;**
- **Określanie szeregu aspektów związanych z ochroną statusu posiadanego przez wolontariuszy**, a w tym: kwestii nabywania uprawnień do świadczeń emerytalnych oraz korzystania z systemu powszechnej opieki zdrowotnej, relacji między świadczeniem wolontariatu a zachowywaniem ewentualnych uprawnień do zasiłków społecznych (np. przysługujących bezrobotnym czy osobom niepełnosprawnym), uprawnienie do korzystania przez wolontariuszy z ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków i sposób rozwiązania kwestii odpowiedzialności za ewentualne szkody przez nich wyrządzone, zwrot wolontariuszom kosztów poniesionych w związku z przekazywanym świadczeniem oraz przyznawanie wolontariuszom prawa do innego typu nagród czy korzyści w zamian za świadczone przez nich usługi (np. umożliwienie odbycia szkolenia sprofilowanego pod kątem charakteru wykonywanych czynności).

**Bardzo dobrym przykładem państwa o szeroko rozpowszechnionym wolontariacie, również świadczonym na rzecz instytucji kultury, jest Wielka Brytania.** Należy ona do liberalnego spośród ww. modeli i obok rozbudowanego poczucia indywidualizmu zakorzenione w jej kulturze są wywodzące się jeszcze z XIX w. tradycje angażowania się obywateli na rzecz własnych wspólnot lokalnych. Od dawna w tamtejszych instytucjach kultury (szczególnie tych pracujących na rzecz ochrony dziedzictwa kulturowego) obecni byli przedstawiciele konkretnego typu grup społecznych, głównie emeryci i renciści. Od pewnego czasu kolejne rządy brytyjskie podejmują wysiłki, aby za sprawą wolontariatu, budować zaangażowanie społeczne także wśród przedstawicieli innych grup, szczególnie tych uznawanych za posiadające mniejsze szanse na rynku pracy, jak m.in. ludzie młodzi, niepełnosprawni, czy też posiadający korzenie imigracyjne. Poddane badaniom na zasadzie studium przypadku programy wolontariatu w brytyjskich instytucjach kultury, ulokowanych w Liverpool'u oraz Manchester'ze, dwóch miastach biedniejszej, robotniczej



części Anglii, dowodzą, że do tego celu znakomicie nadają się także instytucje kultury. Pamiętając o tym, że Wielka Brytania ma zdecydowanie odmienną tradycję i kulturę współpracy obywatelskiej niż Polska, a jej budowanie na Wyspach trwa nieprzerwanie od kilku wieków, warto jednak wykorzystać pochodzące stamtąd dobre praktyki. Obydwa poddane dokładnym badaniom ww. instytucje wydają się być odpowiednie do czerpania z nich przykładów konkretnych rozwiązań. Warto robić to tym bardziej, że przeprowadzone w nich badania pokazują, iż wprowadzenie tam programów wolontariackich przyniosło znaczny, pozytywny efekt poszczególnym lokalnym społecznościom.

**Doświadczenia zagraniczne, ale też i obserwacje uczynione w Polsce, pokazują istnienie kilku szczególnie istotnych problemów związanych z wolontariatem w instytucjach kultury, o których należy pamiętać, starając się wprowadzić go do tych podmiotów. Należą do nich, m.in.:**

- **zadbanie o poczucie bezpieczeństwa** pozycji zajmowanych w strukturze danej instytucji przez **pracowników etatowych** (przez wyraźne oddzielenie statusu posiadanego w ramach tej samej instytucji przez nich oraz wolontariuszy),
- **rozwiązanie kwestii odpowiedzialności za szkody** powstałe w związku z przekazywaniem świadczeń przez wolontariuszy, a w szczególności w sytuacji, gdy w ramach pełnionej funkcji wolontariusze mają styczność z dziećmi lub przedstawicielami innych, tzw. „wrażliwych” grup społecznych,
- **prawne oddzielenie faktu bycia przez daną osobę wolontariuszem od posiadania przez nią ewentualnych uprawnień do otrzymywania świadczeń socjalnych** i uznanie wolontariatu za dodatkowy środek do zwiększenia kompetencji społecznych oraz zawodowych u osób zagrożonych wykluczeniem.

**Nawet klarowne ustalenie zasad świadczenia wolontariatu nie wpłynie automatycznie na wzrost wskaźników zaangażowania społecznego w Polsce bez połączenia go z odpowiednimi zachętami do angażowania się skierowanymi odrębnie do przedstawicieli różnych grup społecznych. Działania takie powinny zostać połączone z rewizją oraz nowelizacją istniejących przepisów prawnych, które pozwolą na rozwinięcie wolontariatu w instytucjach kultury. Chodzi nie tylko o dokonanie ewentualnych niezbędnych zmian w ramach czasem niejednoznacznych przepisów ustawy o działalności pożytku publicznego (jak pokazują przeprowadzone badania, w opinii pracowników instytucji kultury nie zawsze dają się one wprost zastosować do sytuacji tych podmiotów). Pomocnym byłoby również uwzględnienie zagadnienia wolontariatu w regulacjach prawnych odnoszących się do działalności kulturalnej (np.**

ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej), jak również odpowiednich dokumentach programowych poświęconych rozwojowi sektora kultury oraz kapitału społecznego w Polsce.

**Do rozwinięcia systemu wolontariatu w instytucjach kultury w Polsce prowadzić może podjęcie działań**, polegających na wprowadzeniu zmian o charakterze prawnym oraz instytucjonalnym, wymienionych skrótowo poniżej (przedstawiono je szerzej w sformułowanych na zakończenie ekspertyzy rekomendacjach):

- **Zwiększenie roli Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego w promowaniu wolontariatu w instytucjach kultury** (np. poprzez wpisanie zagadnienia wolontariatu do przygotowywanych strategii dotyczących rozwoju kultury i kapitału społecznego w Polsce, dokonanie pod tym kątem rewizji istniejących regulacji prawnych w zakresie prowadzenia działalności kulturalnej, podjęcie działań informacyjno-promocyjnych poświęconych stosowaniu wolontariatu w kulturze, uwzględnienie tego zagadnienia w programach operacyjnych Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego – więcej na temat poszczególnych elementów niżej);
- **Podjęcie działań motywujących instytucje kultury oraz jednostki publiczne**, które są ich założycielami, **do współpracy z organizacjami pozarządowymi** (podejmując współdziałanie z trzecim sektorem instytucje kultury nie tylko mogłyby zyskać *know-how* przydatny do lepszej współpracy z wolontariuszami, ale także dostęp do osób zainteresowanych taką aktywnością). W tym kontekście można rozważyć, na przykład:
  - motywowanie administracji publicznej, a w szczególności samorządów do planowania współpracy między instytucjami kultury i organizacjami pozarządowymi w ramach rocznych programów współpracy;
  - promowanie instrumentów współpracy między organizacjami pozarządowymi i administracją publiczną, a zwłaszcza samorządami.
- **Zorganizowanie szkoleń**, wyjaśniających zasady działania istniejącego prawa odnoszącego się do korzystania z wolontariatu w instytucjach kultury oraz pokazujące korzyści z wprowadzenia ochotników do instytucji kultury, skierowanych do przedstawicieli kadry zarządzającej instytucji kultury oraz przedstawicieli lokalnych samorządów, którzy zajmują się kulturą i współpracują w tym zakresie ze znajdującymi się na ich obszarze instytucjami kultury;

- **Dokonanie rewizji programów nauczania na kursach, z których wywodzą się przyszli menadżerowie instytucji kultury w Polsce** i wprowadzenie do nich zagadnienia koordynowania pracy wolontariuszy oraz tematu zasad działania Ustawy o działalności pożytku publicznego w kontekście instytucji kultury; utworzenie specjalizacji „koordynator wolontariatu”;
- **Wprowadzenie ułatwiających stosowanie wolontariatu w instytucjach kultury zmian w nowelizowanej właśnie ustawie o działalności kulturalnej;**
- **Motywowanie do korzystania z wolontariuszy organizacji pozarządowych i instytucji** przez wprowadzenie dodatkowych punktów za korzystanie z wolontariuszy w ramach programów grantowych przyznawanych przez MKiDN (wzorem rozwiązań zastosowanych przez MPiPS w ramach programu FIO);
- **Wydanie przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego rozporządzenia** potwierdzającego taką możliwość oraz ustalającego warunki korzystania z wolontariatu w instytucjach kultury;
- **Motywowanie do angażowania się w wolontariat w instytucjach kultury ludzi młodych** przez wprowadzenie szanowanego w skali całego kraju systemu uznawania nabytych przez nich w trakcie wolontariatu kompetencji i umiejętności w formie nabywania doświadczenia zawodowego (wzorem rozwiązań brytyjskich, m.in. programu ‘vinvolved’ czy też nagrody przyznawanej młodym za zaangażowanie się na rzecz kultury). Warto wzmocnić istniejące już podstawy do tego typu działań w ustawie o działalności pożytku publicznego za pomocą wprowadzenia systemu oficjalnego uznawania nabytych w ten sposób kompetencji jako doświadczenia zawodowego osobom, które chciałyby pracować w kulturze wprowadzając odpowiednie regulacje do ww. wymienionego rozporządzenia Ministra KiDN;
- **Motywowanie do angażowania się w wolontariat w instytucjach kultury także przedstawicieli innych grup społecznych, uznawanych za posiadające mniejsze szanse na rynku pracy** (wzorem Wielkiej Brytanii), w tym osób niepełnosprawnych oraz długotrwale bezrobotnych, jak również imigrantów czy uchodźców;
- **Przeprowadzenie dalszych ilościowych badań** na temat wykorzystania wolontariatu w polskich instytucjach kultury;

- **Przeprowadzenie kampanii promującej wolontariat w instytucjach kultury oraz opracowanie zestawu dobrych praktyk z tego zakresu, zarówno pochodzących z Polski, jak i innych państw europejskich;**
- **W kontekście prowadzonego obecnie wyboru polskiego miasta, które obejmie tytuł Europejskiej Stolicy Kultury w 2016 r. warto przewidzieć możliwość zaangażowania wolontariuszy w trakcie organizowanych uroczystości (przykładem mogą być rozwiązania wprowadzone w 2008 r. w Liverpool'u).**

## WSTĘP

### Cel ekspertyzy

Wolontariat stanowi dla Polski szczególne wyzwanie z racji celów dotyczących rozwoju kapitału społecznego zapisanych w raporcie *Polska 2030*<sup>1</sup> oraz zbliżającego się Europejskiego Roku Wolontariatu, przypadającego na okres polskiej Prezydencji w Radzie Unii Europejskiej. Należy zwrócić nań szczególną uwagę także w kontekście niepokojąco niskich na tle innych europejskich krajów wskaźników. Według danych stowarzyszenia Klon/Jawor zaledwie 12,9% Polaków (ok. 3,8 mln osób) zadeklarowało w listopadzie 2009 r., iż w ciągu poprzedzających sondaż 12 miesięcy poświęciło czas na pracę w organizacji społecznej lub grupie nieformalnej<sup>2</sup>. Należy pamiętać, że korzyści społeczne wynikające z wysokiego zaangażowania obywateli w wolontariat są szczególnie cenne. Pozwala on m.in. na nabywanie nowych kompetencji zawodowych i społecznych, pozostawanie aktywnym społecznie po utracie zatrudnienia lub przejściu na emeryturę czy rentę oraz budowanie więzi i kapitału społecznego w lokalnych społecznościach. Warto myśleć o jak najbardziej efektywnej promocji tego rodzaju działalności.

Powszechnie uznaje się obecnie rolę kultury w kształtowaniu społeczeństwa obywatelskiego oraz budowaniu wysokiego kapitału społecznego, który powinien je charakteryzować. W tym kontekście szczególnie istotny jest więziotwórczy charakter kultury, polegający nie tylko na budowaniu poczucia swoistości wśród przedstawicieli danej grupy politycznej (narodowej), lecz również współodpowiedzialności za położenie społeczne także innych członków wspólnoty lokalnej oraz narodowej. Kultura pozwala również poszczególnym jednostkom na lepsze wyrażenie siebie, a w konsekwencji zyskanie większej samoświadomości. Istotnym jej aspektem jest także kształtowanie relacji z dziedzictwem kulturowym obecnym na zamieszkiwanym przez daną grupę terytorium. Wszystkie wymienione aspekty kultury pozwalają na kształtowanie za jej pomocą zaangażowanych społecznie postaw wśród świadomych swojego pochodzenia oraz posiadanych obowiązków obywateli. Takie ujęcie zagadnienia umożliwia też połączenie obydwu będących tematem tej ekspertyzy zagadnień, tj. kultury oraz wolontariatu. O ile raczej rzadko są one w Polsce ze sobą kojarzone, to pochodzące z Europy przykłady pokazują, że sytuacja mogłaby wyglądać zupełnie inaczej, a wykorzystanie wolontariatu

---

<sup>1</sup> Michał Boni (red.), *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009.

<sup>2</sup> Na podstawie badań przeprowadzonych w listopadzie 2009 r. przez Stowarzyszenie Klon/Jawor oraz Millward Brown SMG KRC - zob. <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/499773.html>.

w instytucjach kultury pozwala na osiągnięcie nie tylko rezultatów społecznych, lecz również ekonomicznych. Przedstawieniu szczególnie tej pierwszej z wymienionych zależności ma służyć niniejsza ekspertyza. Jej zamiarem jest także próba wskazania pewnych tendencji w wykorzystaniu wolontariatu przez polskie instytucje kultury, dzięki czemu może się ona stać przyczynkiem do bardziej rozbudowanych badań o charakterze ilościowym na ten temat. Jej celem jest także zarekomendowanie konkretnych działań, wzorowanych częściowo na rozwiązaniach sprawdzonych już w Europie, których podjęcie w Polsce przyczyni się do zwiększenia poziomu wykorzystania wolontariatu przez miejscowe instytucje kultury.

W celu poddania analizie przedstawionego w poprzednim akapicie zagadnienia ekspertyza podzielona jest na pięć części. Pierwsza omawia metodologię zastosowaną w trakcie prac, których kulminacją jest niniejszy tekst. Przedstawia ona również zakres podmiotowy oraz przedmiotowy, który on obejmuje. W drugiej części znajduje się charakterystyka sytuacji wolontariatu w Polsce. Omawia ona dokładnie istniejące w tym zakresie regulacje prawne (także dotyczące działalności kulturalnej), jak i obserwacje dotyczące stanu wykorzystania istniejącego prawa w praktyce pracy polskich instytucji kultury. Część trzecia poświęcona jest przedstawieniu europejskich doświadczeń w zakresie organizowania wolontariatu w instytucjach kultury. Przybliżyła ona nie tylko kilka modeli stosowanych w tym zakresie w Europie, lecz również prezentuje dokładniej rozwiązania wprowadzone w wybranym jako modelowy kraju europejskim – w Wielkiej Brytanii. Na zakończenie tej części ekspertyzy omówione są wyniki przeprowadzonych w tym kraju studiów przypadku w dwóch miastach – Manchester’ze oraz Liverpool’u. W części czwartej ekspertyzy znajdują się natomiast opisy dwóch studiów przypadku, zrealizowanych w wybranych jako przykładowe polskich instytucjach kultury, posiadających rozwinięty program wolontariatu. Na zakończenie, znajduje się podsumowanie najważniejszych obserwacji uczynionych w trakcie prac nad tą ekspertyzą oraz przedstawione są oparte na nich rekomendacje działań, których podjęcie umożliwi zmianę obecnego stanu angażowania wolontariuszy w polskich instytucjach kultury.

Skonstruowana zgodnie z powyższą strukturą ekspertyza ma na celu przedstawienie odpowiedzi na poniższe ogólne pytania badawcze:

- Jak wykorzystywana jest praca wolontariuszy w zagranicznych instytucjach kultury?
- Jaka jest rola wolontariuszy w zagranicznych instytucjach kultury?

- Jak skutecznie promować wolontariat w instytucjach kultury oraz angażować lokalną wspólnotę do nieodpłatnej pracy na rzecz dobra wspólnego?
- Jakie są uwarunkowania prawne korzystania z wolontariatu przez polskie instytucje kultury?
- W jaki sposób w istniejącym systemie prawnym wygląda stan wykorzystania pracy wolontariuszy w wybranych, modelowych instytucjach kultury w Polsce?

## 1. METODOLOGIA PRZYGOTOWANIA EKSPERTYZY

### 1.1. Etapy pracy nad ekspertyzą i zastosowane metody badawcze

W celu zgromadzenia materiału, na którym oparta jest niniejsza ekspertyza przeprowadzono badanie przebiegające w trzech etapach. Na początku zrealizowano kompleksową analizę dokumentów zastanych (*desk research*), która pozwoliła wytypować kraje o najlepszych tradycjach wolontariatu oraz posiadające zarazem tradycje i doświadczenia w zakresie wolontariatu na rzecz kultury. W trakcie wykonywania tej analizy szczególną uwagę poświęcono rozpoznaniu istniejących w wybranych krajach rozwiązań systemowych, wywierających wpływ na wzrost lub spadek wskaźników wolontariatu.

W rezultacie przedstawionych w poprzednim akapicie działań wybrany został jeden kraj europejski, w którym przeprowadzono następnie studium przypadku opierające się na analizie materiałów zastanych (np. dokumentacji dotyczącej organizacji pracy wolontariuszy, materiałów prezentujących programy wolontariatu na rzecz kultury, etc.) oraz rozmowach z reprezentantami grupy docelowej badania (przedstawicielami kadry zarządzającej kilku instytucji kultury korzystających z wolontariuszy, samymi wolontariuszami oraz kierownikami organizacji pozarządowych współpracujących z tymi instytucjami, w zakresie rekrutacji wolontariuszy)<sup>3</sup>. Na podstawie analizy porównawczej kilku krajów europejskich do przeprowadzenia tego etapu badań wytypowano Wielką Brytanię.

Wnioski z zagranicznej wizyty studyjnej oraz badań dokumentów zastanych dotyczących europejskich rozwiązań systemowych w zakresie korzystania z wolontariatu w instytucjach kultury w Europie posłużyły do zaplanowania dokładnego przebiegu

---

<sup>3</sup> Zestaw dyspozycji do wywiadów przeprowadzonych w ramach realizacji tej części badań zawiera załącznik nr 1 do tej ekspertyzy, a w załączniku nr 2 znajduje się lista podmiotów, z którymi przeprowadzono wywiady.

kolejnych etapów badania (w tym opracowania konkretnych pytań badawczych). Na początku zrealizowano analizę obowiązujących w Polsce regulacji prawnych, mających wpływ na korzystanie z wolontariatu (m.in. dotyczącą funkcjonowania Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie<sup>4</sup> oraz innych adekwatnych dokumentów prawnych). Jej rezultaty pogłębiono następnie wywiadami przeprowadzonymi z przedstawicielami instytucji zajmujących się kulturą w Polsce<sup>5</sup>. Tematem tych rozmów były różne aspekty korzystania z pracy wolontariuszy przez polskie instytucje kultury (ze szczególnym wskazaniem na aspekty prawne). Przeprowadzonych zostało 5 wywiadów z pracownikami urzędów odpowiedzialnych za sferę kultury, jak również organizacji pozarządowych i instytucji kultury posiadających doświadczenie w prowadzeniu programu wolontariatu, które nie zostały poddane dokładniejszej obserwacji w trakcie ostatniego etapu badań (zob. niżej)<sup>6</sup>.

Na podstawie wyników zagranicznego studium przypadku oraz badań polskich uwarunkowań prawnych, jak i analizy polskich dokumentów zastanych wytypowano dwie polskie instytucje kultury, będące dobrymi przykładami stosowania wolontariatu. Podjęto starania, aby wybrane podmioty były jak najbardziej charakterystycznymi, ale i zróżnicowanymi przedstawicielami tego sektora. Przeprowadzono w nich kolejne studia przypadków, wykonując w każdym po 10 dalszych wywiadów pogłębionych z jego pracownikami, zatrudnianymi wolontariuszami lub przedstawicielami innych organizacji współpracujących z daną instytucją w ramach realizowanych zadań<sup>7</sup>.

Na podstawie wniosków ze wszystkich przedstawionych powyżej etapów badania sformułowane zostały rekomendacje dotyczące uwarunkowań rozwoju wolontariatu w instytucjach kultury w Polsce. W niniejszej ekspertyzie omówiono także doświadczenia wybranych do analizy polskich instytucji kultury, które są ukazane w kontekście zbadanych uwarunkowań systemowych. Ujęcie ich w formie studiów przypadków pozwala wykorzystać doświadczenia oraz wiedzę konkretnych organizacji i przez wpisanie ich w kontekst sytuacji istniejącej w całym kraju odnieść także do innych instytucji tego samego typu. Podmioty do przeprowadzenia studiów przypadków zostały dobrane w taki sposób, aby możliwe było zaprezentowanie w raporcie pewnych

---

<sup>4</sup> Zob. Ustawa z dn. 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2003 r. Nr 96, poz. 873, z późn. zm.).

<sup>5</sup> Zestaw dyspozycji do tych wywiadów znajduje się w załączniku nr 3.

<sup>6</sup> Listę podmiotów, z którymi przeprowadzono na tym etapie rozmowy znajduje się w załączniku nr 4.

<sup>7</sup> Dyspozycje przygotowane do realizacji badań na tym etapie zawiera załącznik nr 5, a listę respondentów z każdej z poddanych badaniu instytucji przedstawia załącznik nr 6.



ogólniejszych trendów i rekomendacji w dziedzinie wolontariatu na rzecz kultury w Polsce.

## 1.2. Zakres podmiotowy i przedmiotowy ekspertyzy

Niniejsza ekspertyza odnosi się do sytuacji polskich instytucji kultury, zdefiniowanych zgodnie z art. 2 oraz art. 8 i 9 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123, z późn. zm.). Pierwszy z wymienionych ustępów określa dopuszczalne formy organizacyjne, w ramach których prowadzić można działalność kulturalną, ustalając, iż mogą to być: teatry, opery, operetki, filharmonie, orkiestry, instytucje filmowe, kina, muzea, biblioteki, domy kultury, ogniska artystyczne, galerie sztuki oraz ośrodki badań i dokumentacji w różnych dziedzinach kultury. Artykuły 8 i 9 tej samej ustawy wprowadzają kolejno kategorie „państwowych” oraz „samorządowych” instytucji kultury. Cechą odróżniającą je między sobą jest umiejscowienie ich tzw. organizatora (art. 10 ust. 1 ww. ustawy) w hierarchii jednostek administracji publicznej (odpowiednio urzędy centralne lub jednostki samorządu terytorialnego). W takim rozumieniu niniejsza analiza nie odnosi się do sytuacji prowadzenia działalności o charakterze kulturalnym np. przez organizacje pozarządowe, czy nawet firmy prywatne, nawet jeśli aktywność ta w części lub w całości finansowana jest z pieniędzy publicznych (np. dotacji przyznanej przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego). Zupełnie inną, wchodzącą w zakres podmiotowy zainteresowania tej ekspertyzy, jest sytuacja powierzenia przez „organizatora” zarządzania instytucją kultury osobie prawnej na podstawie art. 15 ust. 4a ww. ustawy. W takiej drodze może nastąpić oddanie takiej instytucji „w ręce” organizacji pozarządowej (reprezentowanej przez przedstawiciela), posiadającej osobowość prawną na skutek aktu rejestracji przez odpowiedni sąd w Krajowym Rejestrze Sądowym. Temat wpływu rodzaju podmiotu zarządzającego daną instytucją na zagadnienie będące przedmiotem zainteresowania niniejszej analizy szerzej zostanie omówiony poniżej.

Inne ustawy, które powinny zostać uwzględnione w analizie sytuacji systemowej poszczególnych rodzajów instytucji kultury, to:

- ustawa z dnia 21 listopada 1996 r. o muzeach (Dz. U. z 1997 r. Nr 5, poz. 24, z późn. zm.)
- ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach (Dz. U. Nr 85, poz. 539, z późn. zm.)
- ustawa z dnia 30 czerwca 2005 r. o kinematografii (Dz. U. Nr 132, poz. 1111, z późn. zm.)

- ustawa z dnia 16 lipca 1987 r. o państwowych instytucjach filmowych (Dz. U. z 2007 r. Nr 102, poz. 710 oraz z 2009 r. Nr 98, poz. 817)
- ustawa z dnia 23 lipca 2003 r. o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami (Dz. U. Nr 162, poz. 1568, z późn. zm.).

Przedmiotem tej części ekspertyzy są natomiast systemowe (prawne oraz społeczne) uwarunkowania wpływające na wykorzystanie wolontariatu w instytucjach kultury w naszym kraju. Polska jest w tej grupie państw europejskich, które posiadają jednolity akt ustawowy regulujący (w różnym stopniu szczegółowości) kwestie związane z wolontariatem. Jest to wspomniana już Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (UDPPiW)<sup>8</sup>. W poświęconym wolontariatowi Dziale III tego aktu art. 42 ust. 1 pkt. 3 stwierdza, iż wolontariusze mogą wykonywać również świadczenia na rzecz: *jednostek organizacyjnych podległych organom administracji publicznej lub nadzorowanych przez te organy, z wyłączeniem prowadzonej przez te jednostki działalności gospodarczej*. Do zakresu tego punktu z całą pewnością należą również instytucje kultury utworzone zarówno przez ministrów oraz kierowników urzędów centralnych, jak i jednostki samorządu terytorialnego. Jedynym ograniczeniem jest tutaj fakt, iż wolontariusze nie mogą być w takich instytucjach uczestniczyć w tych formach aktywności, które są prowadzone w ramach działalności gospodarczej, a w rezultacie nastawione na osiągnięcie zysku. Art. 2 tej samej ustawy w pkt. 3 wprowadza oficjalną definicję statusu będącego przedmiotem zainteresowania niniejszej ekspertyzy, pojmując przez wolontariusza: *osobę fizyczną, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie*.

---

<sup>8</sup> Jej ostatnia nowelizacja, dotycząca również zagadnień związanych z wolontariatem, weszła w życie w marcu 2010 r. – zob. Dz. U. z 2010 r. Nr 28, poz. 146.

## 2. WOLONTARIAT W INSTYTUCJACH KULTURY W POLSCE

### 2.1. Sytuacja wolontariatu w Polsce<sup>9</sup>

Wolontariat stanowi jedną z dwóch podstawowych form działalności na rzecz dobra wspólnego (obok filantropii i dobroczynności). Poświęcone mu dane dotyczące naszego kraju nie napawają optymizmem. Odwołując się do wyników badań Stowarzyszenia KLON/JAWOR, można postawić tezę o postępującym spadku zainteresowania wolontariatem. W 2009 r. zaledwie 13% Polaków deklarowało zaangażowanie w wolontariat, podczas gdy w 2005 odsetek ten sięgał 23%<sup>10</sup>. Jednak analiza spadku zainteresowania wolontariatem, przy uwzględnieniu szerszego kontekstu pozwala na sformułowanie hipotezy, że sytuacja nie tyle uległa pogorszeniu, ile nigdy nie była dobra.

Z badań KLON/JAWOR z 2001 r. wynika, że jedynie 10% Polaków angażowało się w wolontariat. Odsetek ten zaczął wyraźnie rosnać w 2003 r. Ów wzrost zaangażowania w wolontariat można jednak tłumaczyć nie nagłą intensyfikacją aktywności Polaków, ukierunkowanej na realizację idei dobra wspólnego, ale wejściem w życie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (UDPPiW) pod koniec 2003 r. Pracom legislacyjnym nad tą ustawą, a później w pierwszych latach jej obowiązywania, towarzyszył stosunkowo duży rozgłos, związany między innymi właśnie z kwestią uregulowania wolontariatu. Wolontariat stał się w tym czasie nośnym tematem.

Drugi czynnik, który w jeszcze większym stopniu mógł wpłynąć na wzrost popularności pracy wolontariackiej, może być związany ze sposobem uregulowania i promowania tej aktywności w ramach samej UDPPiW. Lata 2001-2006, to okres spowolnienia gospodarczego i dużego bezrobocia. Ustawodawca świadomie uregulował wolontariat w UDPPiW, jako instrument rynku pracy, skierowany przede wszystkim do osób młodych. I to one rzeczywiście najczęściej angażowały się w wolontariat traktując go jako pierwszy etap w karierze zawodowej. Trzeci czynnik, na który warto zwrócić uwagę może tłumaczyć spadek zainteresowania pracą wolontariacką po 2005 r. Związany jest on z intensywną migracją za granicę po wejściu Polski do UE. To właśnie osoby młode, które wcześniej angażowały się w wolontariat (lub potencjalnie mogły to zrobić) nagle zniknęły z Polski. To mogło przyczynić się do drastycznego spadku odsetka wolontariuszy,

---

<sup>9</sup> Fragment opracowano na podstawie: G. Makowski, *Wybrane uwarunkowania rozwoju kapitału społecznego*, ekspertyza wykonana na zlecenie Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

<sup>10</sup> Herbst J., Gumkowska M., Radecki P., *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badań 2008*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2010.

szczególnie że na skutek migracji oraz stopniowego polepszenia sytuacji ekonomicznej w Polsce po przystąpieniu do UE, poprawiła się też znacznie sytuacja na rynku pracy.

W rzeczywistości na spadek zaangażowania w wolontariat po 2005 r. należałoby patrzeć z pewną rezerwą. Gdyby nie ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z 2003 r., *boom* wolontariuszy w 2005 r. prawdopodobnie nigdy by nie nastąpił. Nie pojawiłaby się, bowiem silna motywacja zawodowa do zaangażowania się w ten typ aktywności. UDPPiW wykreowała pewnego rodzaju modę na wolontariat, która szybko przeminęła, jak tylko ustały sprzyjające jej czynniki – zła sytuacja gospodarcza i nadmiar młodych osób niemogących znaleźć stałego zatrudnienia. Wolontariat nie utrwalił się jako instytucja postrzegana w kategoriach aktywności *pro publico bono*, a wręcz przeciwnie, jako aktywność ukierunkowana bardzo pragmatycznie, jako odmiana stażu zawodowego. Zatem, gdyby uwzględnić ów kontekst, można zaryzykować hipotezę, że realny odsetek wolontariuszy faktycznie traktujących tę aktywność jako sposób realizacji jakiegoś dobra wspólnego nie zmieniał się zasadniczo od 2001 r. Jednym z możliwych argumentów przemawiających na rzecz tej negatywnej oceny kondycji wolontariatu są dane CBOS.

W sondażach CBOS pytanie o zaangażowanie w wolontariat zadawane jest inaczej niż w badaniach Stowarzyszenia Klon/Jawor. Ankieterzy CBOS pytają wprost: *czy w minionym roku pracował(a) Pan(i), jako wolontariusz(ka)?* Na tak zadane pytanie w 2010 r. twierdząco odpowiedziało zaledwie 6% respondentów, a w poprzednich latach odsetek ten był jeszcze mniejszy. Istnieje wiele przesłanek, aby traktować dane CBOS jako bardziej wiarygodne źródło informacji o faktycznym zaangażowaniu Polaków w pracę wolontariacką. Zadanie pytania bezpośrednio o wolontariat jest bowiem jednocześnie pewnym testem na ile jest to termin znany przeciętnemu obywatelowi. Na marginesie warto zauważyć, że dane KLON/JAWOR pokazują, że respondenci mają tendencję do mylenia pracy wolontariackiej z innymi formami aktywności pro-społecznej, np. z prostą czynnością wrzucenia datku do puszki, czy na tacę (według raportu KLON/JAWOR z 2008 r. ponad 14% z tych, którzy deklarują się jako wolontariusze, jednocześnie nie rozumie tego pojęcia)<sup>11</sup>. Dane CBOS ujawniają nie tylko fakt, że zaledwie parę procent Polaków jest w stanie skojarzyć czym jest wolontariat, świadczą również o bardzo niskim zaangażowaniu Polaków w tę formę działalności, ale także o słabym zakorzenieniu tej idei w świadomości społecznej.

---

<sup>11</sup> *Ibidem.*

Jeszcze jedną cechą polskiego wolontariatu jest to, iż stanowi on działalność charakterystyczną przede wszystkim dla osób młodych. Według danych KLON/JAWOR z 2007 r. 24% wolontariuszy to osoby poniżej 35 roku życia. Najlicniejsza grupa to osoby w wieku między 36 i 55 lat (29%). Najmniej aktywne w sferze wolontariatu są natomiast osoby w wieku przedemerytalnym lub emerytalnym, które teoretycznie miałyby w tym zakresie największy potencjał. Osoby powyżej 55 roku życia to według badań KLON/JAWOR zaledwie 13% wszystkich deklarujących się jako wolontariusze. Wyniki badań CBOS wskazują jeszcze bardziej zdecydowanie na osoby młode. W grupie wiekowej 18-24 lat najwięcej respondentów (15%) zadeklarowało zaangażowanie w pracę wolontariacką. Tymczasem w grupie osób powyżej 55 roku życia odsetek ten wyniósł zaledwie 7% (w grupie powyżej 65 roku życia 1%). Można zatem postawić tezę, że osoby starsze zbyt szybko dezaktywują się jako obywatele. To negatywne zjawisko zwłaszcza w kontekście procesu starzenia się polskiego społeczeństwa.

## **2.2. Polskie rozwiązania systemowe odnoszące się do korzystania ze świadczeń wolontariuszy**

Jak się wydaje (potwierdzają to także rozmowy przeprowadzone z pracownikami kilku instytucji kultury oraz dotyczące wolontariatu obserwacje pochodzące z badań poświęconych innemu rodzajowi podmiotom<sup>12</sup>), jednym z ważniejszych czynników, który powstrzymuje szereg organizacji oraz instytucji przed zaangażowaniem do współpracy wolontariuszy jest wyobrażenie o niejasności przepisów i konieczności sprostania wielu wymogom prawnym, aby było to dozwolone w świetle istniejących regulacji. Tymczasem, ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie w sposób wyraźny określa zasady, na których powinna być nawiązywana współpraca z wolontariuszami.

Na wstępie wypada zauważyć, iż ustawa wyraźnie odróżnia relacje między wolontariuszem a współpracującą z nim instytucją bądź organizacją od tej, jaka powstaje na skutek zawarcia stosunku pracy. Wymieniony akt prawny określa jednoznacznie, iż w odróżnieniu od tej ostatniej sytuacji, kiedy między stronami zawierana jest umowa, w przypadku wolontariatu podpisywane jest porozumienie, które nie musi mieć formy pisemnej (jej spisania ma prawo zażądać sam wolontariusz, tylko w przypadku, gdy

---

<sup>12</sup> Zob. m.in. badania wykonane przez ISP na zlecenie MSZ na potrzeby ekspertyzy *Europejskie Partnerstwo dla Wolontariatu. Koncepcja kampanii mającej na celu podniesienie poziomu wiedzy i zwiększenie zainteresowania wolontariatem wśród kręgów opiniotwórczych w związku z polską Prezydencją w Radzie UE*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010 (na stronie: [www.isp.org.pl/publikacje,25,444.html](http://www.isp.org.pl/publikacje,25,444.html)).

wolontariusz przekazuje świadczenie na rzecz danego podmiotu czy instytucji przez okres dłuższy od 30 dni, porozumienie powinno być sporządzone na piśmie). Zawartość oraz zasady zawierania tego aktu określa art. 44 ustawy o DPPiW. Powstała między stronami relacja na skutek zawarcia takiego porozumienia ma charakter cywilnoprawny i dlatego też ust. 5 tego samego artykułu stwierdza, iż do tych porozumień, w przypadku wszelkich kwestii nie uregulowanych zapisami ustawy o DPPiW należy stosować *przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny*.

Dalsze ustępy tego samego aktu określają wyraźnie wszelkie obowiązki, które z nawiązanego porozumienia wynikają dla wolontariusza oraz korzystającego z jego usług podmiotu (w tym instytucji kultury). One również pokazują, iż tworząc poszczególne zapisy ustawodawca miał na celu wyraźne rozdzielenie sytuacji prawnej pracownika, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę od tej zajmowanej przez wolontariusza. Ponieważ do wolontariuszy nie stosuje się uregulowań prawa pracy, na korzystającej z usług takiej osoby instytucji nie ciążyą wynikające z kodeksu pracy obowiązki wobec zatrudnianych osób. Jednak analogiczne uregulowania, chociaż o zdecydowanie węższym zakresie zawiera ustawa o DPPiW. Jej art. 45 ust. 1 nakłada na korzystającego obowiązek:

- poinformowania wolontariusza o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi świadczeniami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,
- zapewnienia wolontariuszowi bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania przez niego świadczeń, w tym - w zależności od rodzaju świadczeń i zagrożeń związanych z ich wykonywaniem - odpowiednich środków ochrony indywidualnej,
- pokrywania kosztów podróży służbowych i diet na rzecz wolontariusza.

W przypadku pierwszego z przedstawionych powyżej trzech podpunktów celem autorów ustawy wyraźnie było rozwiązanie kwestii przygotowania wolontariusza w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez równoczesne odciążenie organizacji oraz instytucji od konieczności ponoszenia kosztów szkolenia BHP. Jak zauważają autorzy komentarza do poświęconej wolontariatowi części ustawy o działalności pożytku publicznego „o zagrożeniach może poinformować np. lider organizacji lub ktoś z personelu, kto uczestniczył już w szkoleniu z BHP”<sup>13</sup>. Dwa ostatnie z powyższych obowiązków powinny się odbywać *na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach*. Jest to wyraźne odesłanie do zawartych w kodeksie pracy regulacji związanych z obowiązkiem, w ich wypadku, „pracodawcy” do zapewnienia odpowiednich warunków pracy (w odniesieniu do wolontariusza powiedzielibyśmy

---

<sup>13</sup> D. Pietrowski, R. Skiba, *Jak zgodnie z prawem współpracować z wolontariuszem?*, seria: *Warto wiedzieć więcej. 3W*, Centrum Wolontariatu – Klon/Jawor, Warszawa 2004, s. 7.

raczej „wykonywania świadczenia”), w tym udostępnienia mu ubrań ochronnych czy zapewnienia szczepień, jeśli wymaga tego charakter pracy (wykonywanego „świadczenia” w przypadku wolontariuszy) oraz do określanych rozporządzeniem przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej<sup>14</sup> stawek zryczałtowanych związanych z podróżą w celach służbowych.

W ten sposób przepisy UDPPiW, z jednej strony, odróżniają status wolontariusza od tego posiadanego przez pracowników, a z drugiej, zbliżają poziom przysługującej obydwu kategoriom ochrony. Ustawa umożliwia jednak wolontariuszowi zrezygnowanie z ewentualności uzyskania zwrotu kosztów podróży i diet (częściowego lub całkowitego). Musi to zostać tylko ustalone na samym początku przez obydwie strony tego stosunku i zawarte w ww. porozumieniu, które w takim wypadku winno być sporządzone w formie pisemnej niezależnie od długości okresu, na jaki zostało zawarte. Wprowadzenie takiego rozwiązania, jak zauważają Pietrowski i Skiba, stanowi wyjście naprzeciw sytuacji wielu podmiotów korzystających ze świadczeń wolontariuszy, które często nie mają wystarczających środków finansowych dla zapewnienia wolontariuszom tak wielu świadczeń<sup>15</sup>. Za porozumieniem stron można w rezultacie ustalić warunki współpracy, które będą odpowiadały możliwościom oraz potrzebom wszystkich zainteresowanych.

Ustępy 2 i 3 art. 45 umożliwiają również „korzystającemu” pokrycie *innych niezbędnych kosztów ponoszonych przez wolontariusza, związanych z wykonywaniem świadczeń na rzecz korzystającego*. Może on także sfinansować wolontariuszowi szkolenia, powiązane tematycznie z wykonywanymi przez niego na rzecz „korzystającego” świadczeniami. W takim wypadku dopuszczające taką sytuację ustępy powinny również znaleźć się w zawartym przez obydwie strony porozumieniu. Istnienie takich zapisów, podobnie jak i wspomniany w poprzednich akapitach obowiązek pokrywania wolontariuszowi kosztów podróży służbowych i związanych z nimi diet, może powstrzymywać wiele instytucji czy organizacji przed skorzystaniem z usług wolontariusza. Mogą one uznać, że będzie się to wiązało dla nich ze zbyt dużymi obciążeniami finansowymi. Z uwagi na to należy podkreślić, iż ustawodawca wyraźnie określił, że te wszystkie wymienione świadczenia są tylko opcjonalne, a ewentualne korzystania z nich przez wolontariusza

---

<sup>14</sup> Zob. np. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 listopada 2006 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju, Dz. U. 2006 nr 227 poz. 1661.

<sup>15</sup> D. Pietrowski, R. Skiba, *op. cit.*, s. 8.

powinno być zawsze ustalone między stronami w zawierającym na początku współpracy porozumieniu. Pozwala to od samego początku ustalić zasady współpracy i przeciwdziałać możliwemu niezadowoleniu wolontariusza, który po czasie uzna, że nie otrzymuje przysługujących mu świadczeń. Z drugiej strony, warto zauważyć, iż wciąż wiele osób decyduje się na podjęcie wolontariatu z poczucia misji. Powinny być one otwarte na dialog z organizacją czy instytucją, z którą chcą nawiązać współpracę, a w rezultacie wyrozumiałe, jeśli chodzi o posiadane przez daną jednostkę możliwości (zasoby).

Są jeszcze dwie istotne kwestie związane z korzystaniem z usług wolontariuszy, które wymagają wyjaśnienia wobec wyłączenia wolontariuszy z ochrony prawnej wynikającej ze statusu pracownika. Pierwsza z nich dotyczy nabywania przez wolontariuszy uprawnień do świadczeń zdrowotnych, a powiązane jest z nią zagadnienie odprowadzania na ten cel ewentualnych składek do Narodowego Funduszu Zdrowia (NFZ). Drugą jest sprawa ubezpieczenia wolontariusza od nieszczęśliwych wypadków, które mogą zdarzyć się w czasie wykonywania przez niego świadczeń na rzecz „korzystającego”. Obydwa zagadnienia są szczególnie istotne w kontekście wolontariatu, ponieważ mogą wiązać się dla korzystających z niego podmiotów z koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów z tytułu angażowania wolontariuszy (np. opłaceniem ewentualnych odpowiednich składek). Jak pokazują nie tylko wywiady wykonane w trakcie pracy nad niniejszą ekspertyzą, ale również inne badania, jest to jedna z istotniejszych kwestii, powstrzymujących wiele organizacji i instytucji przed odwołaniem się do pomocy ze strony wolontariuszy. Tym bardziej warto w tym miejscu rozwiać istniejące niejasności i przedstawić zasady jednoznacznie określone ustawą o działalności pożytku publicznego. Należy przy tym pamiętać, że z drugiej strony, wolontariuszom zależeć może na posiadaniu takich uprawnień, które zapewnią nie ponoszenie dalszych kosztów w związku z nieodpłatnym przekazaniem swojego czasu i energii na rzecz innych. Interesy obydwu stron powinny być w możliwie najlepszy sposób wyważone.

W celu uniknięcia nieporozumień oraz zadbania zarówno o ochronę wolontariusza, jak i interesy (szczególnie ekonomiczne) korzystających z ich usług instytucji czy organizacji ustawodawca określił obydwie sprawy wyraźnie. Art. 46 ust. 1 stwierdza, iż *wolontariuszowi mogą przysługiwać świadczenia zdrowotne na zasadach przewidzianych w przepisach o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych*. Jest tutaj wyraźne odwołanie do Ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu



w Narodowym Funduszu Zdrowia<sup>16</sup>. Po pobieżnym przeczytaniu zapis ten może być mylnie rozumiany jako nakładający na „korzystającego” obowiązek opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne wolontariusza. Przeczy temu jednak nie tylko interpretacja językowa zacytowanego ustępu, gdzie wprost wprowadza się taką sytuację tylko jako potencjalną, nie obligując nikogo do podjęcia działania. Ponadto, sama ustawa o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ w art. 11 ust. 1a stwierdza, iż powyższa możliwość odnosi się tylko do wolontariusza, który nie jest objęty ubezpieczeniem zdrowotnym z innego tytułu. Nie dotyczy to więc m.in. osób poniżej 26 roku życia oraz studentów, czy osób posiadających status bezrobotnych.

Bardzo ważną jest kwestia odpowiedzialności za wszelki uszczerbek na zdrowiu wolontariusza, będący skutkiem niezawinionego przez niego wypadku w miejscu świadczenia usług. Co do zasady, art. 46 ust. 2 obejmuje wolontariuszy ochroną analogiczną do tej posiadanej przez pracowników, przyznając im prawo do zaopatrzenia z tytułu wypadku przy wykonywaniu świadczeń, określonego przepisami Ustawy z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach<sup>17</sup>. W rezultacie, w razie wypadku opiekę nad wolontariuszem obejmuje państwowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Korzystająca z jego usług instytucja publiczna czy organizacja będzie tylko musiała dostarczyć do ZUS protokół wypadku wraz z kopią zawartego z wolontariuszem porozumieniem o współpracy. Obowiązek przesłania obydwu tych dokumentów powstaje dopiero na skutek zaistnienia wypadku, więc nie trzeba zgłaszać do ZUS samego faktu nawiązania porozumienia z wolontariuszem, co podkreślają Pietrowski i Skiba<sup>18</sup>.

Konieczność poniesienia kosztów finansowych przez korzystającego ma miejsce tylko w przypadku zawarcia porozumienia z wolontariuszem na okres nie przekraczający 30 dni. Zgodnie z art. 46 ust. 3 dana instytucja czy organizacja jest zobowiązana opłacić wówczas (tylko w okresie, w jakim współpracuje z wolontariuszem) komercyjne ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków (NW). W razie zaistnienia objętych ubezpieczeniem okoliczności, wolontariuszowi będzie przysługiwało odszkodowanie od towarzystwa ubezpieczeniowego, od którego została wykupiona dana polisa. W odniesieniu do instytucji kultury przedstawiony w tym akapicie wymóg może

---

<sup>16</sup> Dz. U. z 2003 r. Nr 45, poz. 391, z późn. zm.

<sup>17</sup> Dz. U. z 2002 r., Nr 199 poz. 1674.

<sup>18</sup> D. Pietrowski, R. Skiba, *op. cit.*, s. 9.

być związany z korzystaniem z usług wolontariuszy przy organizacji jednodniowego koncertu, kilkudniowego festiwalu lub wystawy, ale również w razie zaangażowania wolontariusza do prowadzenia muzycznych czy plastycznych zajęć z młodzieżą wyjeżdżającą na obóz wakacyjny z domu kultury. Przy zawarciu porozumienia przekraczającego okres 30 dni wolontariusz automatycznie nabywa prawo do ochrony ze strony państwa i w razie wypadku będzie objęty systemem świadczeń państwowych, jak przedstawiono to w poprzednim akapicie. Zastosowanie takiego rozwiązania w prawie polskim powoduje, że wiele instytucji oraz organizacji woli od razu zawierać z wolontariuszami porozumienia na okres przekraczający 30 dni.

W perspektywie ochrony osób, którym zaangażowanie w wolontariat może pomóc w uzyskaniu dodatkowych kompetencji i powrocie na rynek pracy (np. długotrwale bezrobotnych), którym przysługują świadczenia społeczne (np. zasiłek), warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię. W świetle obowiązującego prawa wykonywanie przez wolontariuszy świadczeń nie stanowi przeszkody do nabycia oraz posiadania statusu bezrobotnego (art. 2 ust. 2 pkt. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>19</sup>). Pewnym problemem może być tylko to, czy osoba korzystająca z renty lub zasiłku chorobowego, nie może stracić posiadanego uprawnienia. Sytuacja może być szczególnie niejasna, jeśli będzie ona wykonywać na zasadach wolontariatu czynności analogiczne do tych, które należały do jej kompetencji zawodowych przed wystąpieniem sytuacji, w konsekwencji której została trwale niezdolna do pracy. Jak się wydaje, brak jednoznacznych regulacji w tej sprawie może prowadzić do powstawania niejasności i powstrzymywać przed zaangażowaniem się w wolontariat osoby, które dzięki temu mogłyby zachować aktywność, unikając jednocześnie wykluczenia społecznego<sup>20</sup>.

Dla kadry zarządzającej instytucją kultury, podobnie zresztą jak i np. organizacją pozarządową, istotny jest także sposób rozliczenia wszelkich wydatków, które muszą być jednak poniesione w związku z korzystaniem ze świadczeń wolontariuszy (obejmujących nie tylko zwrot ich kosztów, czy też wspomniane ubezpieczenie NW, ale także zapewnienie wolontariuszom odpowiednich narzędzi i stanowiska do wykonywania świadczeń). Ustawa o działalności pożytku publicznego wyraźnie je dopuszcza,

---

<sup>19</sup> Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.).

<sup>20</sup> Takie same obserwacje w kontekście angażowania w wolontariat osób niepełnosprawnych pochodzą również z badań zrealizowanych dla potrzeb przygotowania ekspertyzy *Promocja wolontariatu w trakcie polskiej prezydencji w Radzie UE*, przygotowanej przez ISP na zlecenie MSZ.

umożliwiając tym samym ich ujmowanie w ewidencji księgowej (w odniesieniu do instytucji kultury reguluje to art. 49 pkt. 2 ustawy). Pozwala to na zapewnienie zgodności z zasadami ustalonymi przez ustawę o finansach publicznych<sup>21</sup> obowiązującą wszystkie podmioty finansowane przez skarb państwa lub samorząd terytorialny, a więc także zarówno państwowe jak i samorządowe instytucje kultury.

W myśl art. 50 UDPPiW, wartość świadczenia wolontariusza nie stanowi darowizny na rzecz korzystającego w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego oraz przepisów podatkowych. Z punktu widzenia przepisów regulujących opodatkowanie podatkiem dochodowym od osób prawnych do przychodów nie zalicza się świadczeń wolontariuszy, udzielanych na zasadach określonych w przepisach o UDPPiW (art. 12 ust. 4 pkt. 16 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych<sup>22</sup>). Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych<sup>23</sup> wolna od podatku dochodowego pozostaje:

- wartość świadczeń otrzymanych przez wolontariuszy na podstawie UDPPiW (art. 21 ust. 1 pkt. 113 wspomnianej ustawy) oraz
- wartość otrzymanych świadczeń od wolontariuszy, udzielanych na zasadach określonych w UDPPiW (art. 21 ust. 1 pkt 117 ustawy).

Istnienie powyższych zapisów w prawie polskim wydaje się potwierdzać, że fakt angażowania się w wolontariat oraz uzyskiwania w zamian świadczeń na zasadzie zwrotu poniesionych kosztów, nie może być traktowany jako równoznaczny z pracą, a w konsekwencji nie może prowadzić do utraty przez daną osobę uprawnienia do otrzymywania świadczeń socjalnych (np. zasiłku przez osobę bezrobotną).

W odniesieniu do korzystania ze świadczeń wolontariuszy przez instytucje kultury jest jeszcze jedna kwestia prawna, na którą warto zwrócić uwagę. Chodzi o posiadanie odpowiednich kwalifikacji, które umożliwiłby wolontariuszom zaangażowanie się w aktywność instytucji kultury. Art. 43 ustawy o działalności pożytku publicznego stwierdza: *Wolontariusz powinien posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju i zakresu wykonywanych świadczeń, jeżeli obowiązek posiadania takich kwalifikacji i spełniania stosownych wymagań wynika z odrębnych przepisów*. Zagadnienie to jest również istotne wobec ogólnego sposobu postrzegania wolontariatu w społeczeństwie Polskim. Jak

---

<sup>21</sup> Dz. U. z 2005 r. Nr 249, poz. 2104.

<sup>22</sup> Dz. U. z 2000 r., Nr 54, poz.654 z późn. zm.

<sup>23</sup> Dz. U. z 2010 r., Nr 51, poz. 307.

potwierdziły badania zrealizowane m.in. przez Instytut Spraw Publicznych<sup>24</sup> oraz CBOS<sup>25</sup>, w powszechnym odczuciu Polaków wolontariat jest odbierany jako praca głównie fizyczna, do której nie trzeba posiadać żadnych bardziej rozbudowanych kwalifikacji, ponieważ dotyczy wykonywania podstawowych czynności biurowych lub związanych z życiem codziennym (jeśli wolontariusz pomaga osobom starszym czy udziela się np. w hospicjum). Z zacytowanego w tym akapicie przepisu wynika jednak, że autorzy ustawy regulującej wolontariat w Polsce uwzględnili o wiele szerszy sposób rozumienia wolontariatu, dopuszczając również aktywność w takim charakterze osób posiadających różnego stopnia kompetencje, które chcą dobrowolnie oddać na usługi potrzebującej takiej pomocy organizacji czy instytucji. Jak się wydaje, w taki sposób wolontariat mógłby również znajdować zastosowanie w instytucjach kultury, pozwalając zainteresowanym specjalistom na zaangażowanie swego czasu w pomoc w realizacji przez te instytucji przeznaczonej im misji. Na takich zasadach wolontariat osób należących do różnych grup społecznych jest wykorzystywany w wielu krajach Europy zachodniej, co przedstawia niniejsza ekspertyza w innym miejscu.

**W odniesieniu do sytuacji polskich instytucji kultury pewnym problemem może być brak odpowiednich uregulowań prawnych określających kwalifikacje, które powinni posiadać wolontariusze, aby móc pełnić określone, związane z większą odpowiedzialnością, funkcje w instytucjach kultury.** Zawarte w odnoszącym się do tego zagadnienia rozporządzeniu Ministra Kultury i Sztuki regulacje odnoszą się *explicite* tylko do sytuacji osób zatrudnionych na zasadzie stosunku pracy<sup>26</sup>, nie przewidując najwyraźniej, że analogiczne funkcje mogą również pełnić posiadający odpowiednie kompetencje i doświadczenie zawodowe wolontariusze. W odniesieniu do Polski taka sytuacja cały czas może się wydawać abstrakcją. Ale, z jednej strony, charakter samej działalności kulturalnej, w powszechnym odczuciu związanej z pewną swobodą aktywności, a z drugiej, przykłady pochodzące z zachodu, dowodzą, że nie tylko jest to możliwe, ale może wręcz pozytywnie wpłynąć na rozwój społeczności lokalnych, jak i działalności kulturalnej w całym kraju. Do zagadnienia wrócimy jeszcze po

---

<sup>24</sup> Zob. m.in. ISP, *Europejskie Partnerstwo dla Wolontariatu...*

<sup>25</sup> Zob. m.in. CBOS, *Aktywność Polaków w Organizacjach Obywatelskich w latach 1998–2010*, BS/16/2010, Warszawa, luty 2010; CBOS, *Dobroczynność w Polsce*, BS/15/2010, Warszawa, luty 2010.

<sup>26</sup> Zob. Rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych i trybu stwierdzania kwalifikacji uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w niektórych instytucjach kultury, dla których organizatorem jest administracja rządowa lub jednostki samorządu terytorialnego, Dz. U. 1999 nr 26 poz. 234, z późn. zm. (ostatnia z dnia 7 maja 2010 r., Dz. U. 2010 nr 88 poz. 575).

dokładniejszym przedstawieniu poszczególnych przykładów instytucji polskich oraz zagranicznych korzystających ze świadczeń ze strony wolontariuszy. W tym miejscu warto natomiast wskazać na istniejące już w polskim prawie analogiczne regulacje określające wymogi, jakie spełnić muszą wolontariusze angażujący się w placówkach szkolno-wychowawczych oraz w publicznych poradniach psychologiczno-pedagogicznych<sup>27</sup>. Obydwa przykłady dotyczą wyjątkowych sytuacji, a z aktywnością w tego typu jednostkach wiąże się szczególna odpowiedzialność. Dlatego też osoby angażujące się w tych instytucjach powinny posiadać odpowiednie kompetencje. Jeśli jednak nawet w podmiotach takiego typu ustawodawca dopuścił możliwość korzystania z wolontariatu, to nic nie stoi na przeszkodzie, żeby stało się tak również w przypadku instytucji kultury. W analogiczny sposób można by określić kompetencje wymagane od wolontariuszy, którzy mieliby w nich sprawować wiążące się z odpowiedzialnością funkcje. Zastosowanie podobnych rozwiązań byłoby również uzasadnione w przypadku, gdyby wolontariusze mieli pracować w instytucjach kultury z dziećmi i młodzieżą lub przedstawicielami innych tzw. grup wrażliwych (np. z osobami niepełnosprawnymi ruchowo lub upośledzonymi umysłowo).

Warto również zwrócić uwagę na projekt założeń do nowelizacji ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej<sup>28</sup>. Przewiduje on m.in. liberalizację przepisów dot. zakładania jednostek kultury przez osoby prawne (w tym organizacje pozarządowe) przez wprowadzenie zasady, że będzie się to odbywać na zasadzie ustawy o zamówieniach publicznych oraz na regułach zawiązywania współpracy publiczno-gospodarczej<sup>29</sup>. Należy się zastanowić, czy wprowadzenie takich rozwiązań będzie sprzyjać rozwojowi wykorzystywania wolontariuszy w instytucjach kultury? Mogłoby tak się stać, jeśli w ten sposób łatwiej będzie tworzyć te instytucje organizacjom pozarządowym, które częściej w trakcie swoich działań odwołują się do pomocy wolontariuszy. Wymienione w projekcie założeń tryby należą jednak do skomplikowanych i zdecydowanej większości organizacji może być trudno sprostać związanym z nimi wymogom. W projekcie nie

---

<sup>27</sup> Zob. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 września 2000 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych (Dz. U. Nr 80, poz. 900, z późn. zm.) oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 11 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad działania Publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym Publicznych poradni specjalistycznych,

<sup>28</sup> Zob. Projekt założeń do nowelizacji ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw z dn. 28.05.2010 (<http://bip.mkidn.gov.pl/pages/projekty-aktow-prawnych/projekty-zalozen.php>).

<sup>29</sup> Odpowiednie zapisy zawiera opublikowany już na stronach MKiDN projekt ustawy – zob. Projekt ustawy o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dn. 1 października 2010 r. (<http://bip.mkidn.gov.pl/pages/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw.php>).

znajduje się również nigdzie odwołanie do potencjalnej roli wolontariatu, co mogłoby mieć chociażby miejsce przy analizie wpływu proponowanych zmian na rynek pracy, jak również na rozwój regionalny<sup>30</sup>. Nie mniej istotne jest, aby rolę wolontariatu (w tym tego odbywanego w instytucjach kultury) uwzględnić w projekcie Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego 2011, opracowywanej w ramach MKiDN<sup>31</sup>.

Jeśli analiza istniejących przepisów prawnych nie wskazuje na istnienie żadnych wyraźnych przeciwwskazań w wykorzystaniu wolontariatu w polskich instytucjach kultury, przyczyna jego niskiego poziomu musi leżeć gdzie indziej. Na dokonanie pewnych wniosków może pozwolić obserwacja praktyki stosowania istniejącego prawa.

### **2.3. Między rzeczywistością prawną a praktyką społeczną – obserwacje z badań na temat rozwiązań systemowych**

Określone tytułem tej części ekspertyzy sfery wykazują wyraźną rozbieżność. W świetle przeprowadzonych przez ekspertów ISP badań widoczne są dwa najważniejsze obszary takiego zróżnicowania. Przedstawiciele kilku instytucji angażujących wolontariuszy, z którymi rozmawiano, stwierdzili wprost, że kwestie prawne nie są dla nich takie ważne, ponieważ liczy się raczej otwartość wobec drugiego człowieka i umiejętność wykorzystania jego pozytywnej energii, którą chce poświęcić na rzecz danej instytucji. W związku z tym, w tych jednostkach często nie zawiera się żadnych porozumień, a wszelkie kwestie prawne w rezultacie nie są tak istotne. W zamian, relacje opierają się raczej na wzajemnym zaufaniu między wolontariuszem a osobą zarządzającą daną instytucją czy też konkretnym jej działem. Do sformalizowania współpracy z wolontariuszem może w takich instytucjach dochodzić głównie wtedy, gdy potrzeba jego aktywność wliczyć do wkładu własnego do realizowanego przez instytucję projektu, jeśli wymaga tego finansujący dane działanie podmiot. Zgodnie z tym, co deklarowano ekspertom Instytutu, porozumienia dotyczące wolontariatu podpisuje się znacznie częściej z osobami dorosłymi, które nawiązują współpracę z daną instytucją. Raczej ignoruje się je natomiast w przypadku wolontariatu osób młodych, nawet jeśli stanowią oni zdecydowaną większość wolontariuszy.

Po drugiej stronie tego samego continuum znajduje się sytuacja bardzo częstego braku

---

<sup>30</sup> Zob. *ibidem*, s. 65-66.

<sup>31</sup> Zob. [bip.mkidn.gov.pl/pages/polityka-wewnetrzna-i-zagraniczna/strategia-rozwoju-kapitalu-spolecznego.php](http://bip.mkidn.gov.pl/pages/polityka-wewnetrzna-i-zagraniczna/strategia-rozwoju-kapitalu-spolecznego.php) oraz uwagę na ten temat w: MPiPS, *Krajowy Plan Działania dla Europejskiego Roku Wolontariatu 2011 w Polsce*, Warszawa, 20 sierpnia 2010 r.

właściwego zrozumienia idei wolontariatu i mylenia go w rezultacie z innymi formami nieodpłatnego korzystania z aktywności poszczególnych osób. Często wolontariat jest mylony w ten sposób ze stażami. Do takiego wymieszania pojęć dochodzi nawet w jednym z największych w Polsce programów staży w instytucjach kultury, skierowanym do absolwentów lub studentów ostatnich lat studiów kulturoznawczych oraz artystycznych, który **mimo swojej nazwy i zawartości w sposób nawet deklaracyjny oparty jest na uregulowaniach Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Uczestniczące w tym programie instytucje kultury również same stosują określenia „staż” i „wolontariat” zamiennie, czasem nawet łącząc je w zbitkę pojęciową „staż/wolontariat”**. Dla wyjaśnienia warto wspomnieć, że, o ile wolontariat może i w rzeczywistości pełni także podobne funkcje (choć ma ich znacznie więcej), to staż, co do definicji, jest instytucją skierowaną do absolwentów szkół wyższych lub studentów ostatnich lat, którzy mają za jego pomocą nabywać pierwsze kompetencje zawodowe, sprawdzając w praktyce wiedzę nabytą podczas zajęć akademickich. Ich mylenie z wolontariatem może prowadzić do zawężania sposobu rozumienia tej ostatniej formy aktywności, obniżając jednocześnie znaczenie wolontariatu w odbiorze społecznym.

Inną kwestią, na którą zwracali uwagę rozmówcy ISP, jest niejasność przepisów ustawy o działalności pożytku publicznego, szczególnie w ich części odnoszącej się do wolontariatu. Ta zawilość nie dotyczy tylko fragmentów odnoszących się do ubezpieczania wolontariuszy, ale również samego sposobu odniesienia regulacji ustawowych do specyficznej sytuacji państwowych i samorządowych instytucji kultury. Zdaniem respondentów, ma to zniechęcać wiele instytucji przed wprowadzeniem systemu wykorzystania wolontariatu.

Kolejnym zagadnieniem jest kwestia zaufania do osoby wolontariusza. Jedna z naszych rozmówczyń przyznała, że problemem w jej instytucji jest fakt, iż przy wolontariacie często nie wiadomo, na kogo się trafi i jak bardzo będzie chciał się związać z instytucją. Powstrzymuje to te ostatnie od większego inwestowania w wolontariuszy oraz przydzielania im bardziej odpowiedzialnych zadań. Ostatnie z wymienionych zjawisk jest raczej pewną normą. Tylko wyjątkowo zdarza się, że wolontariusz ma możliwość wykonywania czynności, które pozwolą mu na wykorzystanie czy nabywanie bardziej rozbudowanych umiejętności. Jedna z naszych rozmówczyń, posiadająca doświadczenie w prowadzeniu instytucji kultury, odróżniła się wyraźnie na takim tle, deklarując, iż

zasadą owocnej współpracy z wolontariuszem powinno być zaufanie do niego i pozwolenie mu na wykonanie danej pracy tak, jak sam uważa to za najbardziej stosowne. Jej postawa unaocznia jeszcze bardziej, jak ważna do wprowadzenia efektywnego systemu wolontariatu w danej instytucji jest osobowość dyrektora czy kierownika, będącego nie tylko skutecznym menadżerem, lecz również animatorem lokalnej społeczności. Kilka badań zrealizowanych w ostatnich latach w Polsce, ograniczonych jednak tematycznie do sytuacji domów kultury, potwierdza tę prawidłowość również w odniesieniu do pozostałych form aktywności tych instytucji kultury i możliwości ich wychodzenia poza tradycyjnie przypisaną rolę<sup>32</sup>.

Przeprowadzone przez ekspertów ISP badania o charakterze analizy danych zastanych (*desk research*) pozwalają na postawienie hipotezy, że wolontariat nie jest zjawiskiem popularnym w polskich instytucjach kultury. Najczęściej taką formę wykorzystania aktywności ludzkiej można spotkać w domach kultury. W nich również wolontariat nie jest jednak powszechny<sup>33</sup>. Potwierdziły to także rozmowy przeprowadzone w fazie naszego badania skierowanej na gromadzenie informacji dotyczących rozwiązań systemowych wykorzystania wolontariatu w Polsce. Jedną z naszych rozmówczyń, była kierownik domu kultury, przyznała, że w okolicy jej miejscowości praktycznie tylko w jej instytucji był wykorzystywany wolontariat (potrafiła wskazać jeszcze dwie inne instytucje działające w dalszej okolicy). Jednak po jej odejściu ze stanowiska także tam cały system upadł, ponieważ nowy dyrektor nie był zainteresowany jego utrzymaniem. Wedle słów tej kobiety, jeszcze gdy pełniła swoją funkcję, spotykała się z różnych stron z opiniami, że „dom kultury nie jest miejscem na wolontariat”, czy wręcz pytaniami, „a po co Ci ten wolontariat?”. Inna rozmówczyni, sama pracująca w instytucji posiadającej ugruntowany program wolontariatu, podzieliła się z ekspertem ISP obserwacją, iż wykorzystanie wolontariuszy staje się obecnie modne wśród instytucji kultury (tę obserwację oparła na kilku opiniach, które dotarły do niej z różnych stron). Jej zdaniem, często ma to jednak charakter robienia czegoś bardziej dla prestiżu i nie idzie w parze z głębszym przemyśleniem roli, jaką wolontariusze mieliby w danej instytucji sprawować.

---

<sup>32</sup> Zob. m.in. *ZOOM na kulturę*, Towarzystwo „ę”, Warszawa 2009; Stowarzyszenie Spotkania, *Aktywne domy kultury*, Warszawa 2009, *Dom kultury XXI wieku - wizje, niepokoje, rozwiązania*, (red. nauk.) B. Jedlewska, B. Skrzypczak, Olsztyn 2009;

Analogiczne spostrzeżenia, dot. jednak niedostatecznych kompetencji posiadanych często przez kadre instytucji kultury – zob. J. Głowacki, J. Hausner, K. Jakóbiak, K. Markiel, A. Mituś, M. Żabiński, *Finansowanie kultury i zarządzanie instytucjami kultury. Raport opracowany na zlecenie Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego, jako jeden z Raportów o Stanie Kultury*, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej, Kraków 2009.

<sup>33</sup> Potwierdzają to wyniki badań wymienione w poprzednim przypisie.



W rezultacie, osoby takie są wykorzystywane do wykonywania najprostszych czynności i nie korzysta się we właściwy sposób z posiadanego przez nie potencjału. Na pewno takie angażowanie wolontariuszy nie wpływa na nich samych motywująco oraz nie pozwala im na zdobycie nowych kompetencji i ciekawych doświadczeń.

Niektóre z nowoutworzonych polskich instytucji kultury, na które zwrócono uwagę podczas prac nad niniejszą ekspertyzą, nie uwzględniają wcale wolontariatu w strukturze swojego zarządzania (przykładem mogą być Muzeum Fryderyka Chopina w Warszawie, czy też powstające dopiero Muzeum II Wojny Światowej<sup>34</sup>). Jest tak mimo faktu, że, jak się może wydawać, tworząc pewną strukturę od początku łatwiej jest wprowadzić w niej innowacyjne w danej rzeczywistości społecznej rozwiązania. Trudno jednak się dziwić takiej sytuacji, skoro angażowanie do współpracy wolontariuszy wcale nie jest normalną praktyką większości instytucji o ustalonym już statusie. Sytuacja wygląda wręcz przeciwnie. Podmioty posiadające system korzystania z wolontariatu należą do zdecydowanej rzadkości. W trakcie badań eksperci ISP przyjrzeni się stronom internetowym różnych instytucji kultury w głównych miastach Polski. Działanie to miało cel wyłącznie indykatorywny, nie aspirując do wyczerpującego ukazania zjawiska. Z uwagi na to ograniczono się głównie do instytucji posiadających status muzeów. Na 30 poddanych takiej obserwacji jednostek, tylko w przypadku 3 znaleziono na stronach internetowych informacje o możliwości zaangażowania się w nich na zasadach przypominających długoterminowy wolontariat<sup>35</sup>. W jednej z tych instytucji, Europejskim Centrum Solidarności w Gdańsku, wolontariusze są jednak angażowani wyłącznie do poszczególnych projektów, a najczęściej angażowani do działań o charakterze akcyjnym, np. pomocy w organizacji jedno lub kilkudniowych imprez, czy prowadzenia zbiórek pieniędzy<sup>36</sup>. Po bardziej wnikliwych poszukiwaniach na witrynie internetowej jeszcze jednej spośród poddanych obserwacji pozostałych instytucji udało się znaleźć wzmianki o angażowaniu wolontariuszy. Dotyczą one jednak wyłącznie ich udziału w organizacji

---

<sup>34</sup> Zob. [www.chopin.museum](http://www.chopin.museum) oraz [www.muzeum1939.pl](http://www.muzeum1939.pl).

<sup>35</sup> Najlepszym przykładem wydaje się być Muzeum Sztuki w Łodzi (<http://www.msl.org.pl/informacje/index/sub.praca>). W przypadku Muzeum Kolejnictwa w Warszawie (<http://www.muzkol.pl/pl/Warszawa.aspx>) na stronie mowa jest o odbyciu staży w ramach programu finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz współpracy m.in. z Polskim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, polegającym m.in. na angażowaniu jego „podopiecznych” do aktywności w pracach muzeum.

<sup>36</sup> Zob. m.in. stronę projektu „Młodzi Solidarni” (<http://www.ecs.gda.pl/newss/news/1827/archive/3>) oraz informacje o festiwalu „All About Freedom” (<http://www.ecs.gda.pl/newss/news/2059>) i rocznicowej inicjatywie „Maj Niezależnych” (<http://www.ecs.gda.pl/newss/news/771>).

pojedynczych imprez<sup>37</sup>. Nawet tam, gdzie znajdują się informacje o możliwości zaangażowania się w działania danej instytucji na zasadzie wolontariatu, nie jest dokładnie wyjaśnione, na czym taka aktywność ma polegać. Trudno uznać, że takie ujęcie zagadnienia w wystarczający sposób wychodzi naprzeciw potrzeb potencjalnego wolontariusza, motywując go jednocześnie do nawiązania współpracy. W rezultacie, osoba taka musi być sama wyjątkowo zainteresowana, żeby starać się nawiązać współpracę z taką instytucją (i niewątpliwie tak się też często dzieje). Zdecydowanie odbiega to od sytuacji w kilku europejskich krajach, które mogą być w tym kontekście uznane za modelowe (zob. więcej w dalszej części ekspertyzy).

W toku prowadzonych badań udało się zidentyfikować jeszcze jeden (poza muzeami) typ instytucji kultury, które w większym stopniu niż pozostałe angażują do współpracy wolontariuszy. Chodzi o domy kultury, szczególnie te działające w gminach o mniejszym zaludnieniu (na pewno poza dużymi miastami). Jeden z takich podmiotów został poddany badaniom w ramach polskiego studium przypadku. Na przykłady innych natrafiono w trakcie lektury raportów z dwóch zrealizowanych dotychczas badań poświęconych sytuacji domów kultury w Polsce<sup>38</sup> oraz podczas wywiadów prowadzonych na etapie zbierania informacji nt. polskich rozwiązań systemowych dot. wolontariatu w kulturze. Tymi przykładami są m.in. Domy Kultury w Słomkach, Dom Kultury w Złotowie, Goleniowskie Centrum Wolontariatu i Goleniowski Dom Kultury<sup>39</sup>, Ośrodek Kultury w Górze Kalwarii<sup>40</sup>, Miejsko-Gminny Ośrodek Kultury w Białobrzegach (ten raczej w wymiarze historycznym, bowiem po zmianie na stanowisku dyrektora zaprzestano w nim stosowania wolontariatu na szerszą skalę)<sup>41</sup>. Inne instytucje, w których zidentyfikowano istnienie programów angażujących wolontariuszy do aktywności w kulturze, to m.in. Małopolski Instytut Kultury<sup>42</sup>, Centrum Wolontariatu w Słupsku (projekt "Wolontariat w Kulturze")<sup>43</sup>, Regionalne Centrum Wolontariatu w Gdańsku (projekt EX-ANTE KULTURA)<sup>44</sup> oraz program Wolontariat Lublin ESK 2016

---

<sup>37</sup> Zob. stronę Muzeum Narodowego w Krakowie, z której wynika, że wolontariusze pomagają w organizacji wydarzeń związanych z Nocą Muzeów lub finałem Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, odbywających się na terenie jednostek należących do muzeum (<http://www.muzeum.krakow.pl/Szukaj.104.0.html?&L=0> – po wpisaniu w oknie wyszukiwarki hasła „wolontar”).

<sup>38</sup> Zob. raporty *ZOOM na kulturę* oraz *Aktywne domy kultury*.

<sup>39</sup> [www.gdk.goleniow.pl](http://www.gdk.goleniow.pl).

<sup>40</sup> <http://www.kulturagk.pl/wolontariat#>.

<sup>41</sup> <http://www.mgok.bialobrzegi.pl>.

<sup>42</sup> <http://www.mik.krakow.pl/wolontariat.html>.

<sup>43</sup> <http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=8759>.

<sup>44</sup> <http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=8470>.

wprowadzony w ramach starań tego miasta o tytuł Europejskiej Stolicy Kultury<sup>45</sup>. Wolontariusze uczestniczą również w przygotowaniach do wydarzeń kulturalnych o charakterze festiwalowym<sup>46</sup>. Ze względu na jednorazowy charakter takiej ich aktywności oraz fakt, iż działania te nie muszą być prowadzone w ramach instytucji kultury, nie jest to taka forma aktywności, której propagowaniu służyć ma niniejsza ekspertyza.

---

<sup>45</sup> Zob. <http://www.wolontariat-esk.yoyo.pl/news.php>.

<sup>46</sup> Przykłady to: Przystanek Woodstock w Kostrzynie n/Odrą ([www.wosp.org.pl/pokojowy\\_patrol](http://www.wosp.org.pl/pokojowy_patrol)), Międzynarodowy Festiwal Filmowy ERA NOWE HORYZONTY - <http://www.enh.pl/artikul.do?id=291> i Festiwal Kultury Żydowskiej w Krakowie ([www.jewishfestival.pl/index.php?pl=index&nr2=302&lang=](http://www.jewishfestival.pl/index.php?pl=index&nr2=302&lang=)).

### 3. EUROPEJSKIE DOŚWIADCZENIA W ZAKRESIE ORGANIZOWANIA WOLONTARIATU W INSTYTUCJACH KULTURY

#### 3.1. Systemowe rozwiązania związane z wykorzystaniem wolontariatu w Europie

Wolontariat jest instytucją o ugruntowanym statusie w Europie zachodniej. Jego rolę rozpoznały nie tylko poszczególne państwa, lecz również Unia Europejska. W wydanej w 2002 r. rezolucji poświęconej współpracy w sferze polityki młodzieżowej Rada UE ustanowiła Wspólne Cele (*Common Objectives*) w zakresie aktywności wolontariackiej wśród młodych ludzi<sup>47</sup>. Zdefiniowano tam również sposób rozumienia wolontariatu w tej grupie społecznej. Zgodnie z rezolucją:

- Do aktywności wolontariackich (*voluntary activities*) należą wszystkie rodzaje zaangażowania wolontariackiego. Są one otwarte dla wszystkich, nieodpłatne, podejmowane przez poszczególne jednostki z własnej, nieprzymuszonej woli, zawierają aspekt edukacyjny (z zakresu edukacji nieformalnej) i proponują dodaną wartość społeczną;
- Służba wolontariacka (*voluntary service*) jest natomiast częścią aktywności wolontariackich, którą charakteryzuje szereg dodatkowych aspektów: określony czas; jasne cele, treści, zadania, struktura i ramy instytucjonalne; odpowiednie wsparcie oraz prawna jak i społeczna ochrona.

Wolontariat wpisuje się również w dokumenty programowe Unii Europejskiej, określające aktualne kierunki rozwoju europejskich społeczeństw, tj. Odnowioną agendę społeczną<sup>48</sup>, Strategię lizbońską (*Lisbon Strategy*)<sup>49</sup> oraz stanowiącą programową kontynuację ostatniego dokumentu strategię EUROPA 2020<sup>50</sup>. W 2009 r. rola wolontariatu i aktywności obywatelskiej została uznana przez Radę UE w jej decyzji ustanawiającej rok 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską<sup>51</sup>. Parlament UE podkreślił natomiast znaczenie wolontariatu w budowaniu spójności społecznej i

---

<sup>47</sup> Council of the European Union (2002), *Resolution of the Council and of the representatives of the governments of the Member States, meeting within the Council of 27 June 2002 regarding the framework of European cooperation in the youth field* [Official Journal C 168 of 13.07.2002].

<sup>48</sup> Zob. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów. Odnowiona agenda społeczna: Możliwości, dostęp i solidarność w Europie XXI wieku, KOM(2008) 412, Bruksela, dnia 2.7.2008 (dostępne na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:DKEY=473792:EN:NOT>).

<sup>49</sup> Zob. Presidency Conclusions, Lisbon European Council, 23 i 24 marca 2000 r., a w szczególności część pierwsza tego dokumentu "Employment, Economic Reform and Social Cohesion. A Strategic Goal for the Next Decade".

<sup>50</sup> Zob. Komunikat Komisji, *EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela, 3.03.2010, KOM(2010) 2020 oraz European Council Conclusions, 17 czerwca 2010 r., EUCO 13/10, CO EUR 9, CONCL 2.

<sup>51</sup> Zob. Decyzja Rady z dn. 27 listopada 2009 r. w sprawie Europejskiego Roku Wolontariatu Propagującego Aktywność Obywatelską (rok 2011), 2010/37/WE, Dz. U. UE z 22.1.2010, L 17/43.

rozwoju gospodarczym w wydanej w 2008 r. rezolucji<sup>52</sup>.

Na poziomie kontynentu funkcjonuje również kilka organizacji o charakterze parasolowym, których celem działalności jest promowanie idei wolontariatu w Europie oraz udzielanie zajmującym się nim organizacjom niezbędnego wsparcia, głównie merytorycznego, jak również tworzenie dla nich forum do wymiany doświadczeń i rozwiązań. Największą z takich organizacji jest ulokowana w Brukseli European Voluneeer Centre (CEV, Centrum Wolontariatu Europejskiego)<sup>53</sup>. To m.in. dzięki lobbingowi utworzonego z inicjatywy tej organizacji European Year of Volunteering 2011 Alliance (aliansu najważniejszych organizacji parasolowych działających na rzecz promocji wolontariatu w różnych grupach społecznych w Europie) doszło do ustanowienia Europejskiego Roku Wolontariatu. Obecnie w swojej strukturze CEV gości oficjalny sekretariat obchodów tego roku<sup>54</sup>. Spośród organizacji zajmujących się promocją wolontariatu (szczególnie tego dotyczącego osób młodych) na poziomie międzynarodowym warto wymienić również European Youth Forum<sup>55</sup> oraz Association of Voluntary Service Organisations (AVSO)<sup>56</sup>.

Nie ma organizacji wyspecjalizowanych w temacie wolontariatu w kulturze działających na poziomie europejskim. Zagadnieniem zajmują się jednak podmioty, których celem jest działalność na rzecz różnych sfer kultury oraz wsparcia pracy różnego rodzaju instytucji kultury, m.in. wymienione również w innym miejscu tej ekspertyzy Międzynarodowa Rada Muzeów (ICOM) oraz Światowa Federację Przyjaciół Muzeów (WFFM)<sup>57</sup>. W odniesieniu do kwestii wolontariatu odwołują się one do definicji sformułowanych przez inne organizacje, wyspecjalizowane w tej dziedzinie. W podobny sposób postąpiło też kilka organizacji działających w sferze kultury (szczególnie ochrony dziedzictwa kulturowego) w różnych krajach europejskich, które zawarły współpracę w celu przygotowania analizy dotyczącej sytuacji w obszarze wolontariatu w kulturze na

---

<sup>52</sup> European Parliament resolution of 22 April 2008 on the role of volunteering in contributing to economic and social cohesion (2007/2149(INI)), P6\_TA(2008)0131.

<sup>53</sup> Więcej informacji na stronie: [www.cev.be](http://www.cev.be); zob. również dokument przygotowany w ramach tej organizacji: *Manifesto for Volunteering in Europe 2006* ([http://www.cev.be/Documents/CEVManifesto\\_EN\\_IT\\_NL.pdf](http://www.cev.be/Documents/CEVManifesto_EN_IT_NL.pdf)).

<sup>54</sup> Bardziej szczegółowe informacje na temat prowadzonych działań na stronie: [www.eyv2011.eu](http://www.eyv2011.eu).

<sup>55</sup> Zob. [www.youthforum.org](http://www.youthforum.org).

<sup>56</sup> Zob. [www.avso.org](http://www.avso.org).

<sup>57</sup> W odniesieniu do działalności poświęconej ochronie dziedzictwa kulturowego warto również zwrócić uwagę na organizację parasolową skupiającą podmioty zajmujące się sytuacją muzeów w poszczególnych krajach europejskich - Network of European Museum Organisations (NEMO, [www.ne-mo.org](http://www.ne-mo.org)), nawet jeśli z jej strony nie wynika, żeby zajmowała się wolontariatem.

poziomie europejskim<sup>58</sup>. Poddając badaniu obecny stan i potrzeby wolontariatu w kulturze, miały na celu umożliwienie wymiany doświadczeń między organizacjami pochodzącymi z różnych krajów oraz szerszą promocję idei wśród różnych instytucji kultury w Europie. Należy w tym kontekście pamiętać również o działającej w strukturach ONZ zajmującej się m.in. ochroną dziedzictwa kulturowego agendzie UNESCO<sup>59</sup>, która w swojej pracy wykorzystuje system wolontariuszy narodów zjednoczonych (UNV)<sup>60</sup>.

Na skutek braku oficjalnej definicji wolontariatu, powszechnie uznawanej na poziomie międzynarodowym, poszczególne organizacje działające na tym szczeblu w dokumentach programowych przyjmują własny sposób rozumienia tej formy aktywności ludzkiej. Wszystkie one wykazują wiele cech zbieżnych, które pokrywają się z również z oficjalnymi definicjami wolontariatu funkcjonującymi w ustawodawstwie poszczególnych państw (zob. niżej). Na podstawie najważniejszych, powszechnie uznawanych cech wolontariatu, można stwierdzić, iż pojmuje się pod tą kategorią te formy aktywności, które:

- Są wykonywane przez poszczególne osoby z własnej, nieprzymuszonej woli,
- Są rozwijane w ramach organizacji pozarządowych, nie działających dla zysku (*non-governmental, non-profit organisations*),
- Nie mają charakteru zawodowego,
- Są wykonywane nieodpłatnie (co nie znaczy, że bez żadnych kosztów),
- Prowadzi się je na korzyść danej społeczności lub osoby trzeciej.

Wolontariat w ramach poszczególnych państw wpisuje się we wprowadzony na ich terenie model systemu polityki społecznej oraz powiązane z nim ukształtowane w toku procesów historycznych typy władzy politycznej. Wpływają one również na sposób rozumienia w poszczególnych krajach roli oraz instytucjonalnej organizacji społeczeństwa obywatelskiego. W celu dokładnego zrozumienia wszelkich uwarunkowań wykorzystywania wolontariatu w danym kraju należy uwzględnić oddziaływające na jego charakter uwarunkowania kulturowe oraz społeczne. W literaturze funkcjonuje kilka takich modeli idealnych, służących klasyfikacji poszczególnych systemów występujących w Europie<sup>61</sup>. Na potrzeby tej ekspertyzy wystarczy, jeśli ograniczymy się do jednej

---

<sup>58</sup> Zob. podsumowanie wszystkich działań podjętych w ramach projektu Volunteers for Cultural Heritage (VoCH): <http://www.amitie.it/voch/index4.htm>.

<sup>59</sup> Zob. [www.unesco.org](http://www.unesco.org).

<sup>60</sup> Zob. [www.unv.org](http://www.unv.org).

<sup>61</sup> Więcej na temat modeli odnoszących się do sytuacji krajów o gospodarce rynkowej – zob. m.in. M. Rymśza, *Urynkowanie państwa czy uspołecznienie rynku? Kwestia socjalna w Trzeciej Rzeczypospolitej*

z najczęściej przywoływanych przez autorów badań porównawczych koncepcji G. Espinga-Andersena<sup>62</sup>. Dzieli ona kraje Europy zachodniej według kierunków ewolucji polityki społecznej oraz historycznych procesów zróżnicowanego oddziaływania uznawanych w poszczególnych państwach ideologii społecznych na wprowadzaną na ich terenie politykę społeczną. W ten sposób wyróżnione zostały trzy zasadnicze typy władzy politycznej oraz odpowiadające im trzy modele polityki społecznej (*welfare states regimes*):

- 1. Model liberalny** – typowy dla krajów kultury anglosaskiej, gdzie ukształtował się w oparciu o filozofię indywidualistycznego liberalizmu oraz protestanckiej kultury purytańskiej. Podkreślenie roli zaradności poszczególnych jednostek w życiu społecznym połączone zostało z wypracowanym z czasem w drodze kompromisu powszechnym świadczeniem socjalnym na niskim poziomie finansowym mającym spełniać funkcję zabezpieczenia przed ubóstwem (na różnych zasadach w poszczególnych państwach). W rezultacie, model charakteryzuje się niskimi wydatkami środków publicznych skierowanych na system zabezpieczenia społecznego połączonymi z naciskiem położonym na zaangażowanie się członków społeczeństwa w pracę o charakterze wolontariackim<sup>63</sup>. Jednym z przykładów europejskiego kraju o ukształtowanych ma takich zasadach stosunkach społecznych jest Wielka Brytania. Tam jednak, po II wojnie światowej, na skutek nacisków ze strony przedstawicieli klasy pracującej, wprowadzono rozwiązania interwencjonizmu państwowego z zakresu klasycznego państwa dobrobytu (*welfare state*), oparte na programie zawartym w tzw. Planie Beveridge'a<sup>64</sup> ogłoszonym w 1942 r. Mimo późniejszego odejścia od tych rozwiązań, zapoczątkowanego przez konserwatywny rząd Margaret Thatcher od lat 80ych XX w.<sup>65</sup>, system obowiązujący w Wielkiej Brytanii może być postrzegany jako mieszanka modeli liberalnego oraz korporacyjnego;
- 2. Model konserwatywny (korporacyjny)** – charakterystyczny dla państw Europy kontynentalnej (nawet posiadających zdecydowanie odmienne tradycje kulturowe – zob. przykłady poniżej), w wysokim stopniu oparty na państwie jako źródle finansowania zabezpieczenia społecznego oraz systemie obowiązkowych pracowniczych ubezpieczeń społecznych. Wywodzi się z wcześniejszych, przed

---

na przykładzie ubezpieczeń społecznych, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Warszawa 1998, s. 23-52.

<sup>62</sup> Autor zaprezentował ją w książce - G. Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge 1990 (pol. wyd. *eadem*, *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, tłum. K. Frieske, Warszawa 2010).

<sup>63</sup> Jak zauważył Rymsza: „Samozaradność obywateli i działalność filantropijna są w modelu liberalnym promowane nie mniej niż wolny rynek. Tym samym działalność dobroczynna stanowi niejako drugie oblicze – obok wolnego rynku – leseferystycznie pojmowanego porządku społecznego” – M. Rymsza, *op. cit.*, s. 59.

<sup>64</sup> Więcej na ten temat – zob. E. Leś, *Działalność dobroczynna w Europie i Ameryce. Tradycje i współczesność*, Część III: *Od pozycji podwładnego w opiekuńczym przedsięwzięciu do współdziałania z sektorem publicznym: organizacje pozarządowe po II wojnie światowej*, Fundusz Współpracy, Warszawa 1999, s. 7-9.

<sup>65</sup> Zob. *ibidem*, s. 10.

industrialnych instytucji opieki społecznej, często związanych ze społecznym zaangażowaniem się kościoła oraz solidarystycznej wizji ładu społecznego i korporacyjno-absolutystycznej idei państwa<sup>66</sup>. Był ustanawiany od końca XIX w. w odpowiedzi na presję ze strony warstw robotniczych przez same państwa, wspierane przez dużych właścicieli ziemskich i przedsiębiorców oraz instytucje kościelne (na traktowane jako najpełniejszy oraz pionierski przykład tego modelu rozwiązania bismarckowskich Niemiec z końca XIX w. znacznie wpłynęła również społeczna nauka kościoła katolickiego oraz idee korporacjonizmu<sup>67</sup>). Powstały w rezultacie system zabezpieczenia społecznego został ukształtowany w oparciu o ideę „subsydiarności” jako wiodącą zasadę polityki społecznej. Skutkuje to przekazywaniem dużych środków publicznych na działalność prywatnych organizacji, zarówno świeckich jak i religijnych, skierowaną na pomoc społeczną. Do państw o takim modelu zalicza się m.in. Niemcy, Austrię, Holandię, a nawet Francję i Belgię (w dwóch ostatnich krajach w taki sposób zostały zrealizowane ideały republikańskiego braterstwa wywodzące się z okresu rewolucji społecznych końca XVIII w.). Na takich zasadach oparte były również rozwiązania wprowadzane w Polsce okresu międzywojennego<sup>68</sup>;

- 3. Model socjaldemokratyczny** – ukształtowany w państwach skandynawskich w rezultacie porozumień zawartych przez silne warstwy pracujące (robotnicze i ludowe) z przedstawicielami klasy średniej. Opiera się na ideologii socjalistycznej oraz rozdzieleniu kwestii zabezpieczenia społecznego od reguł rynkowych. W jego ramach celem polityki społecznej jest „wyrównywanie poziomów życia i pełne bezpieczeństwo socjalne”, przejawiające się w podniesieniu poziomu świadczenia socjalnego w celu równania do najwyższych możliwych standardów<sup>69</sup>. Ważne miejsce w tym systemie zajmuje idea „solidaryzmu obywatelskiego”, który oznacza „zgodę obywateli na progresywny system podatkowy i realizowanie rozbudowanych programów socjalnych przez państwo”<sup>70</sup>. Rezultatem wprowadzenia takich rozwiązań jest relatywnie wysokie zaangażowanie środków oraz instytucji publicznych w system opieki społecznej, połączone z małą rolą w tej sferze pozostawioną dla sektora pozarządowego czy prywatnego. Najlepszymi przykładami wdrażania tego typu modelu są państwa skandynawskie, a przede wszystkim Szwecja oraz Norwegia.

Badania porównawcze prowadzone w ramach uniwersytetu Johna Hopkinsa’a (John Hopkins University, JHU) doprowadziły ich autorów do wydzielenia jeszcze jednego modelu, który nazwali **statycznym**<sup>71</sup>. W jego ramach uwarunkowania historyczne oraz

---

<sup>66</sup> Zob. M. Rymśza, *op. cit.*, s. 63.

<sup>67</sup> Zob. M. Rymśza, *op. cit.*, s. 35.

<sup>68</sup> *Ibidem*, s. 67.

<sup>69</sup> *Ibidem*, s. 35.

<sup>70</sup> *Ibidem*, s. 72.

<sup>71</sup> Zob. L. M. Salamon, S. W. Sokołowski, H. K. Anheier, *Social Origins of Civil Society: An Overview*, Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, Nr 38, Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 2000.



społeczne doprowadziły do ukształtowania się sytuacji, w której niski poziom rządowych wydatków na system opieki społecznej idzie w parze z relatywnie małym sektorem pozarządowym. Zaobserwowanie istnienia takiej kategorii pozwoliło autorom na określenie byłych krajów komunistycznych Europy Środkowej i Wschodniej jako reprezentujących model mieszany, oparty na wzorach pochodzących z modelu statycznego oraz socjaldemokratycznego. W tych krajach, m.in. również w Polsce, od zakończenia II wojny światowej do czasu zmiany ustroju na przełomie lat 80ych i 90ych XX w. realizowany był model

„socjalautokratycznej polityki społecznej, polegający na monopolizacji polityki społecznej przez państwo i traktowanie jej jako narzędzie kontroli politycznej i społecznej. (...)W tym modelu autokratyczne państwo oparte na ideologii centralizmu i »partii przewodniej« posiadało monopol na definiowanie i zaspokajanie potrzeb społecznych, a instytucje państwowe odgrywały rolę dominującą w administrowaniu i finansowaniu polityki społecznej. Niezależne organizacje społeczne były pozbawione możliwości działania w ogóle lub zostały poddane ścisłej kontroli aparatu państwa”<sup>72</sup>.

W rezultacie, przez mniej więcej pół wieku system społeczny kształtował się tutaj w sytuacji relatywnie dużych nakładów państwowych, połączonych z niskim zaangażowaniem sektora pozarządowego. Idea działalności na rzecz dobra wspólnego zawarta w ideologii komunistycznej uległa w tym regionie wynaturzeniu w postaci „czynów społecznych”, do których zmuszani byli obywatele. Stała obecność tych wydarzeń w pamięci ludzkiej, co szczególnie dotyczy starszych i dorosłych mieszkańców regionu, wywołuje praktycznie automatyczny opór wobec wszelkich propozycji kolektywnego zaangażowania się obywatelskiego<sup>73</sup>. Pozostałością po systemie wprowadzonym w czasach komunizmu jest również głęboko zakorzenione wyobrażenie u wychowanych w tych czasach osób (przekazywane przez nich często następnym pokoleniom), iż wyłączna odpowiedzialność za rozwiązywanie wszelkich spraw społecznych leży po stronie państwa, a nie samych obywateli<sup>74</sup>.

W przedstawione powyżej modele rozwoju społeczeństw europejskich oraz związane z nimi typy systemów z zakresu dbania o specyficznie w każdym kraju pojmowany interes społeczny, wpisują się również wprowadzone na takim podłożu regulacje prawne. W odniesieniu do posiadania przez nie specjalnego ustawodawstwa poświęconego

---

<sup>72</sup> E. Leś, *op. cit.*, s. 7.

<sup>73</sup> Potwierdziły to m.in. badania zrealizowane przez ekspertów ISP na potrzeby ekspertyzy *Promocja wolontariatu w trakcie polskiej prezydencji w Radzie UE*, napisanej na zlecenie MSZ.

<sup>74</sup> Zob. *Study on Volunteering in the European Union. Final Report*, 2009, s. 48.

wolontariatowi, kraje członkowskie Unii Europejskiej można podzielić na:

- Państwa posiadające specjalne regulacje zadedykowane kwestii wolontariatu, do których należą Belgia, Cypr, Republika Czeska, Węgry, Włochy, Litwa, Luksemburg, Malta, Polska, Portugalia, Rumunia oraz Hiszpania<sup>75</sup>;
- Kraje, w których nie został przyjęty jednolity akt prawny, ale gdzie zagadnienia związane z wolontariatem są uregulowane lub zawarte w innych ogólnych aktach prawnych odnoszących się do różnych aspektów życia społecznego – w taki sposób kwestia rozwiązana jest w Austrii, Danii, Estonii, Finlandii, Francji, Niemczech, Grecji, Irlandii, Litwie, Holandii, Słowacji, Szwecji oraz Wielkiej Brytanii;
- Trzecią grupę stanowią kraje, które są ciągle w trakcie prac nad ustanowieniem jednolitych regulacji prawnych obejmujących wszystkie aspekty wolontariatu, tj. Bułgaria<sup>76</sup> i Słowenia<sup>77</sup>.

Należy podkreślić, iż również w ramach każdej z grup trudno jest dokonać dokładniejszych porównań w zakresie rozwiązań dotyczących wolontariatu. Wprowadzone w poszczególnych państwach regulacje prawne znacząco się różnią, tak w rozumieniu samego zjawiska wolontariatu (są kraje, np. Francja czy Niemcy, gdzie funkcjonuje kilka określeń na różne formy aktywności, które ogólnie zaliczyć można do szerokiej kategorii wolontariatu), jak również możliwości jego stosowania w różnych sektorach gospodarki/życia społecznego. W odmienny sposób wiąże się również wolontariat z różnego rodzaju podmiotami, którym przyznaje się możliwość korzystania z wolontariuszy, jednocześnie różnorodnie definiując w ten sposób sam sektor aktywności wolontariackich. Prawa ustanowione w poszczególnych krajach oparte są wreszcie na powiązanych z wolontariatem specyficznych warunkach społecznych, kulturalnych oraz ekonomicznych w każdym z nich. Wprowadzenie sztywnych regulacji prawnych, ujmujących całe zagadnienie w szerokie ramy w wyczerpujący sposób, może być funkcjonalne i przyczyniać się do promocji oraz rozwoju wolontariatu w krajach nie

---

<sup>75</sup> Ciekawym aspektem jest fakt, iż większość tych regulacji prawnych została wprowadzona tuż po 2001 r., który był obchodzony przez ONZ jako Międzynarodowy Rok Wolontariatu. Promowano wówczas m.in. tworzenie narodowych struktur oraz regulacji wzmacniających instytucję wolontariatu w poszczególnych państwach członkowskich (więcej informacji: [www.worldvolunteerweb.org](http://www.worldvolunteerweb.org)) – zob. *Study on Volunteering in the European Union*, str. 111.

<sup>76</sup> Na temat rozwiązań opracowywanych i obowiązujących w Bułgarii – zob. raport: K. Fonović, S. Iacobucci, H. Emiryan, *Volunteering across Europe - organizations, promotion, participation. Country report for Bulgaria (2010)*, Centro di Servizio per il Volontariato del Lazio (SPES), Bulgarian Center for Not-for-Profit Law, 2010 (dostępny na: <http://www.bcnl.org/en/articles/913-volunteering-across-europe-organizations-promotion-participation-country-report-for-bulgaria-2010.html>).

<sup>77</sup> Projekt słoweńskiej ustawy poświęconej wolontariatowi – zob. *Zakon o prostovoljstvu*, przedstawiony do konsultacji społecznych w dniach 8.07. – 6.09.2010, dostępny na stronie monitorującej prace nad regulacją: <http://www.sodeluj.net/pic-ceestrust>.

posiadających silnie zakorzenionej zasady solidarności czy pomocniczości społecznej (lub gdzie doszło do jej rozbicia na skutek procesów społeczno-historycznych, jak np. w Polsce). Takie samo postępowanie może spowodować spadek zainteresowania wolontariatem (czy działalnością społeczną) tam, gdzie zajmuje on i tak zakorzenioną w świadomości społecznej pozycję – m.in. na skutek ograniczenia swobody postępowania ludzi przez wprowadzenie sztywnych ram oraz reglamentacji całego zjawiska ze strony państwa. W każdym z przypadków może mieć również miejsce sytuacja, gdzie w nakreślonych wąsko ramach definicji ustawowej nie zmieści się cały zespół zjawisk pojmowanych jako wolontariat w danym społeczeństwie i będzie on występował zarówno w ramach określonych prawnie, jak i poza nimi. Stąd tak ważne jest dostosowanie regulacji prawnych do danej rzeczywistości społecznej pod kątem osiągnięcia zamierzonych celów społecznych<sup>78</sup>.

Porównując wprowadzone w poszczególnych krajach rozwiązania zauważyć można jedynie, iż, co do zasady, odwołują się one do podobnych zagadnień związanych z korzystaniem ze świadczeń wolontariuszy. Zostały już one przedstawione bliżej w tej ekspertyzie, gdy omawiane były polskie regulacje prawne. Teraz warto je tylko wymienić, aby unaocznic skalę zagadnień związanych z korzystaniem z wolontariatu, z którymi na różne sposoby poradzono sobie w poszczególnych krajach. Rozwiązania zastosowane w dwóch państwach zostaną przedstawione szerzej na zasadzie modeli w następnej części ekspertyzy. We wprowadzonych w poszczególnych krajach regulacjach prawnych (zarówno zawartych w jednym akcie prawnym, jak i zestawie różnych dokumentów, odnoszących się do bardziej szczegółowych zagadnień) zauważyć można występowanie następujących tendencji<sup>79</sup>:

- **Dążenia do wyraźnego oddzielenia statusu wolontariusza oraz tego posiadanego przez otrzymującego wynagrodzenie pracownika** (tylko w ośmiu krajach UE wolontariuszom przyznano odrębny status prawny, co dotyczy Belgii, Cypru, Republiki Czeskiej, Węgier, Polski, Portugalii, Rumunii i Hiszpanii; w braku takich rozwiązań na wolontariuszy najczęściej rozciąga się zakres obowiązywania regulacji odnoszących się do pracowników);

---

<sup>78</sup> W bardziej rozbudowany sposób na temat tego, jak ukształtować regulacje prawne dotyczące kwestii wolontariatu, m.in. w odniesieniu do posiadanych przez dany kraj tradycji prawno-kulturowych – zob. K. Hadzi-Miceva, *Comparative Analysis of European Legal Systems and Practices Regarding Volunteering*, European Center for Not-for-Profit Law (ECNL), “The International Journal of Not-for-Profit Law”, vol. 7/2007.

<sup>79</sup> Więcej na ten temat wraz z przedstawieniem pewnych rozwiązań charakterystycznych w zakresie wymienionych zagadnień, występujących w poszczególnych państwach europejskich – zob. *Study on Volunteering in the European Union*, s. 110 – 125.

- Regulowania zależności między sektorem państwowym a pozarządowym (określanym czasem jako wolontariacki), które dotyczy m.in. zasad wykorzystywania środków publicznych do działań, w które angażowani są wolontariusze i powiązania tych reguł z dążeniem do realizacji ogólnych celów polityki społecznej danego państwa, czy też kwestii możliwości korzystania ze świadczeń wolontariuszy bezpośrednio przez instytucje administracji publicznej;
- **Określenia szeregu zróżnicowanych aspektów związanych z wolontariatem**, do których zalicza się kwestia nabywania uprawnień do świadczeń emerytalnych oraz korzystania z systemu powszechnej opieki zdrowotnej w wyniku angażowania się na zasadzie wolontariatu, relacji między świadczeniem wolontariatu a zachowywaniem ewentualnych uprawnień do zasiłków społecznych (np. przysługujących bezrobotnym czy osobom niepełnosprawnym), uprawnienie do korzystania przez wolontariuszy z ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków i sposób rozwiązania kwestii odpowiedzialności za ewentualne szkody przez nich wyrządzone, jak również zwrotu wolontariuszom kosztów poniesionych w związku z przekazywanym świadczeniem, ewentualnego zwolnienia tych środków z powszechnego opodatkowania przychodów oraz przyznawania wolontariuszom prawa do innego typu nagród czy korzyści w zamian za świadczone przez nich usługi (np. umożliwienie odbycia szkolenia sprofilowanego pod kątem charakteru wykonywanych czynności), itd.;
- Czasem te same akty prawne określają również **miejsce organizacji pozarządowych (wolontariackich) w systemie świadczenia usług społecznych**, m.in. ustalając zasady ich relacji z administracją publiczną oraz korzystania z środków publicznych na potrzeby prowadzonej działalności.

### 3.2. Europejskie rozwiązania związane ze stosowaniem wolontariatu w instytucjach kultury

**“The destiny of museum is the destiny of the community, their relation is both symbiotic and cathalictic”**

John Kinard, dyrektor Anacostia Neighborhood Museum<sup>80</sup>

Rola samej kultury, wraz z edukacją kulturalną oraz możliwością samodzielnego nieskrępowanego aktywnego uczestnictwa w kulturze (tworzenia) została uwzględniona zarówno w poświęconej rozwojowi kapitału społecznego przyszłego polskiego społeczeństwa części raportu „Polska 2030”<sup>81</sup>, jak i w założeniach Strategii Rozwoju Kapitału Społecznego w Polsce, opracowywanej, *nota bene*, w Ministerstwie Kultury

---

<sup>80</sup> Cyt. za K. Pruszyński, *Muzeum Warszawskiej Pragi*, tekst napisany w ramach projektu „Biblioteki publiczne jako centra edukacji obywatelskiej w Europie” (dostępny na: [www.isp.org.pl/?v=page&id=797&ln=pl](http://www.isp.org.pl/?v=page&id=797&ln=pl)).

<sup>81</sup> Zob. *Polska 2030*, s. 360-363.

i Dziedzictwa Narodowego<sup>82</sup>. Oba dokumenty przedstawiają podzielną obecnie wizję mówiącą, iż trwałe rozwój może być osiągnięty wyłącznie dzięki zapewnieniu harmonijnej relacji między przedstawicielami poszczególnych społeczności a posiadanym przez nie dziedzictwem kulturowym. W celu osiągnięcia stałego rozwoju społecznego oraz ekonomicznego współczesne społeczeństwa potrzebują aktywnego zaangażowania obywatelskiego swoich członków. Osiągnięciu wszystkich z wymienionych tutaj celów może doskonale służyć wolontariat, angażujący ludzi do aktywności na rzecz ich własnych społeczności. Uwaga ta dotyczy również wolontariatu praktykowanego w instytucjach kultury.

Przedstawione w poprzednim akapicie podejście występuje wraz z widocznym w instytucjach kultury trendem polegającym na rozszerzeniu tradycyjnie pełnionej przez nie roli. Znalazło to wyraz w dokumentach programowych wydanych przez szereg organizacji posiadających w zakresie swoich działań pracę na rzecz różnych sfer kultury. Zaangażowanie wolontariuszy w pracę na rzecz ochrony międzynarodowego dziedzictwa kulturowego jeszcze w latach 90ych XX w. zaczęło promować UNESCO<sup>83</sup>. Międzynarodowa Rada Muzeów (International Council of Museums, ICOM) w przyjętym w 2004 r. Kodeksie etyki stwierdziła m.in.: „Ciała zarządzające powinny przyjąć spisany program pracy wolontariackiej, promujący pozytywną relację między wolontariuszami oraz członkami zawodu muzealników”. Według punktu szóstego tego dokumentu „muzea ściśle współpracują ze społecznościami, z których wywodzą się zbiory oraz tymi, którym te zbiory służą”<sup>84</sup>. Na analogicznych zasadach oparty jest Kodeks zasad etycznych przyjęty w 1996 r. przez Światową Federację Przyjaciół Muzeów (World Federation of Friends of Museums, WFFM)<sup>85</sup>.

Jak zostało to już powiedziane wcześniej, sposób korzystania z wolontariatu w poszczególnych państwach jest powiązany z ukształtowanym w nich typem władzy politycznej i polityki społecznej. Odnosi się to również do wolontariatu wykorzystywanego w ramach działalności instytucji kultury, należących w poszczególnych państwach do sfery publicznej, których sposób instytucjonalizacji jest w rezultacie powiązany z ukształtowanym w danym kraju modelem administracji. Państwa

---

<sup>82</sup> Wczesne założenia dotyczące tego dokumentu – zob. <http://bip.mkidn.gov.pl/pages/polityka-wewnetrzna-i-zagraniczna/strategia-rozwoju-kapitalu-spoolecznego.php>.

<sup>83</sup> Zob. UNESCO, *Our creative Diversity. Action 3*, 1996 ([www.unesco.org/culture/policies/ocd/index.shtml](http://www.unesco.org/culture/policies/ocd/index.shtml)).

<sup>84</sup> Zob. <http://icom.museum/ethics.html#intro>.

<sup>85</sup> Zob. <http://www.museumsfriends.com/codeofethics.asp>.

Europejskie można w ten sposób podzielić według czterech modeli pojmowania samego wolontariatu, jak i metod zarządzania nim, ukształtowanych na skutek oddziaływania specyficznych czynników religijnych, politycznych oraz społecznych. Według Archambault<sup>86</sup> należą do nich:

- **Model korporacyjny („reński”)** – typowy dla Austrii, Belgii, Francji, Niemiec oraz Holandii; sektor wolontariacki charakteryzuje w jego przypadku występowanie zinstytucjonalizowanych oraz sprofesjonalizowanych organizacji, które działają w różnych sferach życia społecznego, zajmując się głównie organizowaniem czasu wolnego, kulturą oraz opieką społeczną, zgodnie z posiadaną i deklarowaną afiliacją religijną, ideologiczną lub związkową;
- **Model liberalny („anglosaski”)** – w Europie ukształtowany w Irlandii oraz Wielkiej Brytanii, gdzie sektor wolontariacki ma bardzo silne znaczenie symboliczne, którego korzenie leżą w dziewiętnastowiecznych zasadach chrześcijaństwa socjalistycznego, promujących silne poczucie odpowiedzialności społecznej wśród przedstawicieli klasy średniej, połączone pojęciem kultury współpracy i samowystarczalności określonych grup społecznych obecnym w świadomości członków klasy pracującej. Tego typu działalność o charakterze filantropijnym jest często organizowana indywidualnie lub lokalnie jako część wspólnej aktywności przygotowywanej w porozumieniu z lokalnymi społecznościami;
- **Model socjaldemokratyczny („skandynawski”)** – obecny w Finlandii, Norwegii oraz Szwecji, oparty na bardzo silnej tradycji stowarzyszeniowej, uzależniony bardziej od roli pojedynczej interwencji niż od przynależności ideologiczno-religijnej;
- **Model wschodzący („śródziemnomorski”)** – dający się zaobserwować w takich krajach, jak Grecja, Włochy, Portugalia czy Hiszpania, gdzie intensywny rozwój sektora wolontariackiego można obserwować dopiero w paru ostatnich dekadach, co spowodowane jest głównie wcześniejszą ograniczoną ilością środków publicznych. Pomimo ostatnich zmian, sektor jest w tych krajach cały czas w dużym stopniu zdominowany przez rolę, jaką pełni kościół chrześcijański.

Jeszcze inny przypadek stanowią kolejny raz dawne kraje bloku komunistycznego ulokowane w Europie środkowej oraz wschodniej. Na ich obszarze można obserwować wzrost zaangażowania się w aktywność na zasadzie wolontariatu od lat 90ych XX w. W przypadku tych państw szczególnie wolontariat na rzecz kultury znajduje się jednak w początkowym stadium rozwoju. Autorzy raportu porównawczego poświęconego

---

<sup>86</sup> E. Archambault, *Le bénévolat en France et en Europe*, Centre National de la Recherche Scientifique, 2002, s. 17-19 ([www.cev.be/data/File/Benevolat.FranceEtEurope.Archambault.pdf](http://www.cev.be/data/File/Benevolat.FranceEtEurope.Archambault.pdf)); powtórzone w *Volunteers in Museums and Cultural Heritage: A European Overview*, (red.) K. Gibbs, M. Sani, *Research Report by the European project Volunteers for Cultural Heritage (VoCH)*, Listopad 2008 ([www.amitie.it/voch/index4.htm](http://www.amitie.it/voch/index4.htm)), s. 8-9.

wolontariatowi w kulturze w Europie wskazują na szereg wpływających na ten stan czynników, pokrywających się praktycznie z aspektami wskazanymi już wcześniej w niniejszej ekspertyzie. Zauważają oni zarówno wpływ kiepskiej sytuacji ekonomicznej regionu, która powoduje, iż pracujący wiele godzin, często w wymiarze przekraczającym jeden etat, ludzie nie mają już siły i czasu, aby poświęcić się wolontariatowi. Podkreślają również, iż czasy komunizmu zakorzeniły w ludziach brak zaufania do wszelkich działań promowanych przez państwo, wzmacniany przez negatywne skojarzenia z przymusowymi w dawnym systemie „czynami społecznymi”. Komunizm doprowadził także do ukształtowania powszechnego poczucia, iż zadania takie, jak zajmowanie się promocją i ochroną kultury, należą do wyłącznych kompetencji instytucji państwowych.

### **3.3. Europejskie przykłady rozwiązań systemowych w zakresie wykorzystania wolontariatu w kulturze**

W celu lepszego zobrazowania typologii stosowanych w Europie rozwiązań przedstawionej w poprzedniej części ekspertyzy dokładniej zostaną omówione przykłady rozwiązań systemowych odnoszących się do wolontariatu, wprowadzone w dwóch wybranych państwach europejskich. Przybliżenie sposobów uregulowania tej kwestii pozwoli także na przedstawienie ich wpływu na sytuację wolontariatu w kulturze w danych krajach. Tymi przykładami, ukazującymi jednocześnie dokładniej sposób działania poszczególnych modeli europejskich, będą Niemcy oraz Szwecja. Kolejny model zostanie przedstawiony jeszcze bardziej szczegółowo, wraz z omówieniem wyników zagranicznych badań zrealizowanych na zasadach studium przypadku w Wielkiej Brytanii.

#### **3.3.1. Wolontariat w Niemczech**

Niemcy kojarzone są obecnie jako kraj o rozbudowanym systemie organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Jak zauważają jednak autorzy raportu poświęconego sytuacji wolontariatu w tym kraju, tak naprawdę rozwój infrastruktury aktywności obywatelskiej na tak dużą skalę rozpoczął się dopiero w drugiej połowie lat 90ych XX w.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Zob. *Study on Volunteering in the European Union. Country Report Germany*, GHK, 2009 (raport dostępny na stronie: [http://ec.europa.eu/citizenship/news/news1015\\_en.htm](http://ec.europa.eu/citizenship/news/news1015_en.htm)), s. 1.

Z drugiej jednak strony, ze względu na oddziaływanie zasad „subsidiarności” oraz „samorządności” organizacje działające na rzecz pożytku publicznego posiadają tradycyjnie ugruntowaną i wyjątkową na skalę europejską rolę w zakresie dostarczania świadczeń socjalnych oraz mediowania na rzecz interesów różnych grup społecznych w Niemczech. Na skutek oddziaływania obydwu wymienionych reguł, organy administracji publicznej nie tylko mają obowiązek konsultowania szeregu kwestii ekonomicznych, społecznych oraz kulturalnych z organizacjami pozarządowymi posiadającymi status nie działających dla zysku. Oddają również w ich ręce wykonywanie wielu zadań publicznych (nie tylko z zakresu opieki społecznej), uznając je za bardziej właściwe do ich świadczenia. Na prowadzenie swojej działalności organizacje społeczne otrzymują środki publiczne, a ich praca jest tylko koordynowana przez specjalnie powołane w tym celu agencje państwowe. W znaczącym stopniu w prowadzenie takiej działalności organizacje społeczne angażują wolontariuszy.

Innym wyznacznikiem rozwoju wolontariatu w Niemczech jest skomplikowana historia tego kraju w XX w. Aktywność przypominająca wolontariat była szeroko propagowana i wykorzystywana jako środek politycznej kontroli niemieckiego społeczeństwa w czasach nazizmu. Po 1945 r. idea zaangażowania się społecznego w podzielonych Niemczech rozwijała się odmiennymi torami. W Republice Federalnej Niemiec rozwinęto ideę subsidiarności i oparty na niej system opieki społecznej skupiony wokół sześciu organizacji zajmujących wierzchołki całej struktury, tworzących razem Federalne Stowarzyszenie Wolontariackich Organizacji Opieki Społecznej (*Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege*). Praktycznie wszystkie pozostałe organizacje pozarządowe były członkami jednej z tych największych organizacji parasolowych<sup>88</sup>. W Niemieckiej Republice Demokratycznej rozwój sektora pozarządowego przebiegał ścieżkami analogicznymi, jak w przypadku innych krajów „bloku komunistycznego”, dzieląc wszelkie negatywne skutki tego systemu, wskazane już chociażby w odniesieniu do Polski. W rezultacie, niezależne organizacje życia społecznego we wschodniej części Niemiec postawiono przed alternatywą podporządkowania się zwierzchnictwu miejscowej partii komunistycznej lub likwidacji.

Sytuacja uległa zmianie wraz ze zjednoczeniem obydwu państw niemieckich w 1990 r., kiedy na mocy umowy zjednoczeniowej na teren byłego NRD rozciągnięto wszystkie prawne oraz instytucjonalne rozwiązania obowiązujące dotychczas w RFN. W rezultacie,

---

<sup>88</sup> *Ibidem*, s. 2.



również system organizacji pozarządowych we wschodniej części państwa został ukształtowany pod wpływem sześciu głównych organizacji wspomnianych w poprzednim akapicie. Uruchomienie dedykowanych tym terenom programów publicznych oraz skierowanie na ich potrzeby znacznych środków finansowych doprowadziły prawie do wyrównania wskaźników zaangażowania się wolontariackiego w obydwu częściach kraju. Podjęte działania doprowadziły równocześnie do rozbudowy całego sektora, połączonego z utratą znaczenia przez tych sześć kluczowych organizacji i powrotu przez nie do większego oparcia ich działalności na zaangażowaniu wolontariuszy. Powstające w tym okresie poza istniejącym dotychczas systemem nowe organizacje wykazywały tendencję do zdecydowanie większego angażowania do współpracy wolontariuszy, również w ich zarządzaniu oraz rozwijanie i koordynowanie realizowanych przez nie projektów.

Cały czas większy odsetek mieszkańców udziela się wolontariacko w zachodniej części Niemiec niż we wschodniej. Badania zrealizowane w 2004 r. pokazały, iż wskaźniki te odpowiednio wynoszą 37% i 31%. Odnotowano jednak zdecydowanie wyższy wzrost zaangażowania się na zasadach wolontariatu we wschodnich landach, a w szczególności w regionie Berlina i Brandenburgii. Kiedy w tej części Niemiec nastąpił wzrost takiej aktywności o 3%, to we wszystkich landach zachodnich razem wziętych wzrost wyniósł „tylko” 1%<sup>89</sup>. Większość z tych osób zadeklarowała angażowanie się w sferze „aktywności czasu wolnego” (11% w „sporcie i rekreacji”, 5% w „wypoczynku i kontaktach społecznych”, a 5,5% w „kulturze i muzyce”)<sup>90</sup>.

Omawiając zagadnienie wolontariatu w Niemczech należy zauważyć, iż w tym kraju używa się więcej niż jednego określenia na różnego rodzaju czynności wykonywane w odmiennych ramach instytucjonalnych. W użyciu społecznym cały czas są terminy<sup>91</sup>:

- *Ehrenamt* („praca honorowa”) lub *ehrenamtliche Tätigkeit* („aktywność honorowa prowadzona w biurze”) – obydwie terminy wywodzą się jeszcze z XIX w. i odnoszą się do zaangażowania się wolontarystycznego w organizacjach o charakterze formalnym, np. stowarzyszeniach, różnego rodzaju wspólnotach i klubach. Prowadzona w tym rozumieniu aktywność może być zupełnie nieodpłatna lub

---

<sup>89</sup> *Ibidem*, s. 8, gdzie autorzy powołują się badania zrealizowane w 2004 r. na zlecenie Federalnego Ministerstwa Rodziny, Osób Starszych, Kobiet i Młodzieży – zob. *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004*.

<sup>90</sup> Więcej danych liczbowych dotyczących różnych aspektów wolontariatu w Niemczech – zob. *ibidem*, s. 5–17.

<sup>91</sup> Zob. *ibidem*, s. 4 oraz European Volunteer Centre, *Voluntary Action in Germany – Facts and figures*, 2004 (<http://www.cev.be/data/File/FactsFigures%20Germany%20final.pdf>), s. 3.

świadcząca ją osoba otrzymuje w finansowe zadośćuczynienie za poniesione wydatki;

- *Freiwilligenarbeit* („zaangażowanie wolontariackie”) lub *freiwilliges Engagement* („wolontariat”) – odnoszące się do różnego rodzaju aktywności związanych z partycypacją obywatelską, mogących być wykonywanymi zarówno w ramach formalnych, jak i nieformalnych organizacji, włączając w to sferę sportu, rekreacji i kultury, jak również wszelkie działania podejmowane na zasadzie samo-pomocy, czy też podejmowane w ramach inicjatyw sąsiedzkich oraz innych grupowych inicjatyw obywatelskich;
- *Bürgerschaftliches Engagement* („wolontariackie aktywności obywatelskie”) – określenie podkreślające znaczenie zaangażowania się obywatelskiego w ramach wszelkich aktywności podejmowanych wolontariacko, dzięki którym jednostki stają się aktywnymi członkami społeczności;
- *Freiwilligendienste* („służba wolontariacka”) – termin wykorzystywany m.in. dla określenia rocznego wolontariatu wykonywanego przez młodych ludzi jako część oficjalnego procesu ich edukacji po ukończeniu szkoły średniej, a przed rozpoczęciem studiów uniwersyteckich; ten bardzo popularny w Niemczech i uregulowany prawnie w formie oficjalnych programów państwowych element procesu edukacji młodych ludzi może polegać na angażowaniu się w działalność organizacji o charakterze społecznym („Rok Społecznej Służby Wolontariackiej”) lub ekologicznym („Rok Ekologicznej Służby Wolontariackiej”).

W posiadaniu wysokiego współczynnika zaangażowania społecznego nie przeszkadza Niemcom brak odrębnego statusu wolontariusza ujętego w ramy prawne, ani jednolitego aktu ustawowego odnoszącego się do tej formy aktywności. W rezultacie, jego różne aspekty są regulowane przez szereg ustaw szczegółowych. Szereg tych zagadnień leży w kompetencjach Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych, będąc ujętymi w odpowiednich regulacjach prawnych<sup>92</sup>. Odnoszą się one przeważnie do szeroko regulowanych w prawie niemieckim zagadnień związanych z różnego rodzaju formami ubezpieczenia. W ogólnych aktach prawnych można również odnaleźć ustępy odnoszące się do innych istotnych aspektów aktywności wolontariackiej, m.in. ochrony wolontariuszy przed charakterystycznymi rodzajami odpowiedzialności (ryzyka związanego z wykonywanymi czynnościami), zadośćuczynienia pewnym niewygodom związanym ze świadczeniem wolontariatu, promocji wolontariatu przez doradztwo oraz uznawalność nabytych tą drogą kompetencji, stwarzania różnego rodzaju zachęt oraz ułatwień w podejmowaniu wolontariatu<sup>93</sup>. Prawo reguluje również wprost kwestię

---

<sup>92</sup> Zob. Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE), *Bestandsaufnahmen der Engagementförderung in den Bundesressorts*, s. 3.

<sup>93</sup> Zob. GHK, *Study on Volunteering in the European Union. Country Report Germany*, s. 29.

umożliwienia osobom bezrobotnym pozostania aktywnymi na rynku pracy jako wolontariusze bez utraty prawa do zasiłku<sup>94</sup>. Aktywność wolontariacka wykonywana w wymiarze nie przekraczającym 15 godzin tygodniowo nie musi być nawet zgłaszana do lokalnych biur pośrednictwa pracy. Takie angażowanie się bezrobotnych nie może jednak stać na przeszkodzie ich re-integracji na rynku pracy. Szereg uregulowań prawnych odnosi się w Niemczech do kwestii różnego rodzaju zwolnień podatkowych, dotyczących tak refundacji kosztów poniesionych przez wolontariuszy w związku z przekazywaniem świadczeń, jak i darowizn przekazanych na rzecz organizacji działających na zasadzie wolontariatu<sup>95</sup>.

Prawo odnoszące się do wolontariatu ulega w Niemczech ciągłym zmianom, których celem jest stworzenie korzystniejszych warunków do społecznego angażowania się. Ostatnio zwiększono m.in. kwotę zwolnionej od podatku darowizny na rzecz działań wolontariackich do 500 euro oraz rozluźniono ramy czasowe związane z przekazywaniem świadczeń wolontariackich, umożliwiając m.in. niemieckim ochotnikom uczestniczenie w programach odbywających się częściowo na terenie Niemiec, a częściowo poza ich granicami<sup>96</sup>. W październiku 2007 r. weszła w życie ustawa wprowadzająca rozbudowane środki mające na celu motywowanie obywateli do angażowania się społecznie. Na mocy tej legislacji określanej mianem „Pomocy Pomagającym” (*Hilfen für Helfer*)<sup>97</sup> m.in. wzmocniono system wsparcia podatkowego wolontariatu oraz uproszczono reguły przekazywania darowizn na działalność nie skierowaną na osiągnięcie zysku oraz prywatną.

Najdokładniej uregulowane prawnie są obydwa ww. programy „służby wolontariackiej”<sup>98</sup>. Zadeedykowane im ustawy przyznają wolontariuszom status równorzędny z tym posiadany przez osoby odbywające praktyki zawodowe, a relacje między takimi wolontariuszami a goszczącymi ich organizacjami traktowana jest jako

---

<sup>94</sup> Zob. niemiecki Kodeks Zabezpieczenia Społecznego III, art. 119, ust. 2 - Drittes Buch Sozialgesetzbuch vom 24. März 2007 (BGBl. I. S.594).

<sup>95</sup> Szeroko opisane zostały w poświęconej Niemcom części raportu o stanie wolontariatu na terenie Unii Europejskiej – zob. GHK, *Study on Volunteering in the European Union. Country Report Germany*, s. 30-33.

<sup>96</sup> Zob. WZB, *Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftliches Engagements in Deutschland*, Juni 2009.

<sup>97</sup> Zob.

[http://www.bundesfinanzministerium.de/nr\\_324/DE/BMF\\_Startseite/Aktuelles/Monatsbericht\\_des\\_BMF/2007/11/071120agmb007.htm](http://www.bundesfinanzministerium.de/nr_324/DE/BMF_Startseite/Aktuelles/Monatsbericht_des_BMF/2007/11/071120agmb007.htm).

<sup>98</sup> Podstaw prawnych dostarczają dwa akty: *Gesetz zur Foerderung eines freiwilligen sozialen Jahres* oraz *Gesetz zur Foerderung eines freiwilligen oekologischen Jahres* ([www.bmfsfj.de/Kategorien/gesetze.did=5644.html](http://www.bmfsfj.de/Kategorien/gesetze.did=5644.html)).

równoznaczna z zatrudnieniem zgodnie z regulacjami prawa publicznego. W rezultacie, są do nich stosowane odpowiednie regulacje dotyczące ochrony pracowników, zawarte w kodeksie pracy, rozporządzeniu dotyczącym miejsca pracy, ustawie o ochronie pracy osób młodych oraz ustawie o ochronie rodzicielstwa. Osoby uczestniczące w obydwu programach nabywają także praw do ubezpieczenia społecznego, emerytalnego, chorobowego, wypadkowego oraz do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych. Analogiczne świadczenia nie są jednak zapewnione dla wolontariuszy angażujących się poza tymi programami<sup>99</sup>.

Niemcy charakteryzuje również rozbudowana infrastruktura instytucjonalna zajmująca się koordynowaniem różnych aspektów aktywności wolontariackiej. Na poziomie federalnym odpowiedzialność spoczywa na Ministerstwie ds. Rodziny, Starszych Obywateli, Kobiet i Młodzieży<sup>100</sup>, które dzieli te kompetencje z odpowiednimi ministerstwami funkcjonującymi w ramach każdego z 16 landów. Różnorodnymi aspektami wolontariatu zajmują się również w zakresie posiadanych kompetencji poszczególne ministerstwa federalne<sup>101</sup>. W celu wzmocnienia oraz promocji obywatelskiego zaangażowania się mieszkańców w 2002 r. władze federalne powołały do życia Federalną Sieć na rzecz Zaangażowania Obywatelskiego (*Bundesnetzwerk Buergerschaftliches Engagement, BBE*)<sup>102</sup>, która koordynuje działania ponad 150 aktorów społeczeństwa obywatelskiego. Innym bardzo ważnym elementem jest sieć około 150 regionalnych agencji wolontariatu, działających na terenie całego kraju, do których zadań należy<sup>103</sup>:

- Łączenie potencjalnych wolontariuszy z podmiotami potrzebującymi ich pomocy,
- Oferowanie wolontariuszom programów szkoleniowych oraz seminariów,
- Promocja wolontariatu wśród opinii publicznej.

W odniesieniu do wolontariatu w sektorze kultury, podkreślić należy na wstępie, iż sposób angażowana w nimi wolontariuszy uzależniony jest od publicznego bądź prywatnego charakteru danej instytucji. Według autorów niemieckiej części raportu o stanie wolontariatu w sferze ochrony dziedzictwa kulturowego, o ile sektor publiczny charakteryzuje się profesjonalizacją kadry, to ten prywatny oparty jest w znacznej mierze na wolontariacie. W rezultacie, kiedy mniejsze muzea i inne instytucje kultury od zawsze

---

<sup>99</sup> Zob. GHK, *Study on Volunteering in the European Union. Country Report Germany*, s. 30.

<sup>100</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ

<sup>101</sup> Zob. *Study on Volunteering in the European Union. Country Report Germany*, s. 19-20.

<sup>102</sup> Zob. [www.freiwillig.de](http://www.freiwillig.de).

<sup>103</sup> Zob. CEV, 2004, s. 7.

polegały na pracy ochotniczej, to w większych jednostkach stosowanie wolontariatu stanowi nowość<sup>104</sup>. Wprowadzanie do nich tej formy aktywności zbiegło się w czasie z wprowadzonymi na początku lat 90ych cięciami w wydatkach publicznych (olbrzymie środki finansowe musiały być w tym czasie przeniesione na obszar przyłączonych właśnie wschodnich landów) oraz odkryciem przez polityków i uczonych znaczenia aktywnego obywatelstwa<sup>105</sup>. Wzbudziło to zainteresowanie wolontariatem ze strony nawet większych instytucji kultury w zachodniej części kraju, które do tej pory polegały wyłącznie na pracownikach zawodowych oraz publicznych środkach finansowych.

W chwili obecnej, według tego samego raportu, co drugie muzeum w Niemczech korzysta ze wsparcia ze strony wolontariuszy. Mimo tego, że dotyczy to również dużych instytucji, to cały czas można zaobserwować różnicę w sposobie użytkowania tej formy aktywności. Kiedy w małych muzeach wolontariusze mogą pełnić praktycznie każdą funkcję, to w tych większych zakres obowiązków jest zdecydowanie ograniczony do zajęć opartych na obsłudze zwiedzających, aktywności w sklepach oraz prowadzenia działań edukacyjnych (przy sporach dotyczących ostatniej formy aktywności). Wolontariat w dużych instytucjach cały czas jest rzadziej spotykamy, mimo znacznie większego zainteresowania takim angażowaniem się niż ma to miejsce w przypadku mniejszych jednostek. Ciągłe żywotna jest kwestia możliwości wypierania przez wolontariuszy pracowników zatrudnionych na umowę oraz możliwości narastania na tym tle konfliktów między przedstawicielami obydwu grup kadry instytucji kultury. Nie mniej istotnym jest fakt braku profesjonalnych koordynatorów wolontariuszy w poszczególnych instytucjach, co powoduje częsty spadek jakości zarządzania tą grupą kadry, a w efekcie obniżenie się efektywności ich wykorzystania<sup>106</sup>.

Jako dobre przykłady wykorzystania wolontariuszy w instytucjach kultury w Niemczech warto wymienić<sup>107</sup>:

- **Muzeum Niemiec w Monachium** (Deutsches Museum)<sup>108</sup> – ze względu na jego powierzchnię oraz ograniczoną ilość zasobów ludzkich oraz finansowych wprowadzono w nim rozbudowany program wolontariatu, który pod koniec 2006 r. obejmował 141 osób (w zdecydowanej przewadze mężczyzn), udzielających świadczeń merytorycznych w różnych działach tej instytucji, ale w większości

---

<sup>104</sup> VoCH, *Volunteers fo Cultural Heritage. European Perspective*, 2009, s. 83.

<sup>105</sup> *Ibidem*.

<sup>106</sup> *Ibidem*, s. 84.

<sup>107</sup> Więcej na temat obydwu przykładów – zob. *ibidem*, s. 84-87.

<sup>108</sup> <http://www.deutsches-museum.de>.

wykorzystywanych jednak w obsłudze zwiedzających; każdy wolontariusz ma obowiązek być obecnym w muzeum przynajmniej 4 razy w miesiącu, otrzymując w zamian takie samo ubezpieczenie, jak pracownicy etatowi, kwotę do 16 euro dziennie w formie refundacji poniesionych kosztów, a dotyczące ich prawa i obowiązki, jak również godziny pracy są wyraźnie ustalone w porozumieniu, które każdy wolontariusz podpisuje z muzeum; instytucje zatrudniają także specjalnie koordynatora wolontariuszy, a dodatkowe obowiązki spadają także na innych członków kadry (jak specjalistę od rekrutacji czy pracowników kadrowych);

- **Volontariat** – program szkoleniowy skierowany do młodych zawodowych muzealników (warto go w tym miejscu wspomnieć nawet, jeśli ma mały związek z tradycyjnym znaczeniem słowa „wolontariat”) - jest to dwuletni program specjalistyczny dla młodych absolwentów kierunków uniwersyteckich związanych z daną dziedziną kultury, którzy otrzymując wynagrodzenie (znacznie niższe w porównaniu do osób zatrudnionych w instytucjach kultury), mają okazję poznać realia pracy w instytucjach kultury w bardzo zróżnicowanych sferach (m.in. opiekowanie się kolekcją, konserwacja zbiorów, prowadzenie badań, przygotowywanie wystaw i przekazywanie wiedzy, zarządzanie i administracja); wszystko po to, by po zakończeniu programu jego absolwenci od razu mogli zająć odpowiedzialne stanowiska w wybranych instytucjach kultury – na zakończenie programu jego uczestnicy często przygotowują własną wystawę; w jednym momencie ok. 600 osób może brać udział w programie.

### 3.3.2. Wolontariat w Szwecji

Mimo że Szwecja jest znana z rozbudowanego państwowego systemu opieki społecznej, finansowanego całkowicie z środków publicznych, znaczne miejsce pozostaje w nim jednak dla wolontariatu. System w tym kraju oparty jest bowiem na dwóch komplementarnych elementach - z jednej strony, silnym państwie, zapewniającym świadczenia społeczne wszystkim obywatelom, a z drugiej, na głęboko zakorzenionej tradycji aktywnego obywatelstwa. Do ostatniej sfery należy także wywodząca się jeszcze z XIX-wiecznego okresu industrializacji popularność wolontariatu, którego idea do Szwecji trafiła wraz z brytyjskimi koncepcjami aktywności filantropijnej, mającymi stanowić remedium dla dostrzeżonych wówczas niesprawiedliwości społecznych<sup>109</sup>. Na takich podstawach zbudowane zostało nie tylko szwedzkie państwo socjalne, lecz również miejscowa tradycja aktywnego obywatelstwa. Wolontariat jest jednocześnie związany z bardzo ważnym pojęciem „dobra wspólnego/publicznego”, na którego określenie

---

<sup>109</sup> Te socjalistyczne koncepcje dotarły do Szwecji wraz z angielskimi ideami towarzystwa fabiańskiego – zob. M. Rymsza, *op. cit.*, s. 71.

stosuje się w Szwecji dwa określenia: *allmännyttig* oraz *ideell*. Obydwa funkcjonują zamiennie w miejscowym prawie.

W świetle zarysowanej sytuacji nie może dziwić fakt, iż przeprowadzone w Szwecji badania pokazują, że w 2005 r. średnio aż 51% obywateli w wieku 16-74 lat deklarowało angażowanie się w wolontariat<sup>110</sup>. Badania przeprowadzonego w 2009 r. pokazały, że liczba ta nieznacznie spadła do 48%, pozostając jednak na jednym z najwyższych poziomów na świecie<sup>111</sup>. Stan taki ukształtował się nawet wobec przejścia kontroli nad szeregiem aspektów życia społecznego przez system państwa socjalnego ukształtowany po II wojnie światowej. Wszelkie wskaźniki dotyczące wolontariatu osiągnęły wysoki poziom na długo zanim utworzono infrastrukturę służącą promowaniu wolontariatu oraz kojarzeniu osób zainteresowanych przekazaniem swoich świadczeń z poszukującymi ich wsparcia podmiotami. Dopiero od 2002 r. pracuje działająca na takiej zasadzie narodowa agencja wolontariacka (*Volontarbyran*<sup>112</sup>) utworzona w ramach organizacji o nazwie Forum na Rzecz Wolontariackiej Pracy Społecznej (*Forum för Frivilligt Socialt Arbete*), a niewiele wcześniej zaczęły powstawać regionalne centra wolontariatu (pod koniec 2005 r. działało ich w całym kraju 69<sup>113</sup>). Jak pokazują dane liczbowe, działalność *Volontarbyran* w największym stopniu pozwala angażować nowych wolontariuszy (w trakcie pracy wykonanej do 2007 r. dla 72% osób, które zaangażowały się w wolontariat za pośrednictwem portalu internetowego prowadzonego przez agencję, podjęcie takiej formy aktywności była nowością)<sup>114</sup>.

Szwecja jest jednocześnie krajem bez żadnych regulacji prawnych ani strategii rządowej poświęconej wolontariatowi. Kilkukrotnie podejmowano nawet w parlamencie próby ustanowienia odpowiedniego prawa, ale zawsze były porzucane na pewnym etapie<sup>115</sup>. W miejscowym prawie nie funkcjonuje również żadna oficjalna definicja, która by wyjaśniała, jakiego rodzaju aktywności należy rozumieć przez wolontariat, określany w tym kraju za pomocą pojęć *friviliga* lub *volontärer*. Z istniejących dokumentów programowych można jednak wywnioskować, iż istnieje w społeczeństwie powszechna zgoda, na rozumienie przez wolontariat „czasu i wysiłku przekazywanego dobrowolnie,

---

<sup>110</sup> CEV, *Volunteering in Sweden. Facts and Figures Report*, Bruksela, czerwiec 2007, s. 11.

<sup>111</sup> Zob. GHK, *Study on Volunteering in the European Union. Country Report Sweden*, 2009, s. 2, gdzie autorzy powołują się na raport przygotowany na zlecenie rządu szwedzkiego: Svedberg, Jegermalm, von Essen, (2009), *The 2009 national study of volunteering, informal help and care giving*.

<sup>112</sup> Zob. [www.volontarbyran.org](http://www.volontarbyran.org).

<sup>113</sup> CEV, *Volunteering in Sweden. Facts and Figures Report*, s. 9.

<sup>114</sup> GHK, *Study on Volunteering in the European Union. Country Report Sweden*, s. 13.

<sup>115</sup> *Ibidem*, s. 16.

bez przymusu i wynagrodzenia przez jednostki na rzecz organizacji pozarządowych, jak również publicznych”<sup>116</sup>. Wolontariusze są również wyraźnie odróżniani od płatnych pracowników i nie postrzegani jako stanowiący dla nich zagrożenie<sup>117</sup>.

Wobec braku odpowiednich regulacji prawnych sytuację wolontariuszy oraz ich relacje z podmiotami na rzecz których udzielają świadczeń pozostają określone ustalonym w tej dziedzinie zwyczajem. Wszelkie spory rozstrzygane są zgodnie z ukształtowanymi wcześniej precedensami prawnymi, analogicznymi do brytyjskich *case law*<sup>118</sup>. Wobec braku odrębnego statusu, w odniesieniu do poszczególnych aspektów wykonywanych świadczeń wolontariusze traktowani są na zasadach analogicznych do studentów (w ten sposób szczególnie, gdy chodzi o osoby młodsze, w przypadku których zakłada się, że poszerzają kompetencje w drodze wolontariatu – tak postrzegani są np. uczestnicy szwedzkich programów „służby wolontariackiej”) lub pracowników etatowych<sup>119</sup>. Wobec braku odpowiednich regulacji wiele dziedzin pozostaje jednak w zakresie własnej regulacji wewnętrznej poszczególnych organizacji korzystających z pracy wolontariuszy. Dotyczy to takich zagadnień, jak refundacja wolontariuszom poniesionych wydatków, opodatkowania otrzymywanych przez nich świadczeń (lokalne urzędy skarbowe decydują w każdym przypadku oddzielnie, czy wyżywienie, stypendium i zakwaterowanie otrzymywane przez wolontariuszy powinny podlegać opodatkowaniu), nabywania uprawnień do świadczeń społecznych. Z jednej strony, poszczególne organizacje mogą tutaj decydować o przyznaniu świadczeń wolontariuszom. Jeśli np. organizacja nie zapewni wolontariuszowi ubezpieczenia, ten powinien je sobie zorganizować we własnym zakresie. W przypadku takich świadczeń jak uprawnienie do korzystania z usług publicznej służby zdrowia, systemu opieki społecznej, czy zapomóg rodzinnych, to mogą one przysługiwać wolontariuszom z tytułu posiadania również innego statusu, np. bycia studentem, osobą bezrobotną lub każdego innego tytułu uprawniającego do takiej ochrony. Wszystko jednak pod warunkiem, że świadczenie wolontariatu nie spowoduje utraty tych uprawnień przez daną osobę.

Wspomniane w poprzednim akapicie niebezpieczeństwo dotyczyć może osób

---

<sup>116</sup> Zob. CEV, *Volunteering in Sweden. Facts and Figures Report*, s. 6 oraz CEV&AVSO, *Legal Status of Volunteers: Country Report Sweden*, wrzesień 2003 ([http://www.cev.be/data/File/Sweden\\_legalstatus.pdf](http://www.cev.be/data/File/Sweden_legalstatus.pdf)).

<sup>117</sup> Zob. VoCH, (...) *European Perspectives*, s. 93.

<sup>118</sup> CEV, *Volunteering in Sweden. Facts and Figures Report*, s. 21.

<sup>119</sup> Zob. Youth Partnership, Questionnaire “Voluntary Activities”, Sweden, Internet: [http://youth-partnership.coe.int/youth-partnership/documents/Questionnaires/Voluntary\\_activities/2008/Sweden.pdf](http://youth-partnership.coe.int/youth-partnership/documents/Questionnaires/Voluntary_activities/2008/Sweden.pdf).



bezrobotnych. Ustawa dotycząca zasiłku dla bezrobotnych<sup>120</sup> w paragrafie 9 określa zestaw wymogów, które muszą zostać spełnione, by dana osoba była uprawniona do otrzymywania zasiłku. Do kwestii wolontariatu odnoszą się ustępy 1 i 2 tego paragrafu, według których bezrobotny musi mieć możliwość pracy na minimum 3 godziny dziennie oraz średnio 17 godzin w tygodniu oraz być gotowym do podjęcia odpowiadającej mu pracy w okresie, w którym nie zgłaszał posiadania żadnych utrudnień odpowiedniej organizacji przekazującej świadczenia dla bezrobotnych. Takie założenie, iż bezrobotny, aby zachować uprawnienie do zasiłku musi być cały czas dostępny dla ofert z rynku pracy, może stwarzać pewne problemy osobom, które chciałyby zaangażować się w wolontariat w pełnym wymiarze. Nie jest to jednak faktycznie dużym problemem, ponieważ długoterminowy wolontariat świadczony w pełnym wymiarze czasowym nie jest obecnie w Szwecji zbyt powszechnym zjawiskiem<sup>121</sup>. Inną grupą zagrożoną utratą otrzymywanych świadczeń mogą być osoby przewlekle chore. Jak pokazują autorzy raportu o wolontariacie w Szwecji, tamtejszych urząd ubezpieczeń społecznych wykazuje tendencję do wstrzymywania wypłat tego zasiłku osobom angażującym się w wolontariat, argumentując, iż jest on przecież analogiczny do wykonywania pracy. Największy problem mogą mieć osoby, które wykonują wolontariacko czynności, których zakres, przynajmniej częściowo, pokrywa się z wykonywanym przez nich wcześniej zawodem<sup>122</sup>. Dzieje się tak nawet pomimo zawartego w wytycznych dotyczących zasiłków chorobowych oraz aktywizacyjnych<sup>123</sup> wyraźnego stwierdzenia, iż osoba całkowicie lub częściowo pozbawiona możliwości pracy powinna zachować możliwość wykorzystywania posiadanej jeszcze zdolności do pracy, w celu angażowania się w działalność wolontariacką lub polityczną bez utraty prawa do zasiłku. W ocenie takich przypadków, poza wspomnianym poziomem zbieżności zakresu świadczeń z wykonywaną wcześniej pracą, uwzględniany jest także wymiar czasu takiego angażowania się, który nie powinien przekroczyć jednej ósmej normalnego czasu pracy<sup>124</sup>.

Wolontariusze szwedzcy angażują się zarówno indywidualnie, jak i w ramach lokalnych organizacji pozarządowych, które najczęściej należą do szerszych sieci. Aktywności wykonywanych na zasadzie wolontariatu należą najczęściej do sfery sportu i rekreacji. Badanie zrealizowane w 2009 r. pokazało, iż aż 20% wolontariuszy angażowało się w tej

---

<sup>120</sup> Lagen om Arbetslöshetsförsäkring ALF (1997:238), § 9.

<sup>121</sup> Zob. CEV, *Volunteering in Sweden. Facts and Figures Report*, s. 21.

<sup>122</sup> *Ibidem*, s. 22.

<sup>123</sup> Vägledning 2004:9, wersja nr 5.

<sup>124</sup> CEV, *Volunteering in Sweden. Facts and Figures Report*, s. 22.

dziedzinie<sup>125</sup>. Tradycyjnie wolontariat, podobnie jak i inna działalność organizacji pozarządowych pozostawiają w Szwecji sferę zabezpieczenia społecznego rozbudowanemu systemowi instytucji publicznych. Działania prowadzone w tym zakresie mogą mieć jedynie charakter „rzecznictwa” oraz dotyczyć wyspecjalizowanych zagadnień, jak dzieci znajdujących się sytuacji zagrożenia, osób niepełnosprawnych, nadużywania środków uzależniających, sprawców oraz ofiar przemocy domowej, emerytów, jak również działalności humanitarnej. Mimo ograniczonej roli sektora pozarządowego w tej sferze aż 15% wolontariuszy angażowało się w 2009 r. w dziedzinie tak rozumianej opieki społecznej (spraw społecznych)<sup>126</sup>. Kolejne miejsce zajęły aktywności w ramach wspólnot mieszkańców oraz działalność na rzecz kultury, którym zadedykowane były świadczenia, odpowiednio, 8% oraz 5% wolontariuszy<sup>127</sup>.

Mocno ugruntowana rola państwa jest również jedną z przyczyn słabego rozwoju wolontariatu w kulturze w Szwecji. Nakłada się na to ogromna rola silnych związków zawodowych, które pilnując zajmowanych pozycji, niechętnie dopuszczają do kontrolowanych przez siebie miejsc świadczenia pracy kogokolwiek bez odpowiedniej umowy oraz wyznaczonego zakresu obowiązków. Innym powodem jest brak odpowiednich osób, posiadających czas wolny do świadczenia wolontariatu w instytucjach kultury. Z uwagi na silną politykę wyrównywania szans płci na rynku pracy, kobiety pracują równie często, co mężczyźni. Osoby bezrobotne, ze wskazanych powyżej względów, otrzymując wysokie zasiłki, są jednocześnie powstrzymywane przed podejmowaniem aktywności zbliżonych w formie do wykonywania pracy i zmuszane do poświęcenia się poszukiwaniu zatrudnienia. W rezultacie, jedynie młodzież (w tym studenci) oraz seniorzy są grupami, spośród których mogą rekrutować się wolontariusze w dziedzinie kultury<sup>128</sup>.

Mimo przedstawionej w poprzednim akapicie sytuacji, wolontariusze w kulturze stanowią 5% wszystkich przedstawicieli dużej grupy Szwedów angażujących się społecznie, co plasuje ten sektor na czwartej pozycji w rankingach „popularności wolontariackiej” (zob. wyżej). Można także wskazać kilka dobrych przykładów programów wolontariackich rozwiniętych w szwedzkich instytucjach kultury, m.in.:

---

<sup>125</sup> Zob. GHK, *Study on Volunteering in the European Union. Country Report Sweden*, s. 4.

<sup>126</sup> W badaniach określono ją jako *welfare* – zob. raport z badań: Svedberg, Jegermalm, von Essen, (2009), *The 2009 national study of volunteering, informal help and care giving*.

<sup>127</sup> *Ibidem*.

<sup>128</sup> Zob. VoCH, *op. cit.*, s. 93.

- **Arbetets Museum Norrköping** (Muzeum Pracy, [www.arbetetsmuseum.se](http://www.arbetetsmuseum.se)), gdzie wolontariusze angażowani są w celu rozszerzenia zakresu pracy tej instytucji i budowania jej relacji z nowymi grupami odbiorców (np. uchodźcami i imigrantami ekonomicznymi);
- **Skansen w Sztokholmie** ([www.skansen.se](http://www.skansen.se)) i **muzeum Jamtli w Ostersund** ([www.jamtli.com](http://www.jamtli.com)) – obydwie będące instytucjami działającymi na otwartej przestrzeni, gdzie wolontariusze angażowani są do aktywności na świeżym powietrzu, szczególnie w okresie letnim oraz bożonarodzeniowym;
- Jednostka muzealna w postaci łodzi podwodnej z okresu II wojny światowej, ulokowana obecnie w **Muzeum Miejskim w Malmö** ([www.malmo.se](http://www.malmo.se)), którą opiekują się emerytowani żeglarze oraz **Muzeum Wojska**, angażujące byłych pilotów oraz członków załóg w celu wykonywania demonstracji i oprowadzania wycieczek ([www.klm-mra.be/icomam/icomam/sweden.html](http://www.klm-mra.be/icomam/icomam/sweden.html)).

### 3.4. Wielka Brytania jako modelowy przykład rozwiązań w zakresie angażowania wolontariuszy w kulturze – obserwacje z zagranicznego studium przypadku

#### 3.4.1. Wolontariat w Wielkiej Brytanii

Uwzględniając ukształtowany na Wyspach Brytyjskich system wolontariatu jako modelowy należy pamiętać, iż jest on zakotwiczony w społeczeństwie, którego rozwój następował w wielu wymiarach zdecydowanie odmiennymi trybami niż miało to miejsce w kontynentalnej części Europy. Przejawia się to nie tylko w różnych aspektach życia społecznego, lecz również w obowiązującym na Wyspach systemie prawnym. Ta odmienność występuje także w ramach ukształtowanej w Wielkiej Brytanii idei wolontariatu oraz określających jego stosowanie reguł. Aby właściwie zrozumieć specyficzne znaczenie obydwu kwestii, należy zwrócić uwagę na najważniejsze cechy brytyjskiego systemu prawnego: jego zakorzenienie w systemie *common law* (wraz z głęboko zakorzenioną ideą sprawiedliwości prawnej, wyrażaną w pojęciu *equity*), silnie tradycjonalistyczne nastawienie w odniesieniu do wcześniejszych rozwiązań w zakresie prawa oraz brak regulacji o charakterze ustawowym w wielu aspektach życia społecznego. Ta ostatnia sytuacja dotyczy także wolontariatu, a oddanie wielu jego aspektów pod swobodną ocenę sądów decydujących na podstawie faktów istotnych w poszczególnych sprawach (zgodnie z obowiązującym w Wielkiej Brytanii systemem precedensowym, tj. *case law*) powoduje częsty brak pewności, co do powszechnie obowiązujących zasad.

Mimo przedstawionych powyżej ograniczeń, zajmujący tradycyjnie istotne miejsce

w świadomości członków społeczeństwa brytyjskiego wolontariat, funkcjonuje relatywnie sprawnie. Ostatni sondaż poziomu zaangażowania obywatelskiego (*Citizenship Survey*) zrealizowane na Wyspach w 2009 r. pokazuje, iż średnio 43% dorosłych Brytyjczyków angażuje się w tę formę aktywności (tyle osób zadeklarowało, że angażowało się wolontariacko w sposób formalny w ciągu roku poprzedzającego badanie). W tym samym czasie 28% osób zadeklarowało, że angażowało się w aktywności tego typu przynajmniej raz w ciągu miesiąca poprzedzającego badanie<sup>129</sup>. Według Narodowego Sondażu Wolontariatu (*National Survey of Volunteering*) przeprowadzonego w 1997 r. przez Instytut Badania Wolontariatu około 22 milionów dorosłych Brytyjczyków zadeklarowało angażowanie się w jakąś formę aktywności wolontariackiej w ciągu roku. Badanie powtórzone przez Instytut w 2007 r. wykazało jednak spadek tej liczby do 17,9 miliona osób<sup>130</sup>. Z drugiej strony, badanie sondażowe Kalendarium Społeczeństwa (*Society Almanac*) zrealizowane w 2009 r. przez Narodową Radę Organizacji Wolontariackich (*National Council for Voluntary Organisations, NCVO*) pokazało, że formalne (tj. w ramach organizacji) zaangażowanie się wolontariackie społeczeństwa systematycznie wzrasta – z 39% deklarujących je w 2001 r. do 42% w 2003r. (w zestawieniu z ww. 43% w 2009 r.)<sup>131</sup>.

Poza wskazanymi już we wcześniejszych częściach tej ekspertyzy implikacjami kulturowo-ideologicznymi oraz głęboko zakorzenioną tradycją angażowania się społecznego do dużej popularności wolontariatu na Wyspach Brytyjskich przyczyniły się również działania natury politycznej. Zagadnienie kształtowania wzrostu miejscowego społeczeństwa obywatelskiego zajęło istotne miejsce w programach politycznych poszczególnych rządów brytyjskich. Pierwszym tak wyraźnym impulsem były oznaczające odejście od idei wyrażonej w planie Beveredge'a reformy rządu konserwatywnego wprowadzone w latach 80ych XX w. Idea urynkowania systemu usług społecznych zwiększyła w nim rolę nie tylko aktorów prywatnych, lecz również pozarządowych. Potwierdziło to tylko już wcześniej szeroko rozpowszechnione przekonanie w Wielkiej Brytanii, iż wolontariat stanowi podstawę wolnego społeczeństwa obywatelskiego, będąc kluczowym aspektem silnego, aktywnego obywatelstwa. Po pewnym okresie zastoju działania na rzecz rozwoju wolontariatu zostały wzmożone

---

<sup>129</sup> Dokładne wyniki tego badania realizowanego regularnie co dwa lata – zob. na oficjalnej stronie internetowej:

<http://www.communities.gov.uk/publications/corporate/statistics/citizenshipsurveyq4200809>.

<sup>130</sup> Wyniki dostępne na stronie Instytutu Badania Wolontariatu - zob. <http://www.ivr.org.uk/bulletins.htm>.

<sup>131</sup> Kalendarium zaangażowania społecznego publikowane jest co dwa lata na stronach NCVO – zob. [www.ncvo-vol.org.uk](http://www.ncvo-vol.org.uk).

po objęciu władzy na Wyspach przez Partię Pracy w 1997 r., kiedy uznano go za istotny przyczynik do ogłoszonej wówczas „odnowy obywatelskiej” (*civil renewal*), w szczególności w odniesieniu do osób dorosłych zagrożonych wykluczeniem społecznym<sup>132</sup>. Konsekwencją przyjęcia tego typu założeń było podjęcie takich inicjatyw, jak ustanowienie roku 2005 „Rokiem Wolontariusza” (*Year of the Volunteer*)<sup>133</sup>, czy też przekazanie nowych środków finansowych skierowanych na rozwój wolontariatu w 2008 r. w odpowiedzi na rekomendacje wystosowane przez Komisję na rzecz Przyszłości Wolontariatu, która dokonała ewaluacji Roku Wolontariatu<sup>134</sup>. W tym samym okresie podjęto również rozbudowane działania, mające na celu zwiększenie poziomu zaangażowania się w wolontariat przez ludzi młodych. Przejawem tego podejścia było ustanowienie takich programów, jak wprowadzony w 2000 r. Millennium Volunteers (MV)<sup>135</sup>, czy też Young Volunteer Challenge (YVC, Wyzwanie dla Młodych Wolontariuszy)<sup>136</sup>. Pierwszy z programów został w 2007 r. zastąpiony przez nowy o nazwie ‘vinvolved’, a administrację nad nim na terenie Anglii przeniesiono z agencji rządowej do nowej organizacji pożytku publicznego ‘v’, która finansuje projekty skierowane na wzrost zaangażowania społecznego ludzi młodych (16-25 lat)<sup>137</sup>.

Aktualnie wolontariat został kolejny raz dowartościowany w ogłoszonym przez nowy konserwatywno-liberalny rząd programie Wielkiego Społeczeństwa (*Big Society*)<sup>138</sup>. Zakłada on przekazanie jeszcze większej liczby świadczeń społecznych w ręce jednostek sektora pozarządowego i samych społeczności lokalnych, połączone z ideologią zwiększania poczucia odpowiedzialności społecznej oraz kapitału społecznego na

---

<sup>132</sup> Zob. HM Treasury (2004), *Working together, better together: Voluntary and community sector review 2004*, dostępny na stronie: [www.hm-treasury.gov.uk/media/34C/1D/vcs\\_thirdsector210205.pdf](http://www.hm-treasury.gov.uk/media/34C/1D/vcs_thirdsector210205.pdf).

<sup>133</sup> Zob. raport ewaluacyjny z podjętych w jego ramach działań - GfK, *Year of the Volunteer Review. A report for Home Office*, GfK Social Research 2006.

<sup>134</sup> Zob. The Commission on the Future of Volunteering, *Manifesto for change*, styczeń 2008, raport dostępny na: [www.volunteering.org.uk/NR/rdonlyres/0B8EC40C-C9C5-454B-B212-C8918EF543F0/0/Manifesto\\_final.pdf](http://www.volunteering.org.uk/NR/rdonlyres/0B8EC40C-C9C5-454B-B212-C8918EF543F0/0/Manifesto_final.pdf).

<sup>135</sup> Program skierowany do osób w wieku 16-24 lat, mieszkających na terenie czterech krajów składowych Zjednoczonego Królestwa, posiadający formę nagrody przyznawanej młodym wolontariuszom za poświęcenie 200 godzin rocznie na wolontariat na rzecz organizacji pożytku publicznego – zob. [www.mvonline.gov.uk](http://www.mvonline.gov.uk).

<sup>136</sup> Opracowany i finansowany przez rząd program pilotażowy, umożliwiający ludziom w wieku 18 i 19 lat z środowisk o niskim dochodzie angażowanie się wolontariackie w ramach projektów skierowanych do lokalnych społeczności.

<sup>137</sup> Zgodnie z założeniami do końca 2010 r. planowano zmotywowanie do aktywności miliona nowych wolontariuszy – więcej informacji na stronie: <http://vinspired.com>.

<sup>138</sup> Zob. transkrypcję przemowy premiera Cameron’a, w której ogłosił założenia programu swojej partii w zakresie budowy Wielkiego Społeczeństwa - *Big Society Speech. Transcript of a speech by the Prime Minister on the Big Society*, 19 lipca 2010 r., dostępne na stronie: [www.number10.gov.uk/news/speeches-and-transcripts/2010/07/big-society-speech-53572](http://www.number10.gov.uk/news/speeches-and-transcripts/2010/07/big-society-speech-53572) oraz skrót propozycji rządu na witrynie brytyjskiej rady ministrów: [www.cabinetoffice.gov.uk/media/407789/building-big-society.pdf](http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/407789/building-big-society.pdf).

Wyspach (więcej o nim poniżej). Za działanie sektora pozarządowego, w tym kwestię wolontariatu odpowiada Ministerstwo Społeczeństwa Obywatelskiego (*Office for Civil Society*), które zastąpiło funkcjonujące w ramach poprzedniego gabinetu Ministerstwo Trzeciego Sektora (*Office of the Third Sector*)<sup>139</sup>. W ramach posiadanych kompetencji prowadzi ono szereg programów skierowanych na wzrost wolontariatu różnych grup społecznych oraz przekazuje środki finansowe wyspecjalizowanym w tym zakresie organizacjom<sup>140</sup>. Poza wieloma organizacjami w samej tylko Anglii w 2004 r. działały 324 centra wolontariatu, świadczące szereg usług, od łączenia wolontariuszy z istniejącymi ofertami, przez wspieranie poszczególnych organizacji w wypracowywaniu dobrych praktyk korzystania z wolontariuszy do współpracy z samorządami w celu wypracowania najlepszych lokalnych warunków sprzyjających wolontariatowi<sup>141</sup>.

Wyrazem uznania roli całego sektora pozarządowego jest rodzaj oficjalnego ramowego porozumienia oraz kodeksu współpracy ustanowionego w 1998 r. między sektorami rządowym oraz pozarządowym (społecznym) – *Voluntary Compact on Relations between the Government and Voluntary and Community Sector* (określany często po prostu jako *Compact*<sup>142</sup>). Rolą tego dokumentu jest zwiększenie efektywności współpracy między obydwoma stronami dla dobra ich wszystkich. Aby oddać sens tego aktu, jego treść można chyba porównać (traktując to porównanie jednak z dużą swobodą) do zadań zleczanych przez polskie samorzady lokalnym organizacjom pozarządowym. Zagadnienia, które obejmuje dotyczą najczęściej świadczeń z zakresu opieki społecznej, zdrowotnej, czy też innego rodzaju świadczeń na rzecz lokalnych społeczności. Do *Compact'u* dołączone są cztery zestawy kodeksów dobrych praktyk (*Codes of Good Practice*), z których jeden w całości poświęcony jest wolontariatowi. Istnieje wersja tego dokumentu na poziomie ogólnonarodowym (niedawno została znowelizowana), a w ramach poszczególnych samorządów powinny być przyjmowane lokalne odpowiedniki, co jednak ma miejsce jak na razie w niewielu przypadkach<sup>143</sup>. Odnoszący się do wolontariatu kodeks dobrych praktyk, dołączony do angielskiego *Compact'u*, zawiera nawet definicję wolontariatu,

---

<sup>139</sup> Zob. więcej informacji na oficjalnej witrynie kancelarii rządu: [www.cabinetoffice.gov.uk](http://www.cabinetoffice.gov.uk).

<sup>140</sup> Więcej informacji nt. istniejących do 2010 r. w Wielkiej Brytanii programów oraz organizacji działających w sferze wolontariatu – zob. GHK, *Study on Volunteering in the European Union. Country Report United Kingdom*, 2009, s. 12-17.

<sup>141</sup> *Ibidem*, s. 16.

<sup>142</sup> Zob. informację na temat tego dokumentu na oficjalnych stronach odpowiedzialnego za sektor społeczny gabinetu w rządzie brytyjskim - [www.hoemoffice.ca.uk](http://www.hoemoffice.ca.uk) (???) oraz na stronie [www.thecompact.org.uk](http://www.thecompact.org.uk). Oddzielne porozumienia podpisane zostały dla poszczególnych części składowych Zjednoczonego Królestwa, tj. Anglii, Walii, Szkocji i Irlandii Płn.

<sup>143</sup> VoCH, *op. cit.*, s. 47.

rozumiejąc go jako *aktywność opartą na nieodpłatnym poświęcaniu czasu, robieniu czegoś na rzecz środowiska lub poszczególnych osób lub grup innych niż najbliżsi krewni (albo nie tylko dla nich)*<sup>144</sup>. W podobny sposób zostało zdefiniowane pojęcie „wolontariusza” w ustawie o policji z 1997 r., gdzie pojmowany jest jako *osoba zaangażowana w aktywność, która wymaga poświęcenia czasu bez wynagrodzenia (poza kosztami podróży oraz innymi uznanymi wydatkami kieszonkowymi), wykonująca czynności na rzecz osób trzecich innych niż jej najbliżsi (albo nie tylko dla nich)*<sup>145</sup>.

*Compact* jest raczej formą opartego na wzajemnym poszanowaniu porozumienia i nie jest dokumentem prawnie obowiązującym (nie powstają z jego tytułu zobowiązania dla sygnatariuszy). Nawet ustanowione lokalne *Compact'y*, wobec braku ich implementacji, często są nieefektywne. Odnosi się to również do kodeksów dobrych praktyk dotyczących wolontariatu. W rezultacie, mimo uznania w takim kodeksie przyjętym na poziomie Anglii konieczności podjęcia wspólnych wysiłków mających na celu wzmocnienie lokalnej struktury wolontariatu, nic praktycznie nie zostało zrobione w celu wdrożenia tego zapisu w życie<sup>146</sup>. Warte wymienienia są jednak uznane w tym dokumencie dobre praktyki w zakresie instytucjonalnych rozwiązań dotyczących wolontariatu. W tym kontekście wskazuje się na rolę posiadania spisanej strategii angażowania wolontariuszy, ustalonych procedur ich rekrutacji, wprowadzenia do świadczenia przez wolontariuszy usług, potrzebnego szkolenia oraz możliwości składania zażaleń (często analogicznych do tych przysługujących pracownikom etatowym), posiadanie odpowiednich procedur kontroli policyjnej oraz związanej z bezpieczeństwem (wymaganej w przypadku niektórych wolontariuszy – zob. niżej), jak również zapewnienie wolontariuszom ubezpieczenia od odpowiedzialności, która może powstać w rezultacie ich aktywności.

*Compact* odnosi się tylko do konkretnej części działalności pozarządowej. Ogranicza się ponadto do relacji występujących między władzami a organizacjami świadczącymi określone usługi (można je określić jako posiadające charakter pożytku publicznego). Nie ma jednak w brytyjskim systemie prawnym żadnego innego aktu, który ustanawiałby jednoznacznie jakikolwiek prawny status wolontariuszy. Zagadnienie to jest jednym z wielu, które rozstrzygnięte zostało w drodze precedensów sądowych (*case law*), jako druga

---

<sup>144</sup> Zob. Home Office, *The volunteering compact code of good practice*, London 2005, s. 4 (tłum. własne aut.).

<sup>145</sup> GHK, *Study on Volunteering in the European Union. Country Report United Kingdom*, s. 3 (tłum. własne aut.).

<sup>146</sup> Zob. *ibidem* oraz CEV, *Data file on United Kingdom* ([www.cev.be/data/File/UNITED\\_KINGDOM\\_updated.pdf](http://www.cev.be/data/File/UNITED_KINGDOM_updated.pdf)).

strona wypracowanej w ten sposób koncepcji stosunku pracy. Ponieważ jednak każdy skład sędziowski jest niezawisły i teoretycznie decyduje w każdej sprawie odrębnie, uwzględniając przede wszystkim wyjątkowe okoliczności danej sprawy, sytuacja ta pozostawia wiele kwestii niejasnymi, nawet dla osób zajmujących się wolontariatem.

Decyzje sądowe ustaliły na przestrzeni lat tylko szereg wytycznych, pozwalających odróżnić wolontariat od płatnej pracy. Jest to o tyle istotne, że ten ostatni status podlega w Wielkiej Brytanii silnej ochronie prawnej, co wiąże się z nałożeniem na pracodawców obowiązku ponoszenia znaczących nakładów finansowych. Jednym z bardziej znaczących w tym kontekście są ustawowo ustalone stawki płacy minimalnej, wprowadzone w *National Minimum Wage Act* z 1998 r. Jego art. 44 określa, iż ustawa nie dotyczy wolontariuszy spełniających wymienione w tym dokumencie kryteria. Jednak nadużycie wolontariatu w celu obejścia tych regulacji może wiązać się koniecznością opłacenia takim osobom należnego wynagrodzenia na podstawie ww. ustawy, w określonych przypadkach nawet podwojonego<sup>147</sup>. Stąd też potrzeba ustalenia kryteriów wyraźnie rozróżniających wolontariusza od pracownika. Sądy brytyjskie wypracowały w tym celu szereg tzw. testów, pozwalających zaobserwować, czy spełnione zostały kryteria powodujące, iż dana relacja nie może być już uznana za wolontariat, lecz zatrudnienie (i w konsekwencji muszą być do niej stosowane wszystkie regulacje dotyczące zatrudnienia). Dwoma najważniejszymi takimi testami są te dotyczące: kontroli oraz wzajemności zobowiązania między stronami<sup>148</sup>.

Nie ma tutaj niestety miejsca na dokładniejsze ich omówienie. Dość będzie powiedzieć, że obydwie były dotychczas traktowane przez sądy w poszczególnych sprawach bardzo restrykcyjnie. Każde przekazywanie na rzecz wolontariuszy świadczeń, przekraczające koszty poniesione przez nich w wyniku przekazywania świadczenia i nie poświadczone odpowiednimi dokumentami finansowymi może być potraktowane jako równoznaczne z leżącym po stronie pracodawcy obowiązkiem wynagradzania pracownika. Tak samo może się stać w momencie wyraźnego zobowiązania się przez wolontariusza do przekazywania swoich świadczeń w określonych ramach czasowych. Korzystający z wolontariatu nie powinien również liczyć, że wolontariusz będzie zawsze gotów na jego wezwania oraz, że będzie przebywał tam, gdzie poleci mu być korzystający. Ten ostatni nie może bowiem posiadać nad wolontariuszem takiej kontroli, jaką ma nad

---

<sup>147</sup> Zob. M. Restall, *Volunteers and the Law*, Volunteering England, London 2005, s. 12-14.

<sup>148</sup> *Ibidem*, s. 7.



pracownikiem. Nie jest również jasna kwestia umożliwiania wolontariuszom udziału w szkoleniach, o ile nie są one ściśle związane ze świadczonymi usługami i konieczne do ich wykonywania<sup>149</sup>. Tak wyraźne rozróżnienie między pracownikiem i wolontariuszem znajduje wyraz także w samym akcie inicjującym relację między nimi a podmiotami korzystającymi z ich świadczeń. O ile z pracownikiem podpisany jest wiążący prawnie kontrakt (na jego mocy powstają wzajemne zobowiązania), to z wolontariuszami zawiera się wyłącznie nie wiążące prawnie porozumienie, które do tego nie konieczne musi mieć spisana formę.

Wolontariuszy nie obejmuje brytyjskie prawo pracy (*Employment Law*), zapewniające pracownikom zestaw praw, m.in. dotyczących równości możliwości w dostępie do wszelkich świadczeń, zasad dot. ustalania godzin pracy, prawa do urlopu wypoczynkowego oraz zabezpieczenia w przypadku choroby, jak również procedur składania skarg oraz podlegania postępowaniu dyscyplinarnemu. Jak zauważają autorzy raportu nt. wolontariatu na Wyspach, „jest dobrą praktyką w Wielkiej Brytanii rozszerzanie tych praw oraz polityk dotyczących pracowników również na wolontariuszy, nie ma jednakże prawnego obowiązku, aby tak czynić”<sup>150</sup>. Sytuację wolontariuszy określają w takiej sytuacji ogólne regulacje prawne, odnoszące się do wszystkich obywateli kraju. Nie będąc dostosowanymi do specyficznej sytuacji wolontariuszy, czasem stwarzają one warunki, które mogą powstrzymać niektóre osoby przed angażowaniem się w wolontariat.

Jednym z istotniejszych zagadnień jest uprawnienie do otrzymywania zasiłku dla osób bezrobotnych, aktywnie poszukujących pracy (*Jobseeker's Allowance*, JSA). Zakłada się, że otrzymująca je osoba musi być w stanie pojawić się na rozmowie w sprawie pracy ustalonej dla niej przez biuro pośrednictwa w ciągu 48 godzin od powiadomienia jej oraz do podjęcia pracy w ciągu tygodnia od otrzymania powiadomienia. Nigdzie nie jest uregulowany maksymalny wymiar czasu, w jakim osoby bezrobotne otrzymujące zasiłek (JSA) mogą się angażować w wolontariat. Często zdarza się jednak, że urzędnicy z punktów pośrednictwa pracy (*Jobcentre Plus*) postrzegają osoby aktywne wolontariacko w pełnym wymiarze czasu jako nie będące w stanie aktywnie poszukiwać pracy, co skutkuje

---

<sup>149</sup> Dokładniejsze omówienie najważniejszych rozstrzygnięć sądowych – zob. *ibidem*, s. 8-11. Najszerzą obecnie wykładnię obowiązującego podejścia prawnego sformułował w 2003 r. apelacyjny trybunał pracy (*employment appeal tribunal*, EAT) w sprawie *South East Sheffield Citizens Advice Bureau v Grayson* [2004] IRLR 353 – zob. [www.employmentappeals.gov.uk/uploads/UK/EAT2830317112003/index.htm](http://www.employmentappeals.gov.uk/uploads/UK/EAT2830317112003/index.htm).

<sup>150</sup> GHK, *Study on Volunteering in the European Union. Country Report United Kingdom*, s. 23.

odebraniem im zasiłku. Podobnie jest osobami uzyskującymi innego rodzaju świadczenia, jak rentę, chorobowe, dodatek mieszkaniowy czy socjalny (*Employment and Support Allowance, Incapacity Benefit, Housing Benefit i Income Support*). Wszystkie takie osoby mają prawo do angażowania się w wolontariat, który generalnie uznawany jest za posiadający pozytywny na nie wpływ, pozwalając na podbudowanie poczucia własnej wartości, zdobycie nowych umiejętności oraz zwiększenie szans na przyszłe zatrudnienie. Muszą jedynie dotrzymać wymogu informowania odpowiedniego urzędu o swoim angażowaniu się i wysokości otrzymywanych w zamian świadczeń (np. refundacji poniesionych kosztów) oraz być w stanie uczestniczyć w ustalonych przez urzędnika prowadzącego spotkaniach<sup>151</sup>. Wywiady wykonane przez eksperta ISP pokazały, iż w każdej z instytucji, gdzie były przeprowadzone, spotkano się jednak z problemami stwarzanymi wolontariuszom przez biura przyznające im świadczenia socjalne. Można się spodziewać, że sytuację poprawi wydanie pod koniec 2009 r. przez Wydział Pracy oraz Rent i Emerytur (*Department of Work and Pensions*) specjalnych wytycznych dotyczących wolontariatu osób korzystających ze świadczeń społecznych<sup>152</sup>.

Innymi zagadnieniem wzbudzającym kontrowersje jest kontrola osób pracujących z dziećmi i innymi wrażliwymi osobami (np. niepełnosprawnymi fizycznie lub psychicznie). Odpowiednie wymogi dotyczą również wolontariuszy, nakładając na nich konieczność poddania się kontroli kryminalnej, nie tylko przez sprawdzenie kartotek policyjnych, lecz również centralnego Biura Akt Kryminalnych (*Criminal Records Bureau, CRB*). Na mocy przyjętej w 2006 r. ustawy *Safeguarding Vulnerable Groups Act* utworzona została nowa centralna agencja *Independent Safeguarding Authority* (ISA, Niezależna Władza Zabezpieczająca), w której zarejestrować się będą musiały wszystkie osoby, chcące pracować z dziećmi lub innymi osobami uznawanymi za wrażliwe (wolontariusze mają być tylko zwolnieni z wniesienia wymaganych opłat). Autorzy raportu o wolontariacie w Wielkiej Brytanii wskazują na kontrowersje, jakie wywołało na Wyspach wprowadzenie tych rozwiązań. W odniesieniu do wolontariatu zauważono, że nie tylko budują one atmosferę nieufności wobec osób pragnących ochotniczo poświęcić swój czas, ale nakładają też na nie obowiązek wypełnienia dodatkowych dokumentów. Zdaniem tych samych osób, może to wpłynąć na zniechęcenie części spośród potencjalnych wolontariuszy do angażowania się. Konieczność dopełnienia odpowiednich procedur

---

<sup>151</sup> Więcej na temat relacji między wolontariatem a otrzymywaniem różnych świadczeń społecznych – zob. *ibidem*, s. 25-26 oraz M. Restall, *op. cit.* s. 18-27.

<sup>152</sup> Zob. [www.jobcentreplus.gov.uk/jcp/stellent/groups/jcp/documents/websitecontent/dev\\_015837.pdf](http://www.jobcentreplus.gov.uk/jcp/stellent/groups/jcp/documents/websitecontent/dev_015837.pdf).

może być również problemem dla mniejszych organizacji korzystających ze świadczeń wolontariuszy.

Status wolontariuszy obniża również fakt nie objęcia ich regulacjami ustawy równościowej (*Equality Bill*) przyjętej w 2009 r., unifikującej istniejące dotychczas regulacje anty-dyskryminacyjne oraz równościowe (dotyczące szeregu uznanych na Wyspach cech chronionych). Szczególnie, że akt obejmuje ochroną pracowników oraz osoby świadczące usługi. Na zasadach odmiennych od pracowników rozwiązaniem jest też kwestia ubezpieczenia wolontariuszy czy ponoszenia odpowiedzialności za szkody przez nich wyrządzone w trakcie przekazywania świadczeń. Wobec braku specjalnych regulacji, o ile dana organizacja nie zdecyduje inaczej, wolontariuszy obejmują tylko ogólne ubezpieczenia (np. te które musi posiadać każda instytucja, która jest otwarta dla publiczności), chyba że sami ochotnicy zdecydują się na opłacenie komercyjnego ubezpieczenia<sup>153</sup>.

#### **3.4.2. Wolontariat w brytyjskich instytucjach kultury**

Wszystkie wymienione w poprzednich trzech akapitach cechy statusu prawnego posiadanego w Wielkiej Brytanii przez wolontariusza odnoszą się także do sytuacji wykorzystywania tego typu świadczeń w instytucjach kultury. Nawet pomimo wskazanych trudności, badania ilościowe oraz jakościowe przeprowadzone w 2005 r. przez Institute for Volunteering Research (IVR) na zlecenie organizacji zajmującą się znacznym wycinkiem sektora kultury w Anglii, the Museums, Libraries&Archives (MLA)<sup>154</sup>, wykazało wzrost zaangażowania wolontariuszy przez tamtejsze instytucje<sup>155</sup>. 83% uczestniczących w badaniach muzeów, bibliotek oraz archiwów zadeklarowało, że współpracuje z wolontariuszami (w porównaniu z 75%, które zrobiły to w 2001 r.). Spośród wszystkich instytucji najczęściej robią tak muzea (95%), a za nimi plasują się archiwa (79%) i biblioteki (67%). Najczęstszym uzasadnieniem podawanym dla zaangażowania wolontariuszy wcale nie była chęć osiągnięcia oszczędności w budżecie instytucji (tylko 31% organizacji przyznało, że to był jeden z powodów). O wiele częściej przyznawano natomiast, iż dzięki wolontariuszom organizacje mogą rozszerzyć zakres przekazywanych świadczeń (odpowiedziało tak 74% organizacji) oraz zwiększyć interakcję ze zwiedzającymi, umożliwiając im lepszy kontakt z prezentowanymi

---

<sup>153</sup> Więcej na ten temat – zob. M. Restall, *op. cit.*, s. 28-32.

<sup>154</sup> Zob. [www.mla.gov.uk](http://www.mla.gov.uk).

<sup>155</sup> Zob. pełen raport na stronie: [http://www.mla.gov.uk/website/publications/browse\\_by\\_title/v/](http://www.mla.gov.uk/website/publications/browse_by_title/v/).

eksponatami, wystawami, itd. (47% odpowiedzi). Badanie poświęcone pomocniczości Brytyjczyków (*Helping Out Report*), zrealizowane w 2007 r. przez National Centre for Social Research oraz Institute for Volunteering Research na zlecenie rządu brytyjskiego pokazuje, że sektorem, w którym angażują się oni najczęściej jest „edukacja w ramach szkół podstawowych i średnich (college’y) oraz uniwersytetów” (31%), „religia” (24%) oraz „sport i rekreacja” razem ze „zdrowiem i niepełnosprawnością” (oba po 22%)<sup>156</sup>. Nawet jeśli „tylko” 8% wolontariuszy zadeklarowało w 2005 r. angażowanie się w aktywność w sektorze „muzeów i sztuki”, a tyle samo „ochrony dziedzictwa kulturowego” (przynajmniej częściowo mogły to być te same osoby), to w porównaniu z podaną powyżej daną 43% populacji angażującej się w wolontariat daje to ogromną liczbę Brytyjczyków<sup>157</sup>. Ponieważ zdecydowana większość instytucji kultury korzysta z tego zaangażowania, warto poznać bliżej, jak cały system działa na podstawie analizy zaprezentowanych poniżej studiów przypadków.

Wyjątkowy charakter samych już muzeów brytyjskich w perspektywie europejskiej jest widoczny również w świetle raportu wykorzystywanego przez Europejskie Forum Muzeów (European Museum Forum)<sup>158</sup>. Powołując się na badania przeprowadzone na skalę ogólnonarodową w 1998 r. autorzy tego tekstu podają, iż w poddanych badaniom jednostkach muzealnych pod koniec lat 90ych XX w. zaangażowanych było ok. 17 tys. pracowników (na umowy o różnym charakterze) oraz 25 206 wolontariuszy<sup>159</sup>. Ten sam raport zawiera również informacje o wyjątkowej strukturze sektora instytucji kultury w Wielkiej Brytanii (szczególnie jego muzealnej części). W 2003 r. na 1 850 wszystkich zarejestrowanych w kraju jednostek o charakterze muzealnym 34 były prowadzone przez agencje rządowe, 691 przez lokalny samorząd, 87 znajdowało się w strukturach uniwersyteckich, natomiast aż 730 z nich było instytucjami niezależnymi, o charakterze prywatnym (w tym m.in. prowadzonymi przez organizacje pozarządowe)<sup>160</sup>. Dane te potwierdził również jeden z wywiadów przeprowadzanych w Wielkiej Brytanii przez eksperta ISP z przedstawicielem organizacji MLA. Według tego respondenta, takie prywatne instytucje kultury dominują liczbowo i częściej korzystają z wolontariuszy

---

<sup>156</sup> N. Low, S. Butt, A. Ellis Paine, J. Davis Smith, *Helping out: a national survey of volunteering and charitable giving*, Cabinet Office, London 2007 ([www.volunteering.org.uk/NR/rdonlyres/BFC9C41E-7636-48FB-843C-A89D2E93F277/0/OTS\\_Helping\\_Out.pdf](http://www.volunteering.org.uk/NR/rdonlyres/BFC9C41E-7636-48FB-843C-A89D2E93F277/0/OTS_Helping_Out.pdf)), s. 25.

<sup>157</sup> Więcej na temat bieżącej sytuacji związanej z wykorzystaniem wolontariatu – zob. <http://research.mla.gov.uk/evidence/documents/discussion-volunteering-in-the-mla-sector-2010.pdf>.

<sup>158</sup> Zob. EGMUS, European Group for MUseum Statistics, *A guide to European Museum Statistics*, Berlin 2003 ([http://culturaincifre.istat.it/sito/musei/Guide\\_to\\_European\\_Museum.pdf](http://culturaincifre.istat.it/sito/musei/Guide_to_European_Museum.pdf)), s. 118-119.

<sup>159</sup> Zob. również VoCH, *op. cit.*, s. 134.

<sup>160</sup> EGMUS, *op. cit.* s. 118; zob. również: [www.mla.gov.uk/what/research/sector\\_statistics](http://www.mla.gov.uk/what/research/sector_statistics).

(część z nich jest nawet w ten sposób w całości prowadzona). Jednak to instytucje finansowane z budżetu państwa oraz przez lokalne samorządy (każdy z nich w Wielkiej Brytanii powinien prowadzić przynajmniej jedną lokalną instytucję kultury) są zdecydowanie największe i korzystają w swojej działalności z najliczniejszych grup wolontariuszy.

W wywiadach przeprowadzonych przez eksperta ISP w Wielkiej Brytanii w trakcie zbierania materiału na potrzeby niniejszej ekspertyzy widoczne były również istotne implikacje praktyczne omówionych powyżej ram prawnych wolontariatu na Wyspach. Starają się je przedstawić poniższe opisy studiów przypadku. Myślą przewodnią tej części tekstu może być uwaga jednej z respondentek, która stwierdziła, że o ile stosunek pracy jest w Wielkiej Brytanii oparty na prawie, to relacja z wolontariuszem jest oparta na honorze. Jak pokazały rozmowy przeprowadzone z pracownikami poszczególnych instytucji zbudowane na takiej podstawie relacje wydają się jednak być skutecznymi i trwałymi, pozwalając każdej z badanych instytucji na stałe korzystanie ze znaczącej liczby wolontariuszy.

### **3.4.3. Program „In Touch” w Mancheserze**

#### ZARYS SYTUACJI

„In Touch” jest programem wolontariackim i treningowym rozwiniętym wspólnie przez dwie jednostki muzealne działające na obszarze Większego Manchesteru, Imperial War Museum North oraz Manchester Museum. Pierwsza z jednostek jest ulokowanym w położonym pod Manchesterem miasteczku Trafford oddziałem instytucji o charakterze państwowym, natomiast druga to muzeum istniejące w ramach uniwersytetu w Manchesterze. Projekt został zainicjowany w 2007 r. wraz z otrzymaniem trzy letniego dofinansowania z Heritage Lottery Found (HLF), o które obie organizacje aplikowały wspólnie. W jego ramach obydwie podmioty miały okazję rozwinąć prowadzone już wcześniej działania, polegające na przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu określonych grup za sprawą włączania ich do aktywności na obszarze muzeum na zasadzie wolontariatu. W Imperial War Museum North taki program wolontariatu funkcjonował od początku istnienia tej instytucji, tj. od 2002 r. Przez pierwsze cztery lata umożliwił on przeszkolenie 200 osób, pozwalając im na nabycie nowych kompetencji oraz zwiększenie poczucia własnej wartości, jak również świadomości bycia członkiem lokalnej społeczności.

W przypadku Manchester Museum omawiany projekt był kontynuacją rozpoczętych w 2002 r. działań skierowanych do kobiet pochodzenia somalijskiego, którym zależało na możliwości przedłużenia swojej współpracy z muzeum i powiązaniu jej z udziałem w programie szkoleniowym pozwalającym na zwiększenie kompetencji językowych, zdobycie umiejętności przydatnych na rynku pracy oraz bezpośredniego doświadczenia zawodowego. Manchester Museum jest jednak instytucją o zdecydowanie bardziej tradycyjnym charakterze, powiązaniem z uniwersytetem muzeum, praktycznie od początku swojego istnienia, tj. od 1888 r. korzystającym z wolontariatu. Dotyczył on grupy osób postrzeganych jako tradycyjnie obecne w Wielkiej Brytanii w instytucjach tego typu (głównie emeryci i renciści). Dopiero dzięki działaniom skierowanym do kobiet o pochodzeniu imigracyjnym oraz omawianemu programowi muzeum rozszerzyło swoją ofertę również na grupy nie postrzegane, jako tradycyjni wolontariusze. W międzyczasie pojawiła się w nim jeszcze trzecia grupa wolontariuszy, będąca pochodną wprowadzonego na miejscowym uniwersytecie programu Manchester Leadership Programme, skierowanego początkowo do studentów kierunków licencjackich, a dopiero potem, w konsekwencji dużej popularności tych działań, rozszerzonego także na magistrantów. Dla uczestników tego semestralnego programu organizowane są specjalne wykłady, po ukończeniu których każdy student przekazuje 40 godzin swojej pracy na rzecz różnych instytucji działających w ramach uniwersytetu na zasadzie wolontariatu. W programie każdego roku bierze udział między 300 a 600 studentów. Część z nich angażuje się również w ramach uniwersyteckiego muzeum. W ramach wszystkich grup w Manchester Museum w trakcie roku kalendarzowego w bazie wolontariuszy rejestruje się ok. 150 osób, z których 100-120 jest aktywnych, przekazując swoje świadczenia na rzecz instytucji.

#### STRUKTURA PROGRAMU

Na przedstawionych we wprowadzającej części opisu programu podstawach zbudowany został program „In Touch”. Zapewnił on nie tylko na trzy lata ciągłość finansowania jednostek koordynujących pracę wolontariuszy w każdym z muzeów, lecz również pozwolił obydwu instytucjom dotrzeć do grup społecznych, nie postrzeganych dotychczas jako potencjalni wolontariusze. Jego realizację rozpoczęto od stycznia 2007 r., ofertę kierując do pięciu głównych grup osób:

- długotrwale bezrobotnych
- osób z niskimi lub nieaktualnymi umiejętnościami

- ludzi młodych (powyżej 16 lat) zagrożonych społecznym oraz ekonomicznym wykluczeniem
- samotnych rodziców
- uchodźców oraz ubiegających się o azyl.

Podsumowując grupę jego odbiorców, program został skierowany do osób w wieku przekraczającym 16 lat, które są bezrobotne, interesują się muzeami, ale mogą zbyt wiele o nich nie wiedzieć (nie traktują więc ich jako miejsca potencjalnego zatrudnienia) i dla których zaangażowanie takie stworzy możliwość do zwiększenia lub nabycia umiejętności czytania i pisanie.

W celu dotarcia do wszystkich grup będących odbiorcami programu podjęto również niestandardowe działania promocyjno-rekrutacyjne. W szczególnym stopniu dotyczy to Imperial War Museum North, gdzie zaangażowani w ramach programu pracownicy wyszli na zewnątrz macierzystej instytucji, organizując spotkania w biurach pośrednictwa pracy (*Job Center Plus*), agencjach zatrudnienia, agendach opiekujących się osobami niepełnosprawnymi czy też uchodźcami oraz imigrantami. Ich celem było nie tylko przedstawienie samego programu, lecz również wyjaśnienie jak działa oraz zachęcenie potencjalnych wolontariuszy do skontaktowania się z muzeum. Od zainteresowanych osób wymagano wypełnienia specjalnego formularza zgłoszeniowego. Następnie, tak przynajmniej zadeklarowano badaczowi ISP, zainteresowane osoby były zapraszane na rozmowę do muzeum, podczas której obie strony miały możliwość się poznać i zobaczyć, czy będą w stanie współpracować. Zainteresowani wolontariatem mieli możliwość zorientowania się, na czym będzie polegało ewentualnie ich zaangażowanie i podjęcia późniejszej decyzji, czy proponowana forma zaangażowania im odpowiada. Jak powiedziano w Imperial War Museum, gdy było więcej aplikujących niż dostępnych miejsc, udział w programie umożliwiano tym osobom, które będą mogły najbardziej z niego skorzystać (najbardziej potrzebującym oferowanego wsparcia).

Wszyscy zainteresowani udziałem w programie, tak przynajmniej zadeklarowano w Imperial War Museum, musieli<sup>161</sup> również wypełnić formularz dotyczący ich ewentualnej wcześniejszej karalności, a wiarygodność podanych informacji była sprawdzana w kartotekach policyjnych. „Podręcznik wolontariusza” przygotowany w tym muzeum

---

<sup>161</sup> W opisie wykorzystywana jest forma przeszła czasowników, ponieważ na skutek zakończenia się poprzedniego dofinansowania, z którego utrzymywany był program, nie jest w jego ramach prowadzony nowy nabór i nie są też w rezultacie organizowane nowe kursy. Jednak duża część wykwalifikowanych w trakcie poprzednich edycji wolontariuszy dalej angażuje się na terenie obydwu muzeów.

stwierdza jednak, że nawet osoby posiadające na koncie prawomocny wyrok miały możliwość udziału w programie (w zależności od kilku okoliczności, ocenianych odrębnie w przypadku każdej sprawy, m.in. rodzaju popełnionego przestępstwa/wykroczenia i charakteru czynności, które taki wolontariusz miałby wykonywać w muzeum<sup>162</sup>). Każdy wolontariusz był także zobowiązany dostarczyć dwa listy z referencjami (w wyjątkowych sytuacjach, osobom nie mającym takiej możliwości pozostawiono również furtkę dostania się do programu bez wypełnienia tego wymogu).

Osoby, które wypełniły opisane w poprzednim akapicie procedury zapraszano na spotkanie wprowadzające, prowadzone zazwyczaj przez koordynatora(-ów) wolontariatu w danej placówce. W jego trakcie przyszłym wolontariuszom wyjaśniano zasady wolontariatu w muzeum oraz jego politykę dotyczącą wolontariuszy, jak również pokazywano ekspozycję oraz umożliwiano spotkanie z pracownikami muzeum. Przyjęte do udziału w programie osoby otrzymywały również specjalnie przygotowany dla wolontariuszy podręcznik, wyjaśniający wszystkie zasady działania samego wolontariatu w ramach danego muzeum, jak również obowiązujący na jego terenie regulamin postępowania (w tym zasady BHP). Dopiero po takim wprowadzeniu z wolontariuszami podpisywano dokument nazywany „porozumieniem”. Jego lektura wskazuje na wyraźny zamiar autorów, aby pomimo pisemnej postaci oraz wyglądu przypominającego umowę pod żadnym warunkiem nie był on postrzegany jako posiadający znaczenie prawne i budujący wzajemne zobowiązanie. Dostosowane zostały nie tylko terminy wykorzystywane w samej treści dokumentu, np. zarówno w miejscu, gdzie wymienione są przyszłe role leżące po stronie muzeum, jak i tam, gdzie mowa jest o zadaniach wolontariusza, tekst odwołuje się do określenia „będzie usiłować/starać się”<sup>163</sup>. W formułce deklaracji kończącej porozumienie po stronie wolontariusza znajduje się również oświadczenie, że rozumie one, iż wynikające z porozumienia zobowiązanie opiera się jedynie na honorze i nie powstaje z jego tytułu żadne zobowiązanie prawne<sup>164</sup>. Na sam koniec części porozumienia dotyczącej sytuacji wolontariusza wyraża on jeszcze zrozumienie, że żadna ze stron tego dokumentu nie będzie dążyła do tego, aby w

---

<sup>162</sup> Zob. Imperial War Museum North, *Volunteer Handbook*, lipiec 2010 (kopia w posiadaniu autora).

<sup>163</sup> Odpowiednie sformułowania mają brzmienie: *We, at IWM North, endeavour to...* oraz *As a volunteer, I will endeavour to...* - zob. *Imperial War Museum North Volunteer Agreement* (kopia dokumentu w posiadaniu autora).

<sup>164</sup> Odpowiednie zdanie posiada brzmienie: *I understand that this agreement is Winding in honour Orly, and is not intended to be a legally Winding contrach between us.*



rezultacie nawiązanej współpracy powstał kiedykolwiek między nimi stosunek pracy<sup>165</sup>. O braku istnienia prawnego zobowiązania między stronami porozumienia (stanowiącego element stosunku pracy – zob. wyżej) świadczy również wyraźnie określona w podręczniku dla wolontariuszy zasada, że praktycznie w każdej chwili mogą oni zakończyć swój udział w programie. Proszeni są tylko (nie jest to jednak wymogiem!) o przekazanie koordynatorowi informacji o tym odpowiednio wcześniej (z tygodniowym wyprzedzeniem) oraz udział w wywiadzie ewaluacyjnym, mającym podsumować okres ich wolontariatu.

Wszyscy przyjęci do udziału w programie uczestnicy mieli możliwość udziału w dopasowanym do potrzeb muzeum programie szkoleniowym. Na początku oferowano im podstawowy kurs pracy w kulturze, uprawniający do uzyskania uznawanych na rynku pracy w tej dziedzinie uprawnień. Okazał się być on jednak zbyt trudnym dla dużej części wolontariuszy i później został zastąpiony podstawowym kursem zdolności piśmienniczych oraz kompetencji analitycznych. W jego skład wchodziły zajęcia z zakresu umiejętności czytania i pisania oraz podstaw pracy w zakresie ochrony dziedzictwa kulturowego. Odpowiedni program przygotowano we współpracy z Salford City College, z którego pochodzący tutorzy prowadzili również zajęcia dla uczestników programu. Na cały kurs składało się 10 sesji szkoleniowych. W ramach ostatniej z nich wszyscy wolontariusze uczestniczyli również we wspólnej sesji wyjazdowej, m.in. do Muzeum Świata w Liverpool'u (World Museum Liverpool) oraz Stockport Air Raid Shelter. Poza poszerzeniem ich wiedzy na temat funkcjonowania różnych jednostek muzealnych, wyjazd miał również służyć zwiększeniu integracji uczestników. Program szkoleniowy był poddawany zawsze na zakończenie ewaluacji, a na podstawie otrzymanych od wolontariuszy komentarzy starano się go dopasowywać na bieżąco do ich potrzeb. Wszystkie osoby, które ukończyły szkolenie otrzymywały następnie „przewodnika” na terenie muzeum, którym był doświadczony wolontariusz (tzw. *buddy*). Pod jego opieką zaczynali swoją aktywność jako wolontariusze. Imperial War Museum wszystkim wolontariuszom zapewniało również ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków.

Wyjątkową cechą programu był złożony skład jego uczestników. Najmłodszy wolontariusz zaangażowany w Imperial War Museum miał 16 lat, a najstarszy 86. 49%

---

<sup>165</sup> W wersji oryginalnej tekst ma brzmienie: *I also under stand(...) that neither of us intends any employment relationship to be created either now Or at Any time in the future.*

stanowiły osoby z różnego rodzaju niepełnosprawnością. W programie uczestniczyły również osoby o pochodzeniu imigracyjnym. Koordynatorka z tego samego muzeum przyznała, że sprawą problematyczną w jej instytucji, ze względu na tematykę ekspozycji, było zatrudnianie osób posiadających doświadczenia uchodźcze, które same mogły podlegać traumie po doświadczeniu konfliktu zbrojnego w kraju pochodzenia. Zdarzało się jednak, że i takie osoby były wolontariuszami. Jak przyznały koordynatorki programu wolontariatu z każdej z badanych instytucji, tak olbrzymie zróżnicowanie wolontariuszy było dodatkowym argumentem uzasadniającym potrzebę zaangażowania specjalnej osoby na stanowisko ich koordynatora, mogącej służyć takim osobom wszelką radą i pomocą.

Wolontariuszom stworzono w obydwu placówkach możliwość angażowania się w bardzo różnych rolach, co uzależnione było od posiadanych przez nich umiejętności, cech osobowych oraz wcześniejszych doświadczeń. Są oni cały czas aktywni zarówno w miejscach otwartych dla zwiedzających, gdzie pozwalają muzeum wyjść bardziej naprzeciw zwiedzającym i rozszerzenie jego oferty. W tym zakresie wolontariusze nie tylko udzielają się np. w Centrum informacji cyfrowej w Imperial Museum North, gdzie pomagają zwiedzającym przedrzeć się przez gąszcz prezentowanych na komputerach, zapisanych cyfrowo wspomnień uczestników różnych wojen XX w. W obydwu instytucjach zaadaptowano na potrzeby wolontariuszy specjalną formę aktywności, którą można określić, jako „posługiwanie się eksponatami” (*objects handling*). W jego ramach wolontariusze poruszają się po terenie ekspozycji ze specjalnym wózkiem, na którym znajdują się wyselekcjonowane przedmioty, na temat których wolontariusze są w stanie przekazać wiele informacji, np. dotyczących historii ich pochodzenia, czy też związanych z nimi ciekawostek. Zwiększa to interaktywność oraz ciekawość ekspozycji. Wolontariusze są również obecni za kulisami muzeum, pomagając m.in. katalogować, a nawet poddawać konserwacji eksponaty. Bardziej doświadczeni wolontariusze mogą pełnić odpowiedzialne zadanie opiekunów rozpoczynających właśnie zaangażowanie w muzeum nowicjuszy (tzw. *buddies*).

Poza treningami i pracą, wolontariuszom stworzono również warunki do socjalizacji. Organizuje się nie tylko wspólne wycieczki, czy wieczorne wyjścia na kawę, ale również spotkania okolicznościowe, itp. Rozmowa badacza ISP z wolontariuszkami w Imperial War Museum pokazała, że w ramach uczestniczących w szkoleniach w Salford College grup wolontariuszy utworzyły się tak silne więzi, że ich członkowie spotykają się nieformalnie nawet poza muzeum. Czasem w takich spotkaniach uczestniczą nawet z

własnej woli dawni edukatorzy z college'u, którym tak bardzo odpowiada panująca w tych grupach atmosfera.

#### WPLYW UDZIAŁU W PROGRAMIE NA WOLONTARIUSZY I JEGO OCENA

Udział w programie wykazał pozytywny wpływ na wolontariuszy. 18% spośród nich znalazło zatrudnienie. Część z tej grupy nawet w tym samym muzeum. Dodatkową wyraźną korzyścią było uzyskanie przez uczestników konkretnych umiejętności dzięki udziałowi w szkoleniu, którego ukończenie było potwierdzone certyfikatem. Dotyczyło to w szczególności osób posiadających trudności z czytaniem i pisaniem po angielsku, które miały możliwość zwiększyć swoje podstawowe kompetencje w tym zakresie. W programie uczestniczyły także osoby o pochodzeniu imigracyjnym, dla których angielski był drugim językiem. Dzięki wolontariatowi i oferowanym w jego ramach szkoleniom zwiększyły one swoje kompetencje językowe, a otrzymując odpowiedzialną funkcję w ramach instytucji muzealnej, mogły podbudować poczucie własnej wartości oraz przynależności do społeczeństwa przyjmującego. Część z grupy wolontariuszy miała możliwość uczestniczenia również w wyższych etapach szkolenia, zorganizowanych przez Salford City College, pozwalających na zdobycie bardziej wyspecjalizowanych umiejętności, zwiększających ich wartość na rynku pracy.

Współpraca z wolontariuszami w ramach programu pokazała również szereg problemów wynikających z umieszczenia wolontariuszy w strukturze instytucji kultury. Kilka osób otrzymujących różnego typu świadczenia socjalne miało problemy np. z biurem pośrednictwa pracy (*Job Centre Plus*), które w paru przypadkach uznało, że pokrywanie przez muzeum kosztów poniesionych przez te osoby wydatków stawia pod znakiem zapytania utrzymanie przez nie uprawnień do zasiłku. Za każdym razem problem został rozwiązany dzięki wysłaniu oficjalnego listu do odpowiedniej instytucji, zawierającego wyjaśnienia i odwołującego się do odpowiedniego prawa. Zdarzały się też przypadki, że przyznające świadczenia socjalne urzędy stały na stanowisku, że każdy osoby korzystająca z nich może angażować się w wolontariat w wymiarze nie przekraczającym 16 godzin tygodniowo, mimo że istniejące regulacje prawne nic takiego nie mówią (zob. wyżej). W takich przypadkach odpowiednie działania były również podejmowane przez koordynatorki lub ustalano z wolontariuszami, którzy obawiali się takich problemów, że nie będą angażować się w muzeum więcej niż 16 godzin tygodniowo.

Istotną kwestią było także wyraźne odróżnienie wolontariuszy od pracowników

poszczególnych jednostek. Dążenie do osiągnięcia takiej sytuacji jest widoczne nie tylko w omówionych powyżej dokumentach związanych z zawieraniem porozumienia z każdym wolontariuszem. Ważę zagadnienia podkreślały również koordynatorki programu w każdej z badanych instytucji. W praktyce wygląda to w ten sposób, że wolontariusze nie mogą wykonywać czynności, które są zarezerwowane dla wykwalifikowanych w tym zakresie, płatnych pracowników. Jednocześnie podkreśla się bowiem, że wolontariusze nie mają pod żadnym pozorem zastępować, lecz raczej uzupełniać pracowników, rozszerzając jednocześnie zakres usług świadczonych przez muzeów na rzecz odwiedzających. Wszystko po to, aby uniknąć sytuacji, w której pracownicy poczuli, że ich pozycja w instytucji jest zagrożona przez wolontariuszy. Taki system łatwiej było wprowadzić w Imperial War Museum, gdzie do tego stopnia rozwinięty program wolontariatu był wprowadzany od samego początku istnienia tej instytucji. Przez cały okres działania programu tylko raz, w jednym z muzeów zdarzył się konflikt między wolontariuszem a pracownikiem na podłożu posiadanych przez poszczególne osoby kompetencji. Zanim jednak polubowne metody rozstrzygnięcia sporów (zgodnie z obowiązującymi oficjalnie procedurami) zostały zastosowane, zaangażowane w całą sytuację osoby zdążyły już same ją między sobą w sposób pokojowy wyjaśnić.

Wyjątkowy status wolontariuszy w porównaniu do tego posiadanego przez pracowników etatowych pokazują również zasady, jakim podlegają oni w momencie pojawienia się sytuacji zagrożenia życia (np. pożaru). W takiej sytuacji, jak stwierdziła jedna z koordynatorek, wolontariusze są traktowani na zasadach identycznych jak zwiedzający. W konsekwencji, mają obowiązek odpowiadać jedynie za swoje bezpieczeństwo i natychmiast opuścić budynek. Nie spoczywa na nich żadna odpowiedzialność tak za eksponaty, jak i zwiedzających. Jeśli mają taką możliwość, powinni tylko poprowadzić do wyjścia ewakuacyjnego inne będące przy nich osoby (zabrać je ze sobą). W taki sam sposób zasada ta została również zawarta w podręczniku dla wolontariuszy. Wszelkie wypadki, którym w takiej sytuacji mogą podlegać wolontariusze są objęte ochroną z tytułu ubezpieczenia z zakresu bezpieczeństwa publicznego (*Public security insurance*), do posiadania którego zobowiązana jest każda instytucja w Wielkiej Brytanii wpuszczająca na swój teren publiczność/zwiedzających.

Jak przyznała koordynatorka programu w Imperial War Museum podjęte w jego ramach działania miały również istotny wpływ na miejscową społeczność. Już samo powstanie muzeum umożliwiło dowartościowanie położonego na przedmieściach Manchesteru

Trafford, będącego dawnym robotniczym miasteczkiem. W związku z otwarciem muzeum usprawniono sieć komunikacyjną łączącą miejscowość z centrum Manchesteru. Teren wokół muzeum silnie się obecnie rozwija. Na ukończeniu jest budowa kompleksu budynków, w których ulokowane będą nie tylko biura wielu firm, ale również centrum technik innowacyjnych (z siedzibami pracowni firm kreatywnych, agencji reklamowych, itd.). Do tych zmian nie przyczynił się oczywiście wolontariat w muzeum. Są one jednak komplementarne do efektu omawianego programu w postaci kształtowania więzi miejscowej społeczności z zamieszkiwanym terenem, odkrycia przez nich jego wartości, a w konsekwencji budowania ich kapitału społecznego. Z drugiej strony, sami wolontariusze, zgodnie ze słowami koordynatorki, stali się ambasadorami muzeum w lokalnej społeczności, rozszerzając zakres oddziaływania placówki na kręgi ich krewnych oraz znajomych. Wyniesienie przez wolontariuszy pozytywnego nastawienia z muzeum i podzielenie się nim z innymi członkami ich najważniejszych grup społecznych oznacza przychylniejsze spojrzenie na muzeum lub nawet zainteresowanie się nim ze strony szerszej grupy osób. W ten sposób jest także kształtowany kapitał społeczny u przedstawicieli lokalnej społeczności.

Dużą rolę programu zauważają również sami wolontariusze. Podczas rozmów przeprowadzonych z nimi przez badacza ISP podkreślali szczególnie wartość szkoleń, w których mogli uczestniczyć. Zwracali również uwagę na przyjaźni, jakie udało im się zawiązać w muzeum. Twierdzili, że dzięki wolontariatowi czują się teraz pewniejsi, a wielu spośród nich uzyskało nowe kompetencje, które pozwoliły im dostać się lub powrócić na rynek pracy. Badacz miał również okazję porozmawiać z wolontariuszem pochodzącym z regionu Bliskiego Wschodu, który dzięki udziałowi w programie nauczył się lepiej posługiwać językiem angielskim oraz zwiększył poczucie pewności siebie. Wszystko to wskazuje na więziotwórczą funkcję omawianego programu oraz jego rolę w kształtowaniu kapitału intelektualnego uczestników. Na uzyskanie funkcji socjalizacyjnej programu wpłynęło również organizowanie wolontariuszom ww. różnych możliwości wspólnego spędzania wolnego czasu, wyjazdów oraz imprez okolicznościowych. Wolontariuszki, z którymi rozmawiał badacz ISP, przyznały, że szczególnie zintegrowały się z grupą osób, z którymi wspólnie uczęszczały na zajęcia organizowane przez Salford College.

Jedna z wolontariuszek, o kilkuletnim „stażu” angażowania się w muzeum zauważyła również, że ich program ucierpiał na skutek wycofania części funduszy z sektora po

decyzji o organizacji letnich igrzysk olimpijskich 2012 r. w Londynie. Duża część środków została przeniesiona w konsekwencji na przygotowania do tej imprezy. Obecne problemy finansowe programu „In Touch” są m.in. konsekwencją tej decyzji. Na tę sytuację nakłada się obecna niepewność praktycznie wszystkich rozmówców z omawianych instytucji w stosunku do planów nowego rządu związanych z programem *Big Society*. Nie zostało jeszcze przez decydentów sprecyzowane, w jaki sposób ma być on wdrażany, a sama jego struktura pozostaje w sferze deklaracji. Już tam znalazła się jednak zapowiedź dużych zwolnień w sektorze publicznym, związanych z oszczędnościami w budżecie państwa. Kilukrotnie podczas rozmów w poszczególnych placówkach badacz ISP spotkał się z obawą, że kształtowanie takiego „Dużego Społeczeństwa” obywatelskiego może wiązać się z przekazaniem pracy osób zatrudnionych na etat w ręce wolontariuszy. Powoduje to z całą pewnością duże poczucie niepewności również u wielu pracowników państwowych instytucji kultury.

Wolontariat w przedstawianych muzeach odbywa się też jakby obok działań lokalnych władz samorządowych. Na ich pracę nie ma wpływu ustanowiony w Manchesterze *Compact*<sup>166</sup> (zdaniem rozmówców nie jest to poza tym dobry dokument), ani nawet szereg przyjętych przez lokalną radę miejską strategii dot. rozwoju kultury, w tym m.in. kapitału kulturowego mieszkańców<sup>167</sup>, czy też wprowadzone dla każdej części miasta lokalne programy regeneracji kulturalnej (wraz z realizującymi je lokalnymi biurami)<sup>168</sup>. Działania w ramach programu „In Touch” były realizowane w obydwu instytucjach niezależnie, bez większego wsparcia ze strony władz lokalnych. Na pewno wpływ na to miała również charakter obydwu jednostek – Imperial War Museum jest jedną z branży muzeum o charakterze państwowym, a Manchester Museum jest wręcz od lokalnego samorządu niezależne, będąc powiązany z miejscowym uniwersytetem.

#### 3.4.4. National Museums of Liverpool

##### OGÓLNY ZARYS SYTUACJI

---

<sup>166</sup> Zob. *Working Together: A Compact for Manchester*, dostępny na stronie urzędu miejskiego: [http://www.manchester.gov.uk/info/200101/voluntary\\_organisations/168/third\\_sector\\_policy\\_and\\_grants/5](http://www.manchester.gov.uk/info/200101/voluntary_organisations/168/third_sector_policy_and_grants/5) *Compact* dotyczy zresztą współpracy sektora samorządowego z organizacjami pozarządowymi, określanymi w Wielkiej Brytanii jako *voluntary organisations*, co nie jest jednak związane ze stosowanym w nich zatrudnieniem, ponieważ należą do nich również organizacje posiadające dużą kadre, lecz z charakterem wykonywanej pracy i tematem świadczonych usług.

<sup>167</sup> Cały zestaw dokumentów można znaleźć na oficjalnej stronie urzędu miasta Manchester: [http://www.manchester.gov.uk/site/scripts/download\\_info.php?downloadID=510](http://www.manchester.gov.uk/site/scripts/download_info.php?downloadID=510).

<sup>168</sup> Więcej na stronie: <http://www.manchester.gov.uk/site/scripts/documents.php?categoryID=200079>.

Drugie studium przypadku zrealizowano w National Museums Liverpool (NML)<sup>169</sup>. Jest to finansowana ze środków państwowych instytucja muzealna, jedyna o takim charakterze w całości ulokowana poza Londynem. Stanowi największą instytucję muzealną w regionie Liverpool i Merseyside, będąc także największą regionalną instytucją kultury i prowadząc działania zarówno na poziomie narodowym, jak i międzynarodowym. W skład tej instytucji wchodzi obecnie osiem odrębnych instytucji: HM Revenue and Customs National Museum (Seized), International Slavery Museum, Lady Lever Art Gallery, Merseyside Maritime Museum, National Conservation Centre, Sudley House, Walker Art Gallery oraz World Museum. W ramach całej instytucji, prawdopodobnie od samego początku jej istnienia, obecni byli wolontariusze o tradycyjnym profilu (głównie osoby starsze, na rencie lub emeryturze). W 2003 r. zapoczątkowany został jednak rozbudowany program wolontariatu<sup>170</sup>, zintegrowany dla wszystkich filii tej instytucji, którego celem było przyciągnięcie do udziału także przedstawicieli grup społecznych tradycyjnie nie postrzeganych jako „dostarczające” wolontariuszy do muzeów. Wydzielono w tym celu etat dla koordynatora wolontariuszy, do zadań którego miała należeć rekrutacja ochotników do wszystkich podmiotów wchodzących w skład National Museums Liverpool oraz zorganizowanie systemu współpracy wolontariuszy z instytucją. Celem tego programu, jak deklarowali podczas badań jego pracownicy, było nie tylko wydłużenie godzin pracy muzeum, ale również lepsze wyjście z jego ofertą naprzeciw potrzeb członków miejscowej społeczności oraz rozszerzenie skierowanej do nich oferty muzeum. Zespół koordynatorów wolontariatu liczy obecnie trzy osoby, z których jedna jest zadedykowana programowi skierowanemu do ludzi młodych, tj. w wieku 16-25 lat (zob. niżej).

Jakość wypracowanego w rezultacie modelu została dostrzeżona przez nowego premiera Wielkiej Brytanii, Davida Cameron'a, który ogłaszając program swojego rządu budowania *Big Society*, co miało miejsce *nota bene* podczas konwencji zorganizowanej w Liverpool'u, postawił za przykład promowanych w programie rozwiązań właśnie system wolontariatu rozwinięty w miejscowych muzeach<sup>171</sup>. W 2011 r. otwarta zostanie kolejna jednostka w ramach National Museums Liverpool, którą będzie Muzeum Liverpool'u (Museum of Liverpool). Zgodnie z deklaracjami programowymi, ma ona być w jeszcze większym stopniu oparta na wolontariacie przedstawicieli lokalnej społeczności niż, ma to miejsce w

---

<sup>169</sup> Zob. [www.liverpoolmuseums.org.uk](http://www.liverpoolmuseums.org.uk).

<sup>170</sup> Na temat wolontariatu na stronie muzeum: [www.liverpoolmuseums.org.uk/about/volunteers/](http://www.liverpoolmuseums.org.uk/about/volunteers/).

<sup>171</sup> Zob. David Cameron, UK Prime Minister, *Big Society Speech*, 19.07.2010 (*op. cit.*).

obecnie funkcjonujących filiach NML<sup>172</sup>.

#### STRUKTURA PROGRAMU

Ewaluacja wszystkich działań związanych z wolontariatem wykonana przez zajmujący się tym zagadnieniem w ramach instytucji zespół pokazuje, że liczba wolontariuszy angażujących się rokrocznie we wszystkich filiach muzeum stale wzrasta<sup>173</sup>. O ile na początku istnienia programu w latach 2003-2004 odnotowano 100 aktywnie zaangażowanych w prace muzeum wolontariuszy, to w okresie od połowy 2009 r. do połowy 2010 r. osiągnięto już liczbę 579 stanowisk zajmowanych przez wolontariuszy, co stanowi wzrost o 29% w porównaniu z rokiem poprzednim (na liczbę składa zaangażowanie ze strony 502 osób, co oznacza, że 77 wolontariuszy angażowało się w ramach więcej niż jednej roli). 328 z ww. stanowisk wolontariackich (zajmowanych przez 268 osób) zostało nowoutworzonych w badanym okresie 12 ubiegłych miesięcy (co wskazuje również na znaczną fluktuację składu grupy wolontariuszy i wykonywanych przez nich świadczeń). 71 osób z całej grupy wolontariuszy współpracuje z muzeum od ponad 5 lat. Skład wszystkich wolontariuszy w ciągu ostatniego roku był bardzo zróżnicowany jeśli chodzi o posiadane cechy demograficzne: 7,8% pochodziło z mniejszości etnicznej (w poprzednim okresie rozliczeniowym, tj. 2008-2009, było ich 9,6%), 67,5% stanowiły kobiety, a 32,5% mężczyźni (w tym jedna osoba, która zadeklarowała, że jest transseksualnym mężczyzną), 53% stanowili wolontariusze w wieku poniżej 30 lat, a 4,7% niepełnosprawni, dla których w poszczególnych filiach muzeum wprowadzono specjalne rozwiązania techniczne, aby umożliwić im angażowanie się w wolontariat.

W skład grupy 579 wymienionych stanowisk wchodzi również 131 funkcji wypełnianych przez osoby w wieku między 16 a 25 lat, które zaangażowały się w związku z prowadzonymi w muzeum działaniami w ramach ww. ogólnonarodowego programu „vinvolved” skierowanego na aktywizację społeczną osób młodych, wdrażanego przez organizację ‘v’<sup>174</sup>. 36 osobom udało się zdobyć promowane w ramach tego programu świadectwa v50, będące rodzajem poświadczenia ich zaangażowania w pracę społeczną oraz potwierdzenia zdobytych kompetencji (dokument oznacza, że przepracowały minimum 50 godzin na rzecz danej instytucji, najczęściej w ciągu wakacji).

---

<sup>172</sup> Zob. National Museums Liverpool, *Overview of NML's Voluneer Programme*, kwiecień 2010 (kopia dokumentu w posiadaniu autora).

<sup>173</sup> Zob. *ibidem*.

<sup>174</sup> Zob. <http://vinspired.com/>.



Wolontariusze są obecni we wszystkich filiach NML. 38% angażuje się w wykonywanie czynności na zapleczech instytucji (m.in. zajmują się dokumentacją zbiorów, prowadzeniem badań, konserwacją eksponatów oraz ogólną administracją), 54% pełni różne role związane z kontaktem ze zwiedzającym (są obecni w miejscach wystawiania ekspozycji), a tylko 8% spośród całej grupy pomaga w organizowaniu poszczególnych wydarzeń. Lista mailingowa posiada przez zespół ds. koordynacji wolontariatu obejmuje obecnie kontakty do ok. 2500 osób. Do nich wszystkich docierają regularnie informacje o organizowanych przez poszczególne jednostki NML wydarzeniach oraz aktualnych ofertach wolontariatu i innych okazjach do zaangażowania się.

W ramach wszystkich filii NML wolontariusze angażowani są (lub byli) do szeregu bardzo zróżnicowanych projektów, a m.in.:

- **Wolontariusze Odkryć** (*Discovery Volunteers*) – projekt uzyskał wsparcie finansowe od organizacji 'v', a jego treść została wypracowana wspólnie z przedstawicielami młodych wolontariuszy, zaangażowanych w utworzoną przy muzeum wolontariacką grupę sterującą. W ramach projektu, realizowanego w Galerii Kultur Świata (*World Cultures Gallery*), będącej częścią Muzeum Świata (*World Museum*), uczestnicy pracowali ze specjalnym wózkiem na kółkach, na którym prezentowane były przedmioty pochodzące z przenośnych zbiorów muzeum. Rola wolontariuszy polegała w rezultacie na zaadaptowaniu cichej strefy galerii w celu angażowania odwiedzających w zabawę, żywą interakcję z drugim człowiekiem oraz pokazywanym przez niego przedmiotem (najczęściej prawdziwym eksponatem lub jego wierną kopią<sup>175</sup>), w celu inspirowania ich przemyśleń nt. kultur świata. W ramach projektu wypracowano również specjalny program szkoleniowy i wszyscy wolontariusze uczestniczyli w szkoleniach prowadzonych przez kuratorów z muzeum oraz pracowników jego sekcji wolontariackiej i edukacyjnej. Celem projektu jest także umożliwienie jego uczestnikom otrzymania nagrody 'v50', a tym którzy osiągnęli ten poziom udzielenie wsparcia w osiągnięciu również nagrody „Młody na rzecz Sztuki” (*Youth Arts Award*), uznawanej na poziomie narodowym podstawowej kwalifikacji do pracy w kulturze, przyznawanej przez Radę Sztuki (*Arts Council*) oraz *Trinity Guildhall* (zob. również niżej);

---

<sup>175</sup> Badacz ISP miał możliwość rozmawiać m.in. z wolontariuszem, który pokazywał zwiedzającym wierną kopię oryginalnego kodeksu prehistorycznego, pochodzącego z Ameryki Pd., pozwalając odwiedzającym nie tylko na jego dotknięcie, lecz również wyjaśniając znaczenie poszczególnych znaków.

- **Wolontariacy Przewodnicy Galerii Sztuki Walker** (*Walker Art Gallery Volunteer Guides*) – do udziału w tym projekcie wymagane było posiadanie już określonych umiejętności oraz zainteresowania tematem, jak również wyższy stopień gotowości do zaangażowania się w działalność galerii. Spośród 48 zgłoszeń wybrano 12 osób, w wieku 17-80 lat, posiadających różne doświadczenia i wiedzę. Każdy wolontariusz uczestniczył w 10-tygodniowym programie szkoleniowym finansowanym z budżetu sekcji wolontariatu (6 z tych sesji było prowadzonych przez trenera zewnętrznego). W dalszej kolejności wolontariusze mieli za zadanie wybrać własne obrazy, które ich zainteresowały oraz przeprowadzić na ich temat badania, wykorzystując w tym celu archiwum galerii. Na tej podstawie sami konstruowali własne ścieżki zwiedzania, którymi potem oprowadzali odwiedzające galerię osoby, opowiadając im o wybranych przez siebie obrazach. Program miał działać do końca marca 2010 r., ale część wolontariuszy została w galerii i oprowadza gości dalej. Swój zachwyt nad taką formą zwiedzania galerii, wyraziła na łamach dziennika „The Times” jego dziennikarka, która uczestniczyła w takiej godzinnej wycieczce: „Mają tam wolontariuszy, którzy zabierają Ciebie na godzinną przechadzkę opowiadając przez ten czas tylko o trzech obrazach. To było wspaniałe, ponieważ oprowadzająca mnie kobieta była tak dobrze poinformowana. W ten sposób możesz dostrzec o wiele więcej, a ta wiedza znacznie bardziej odnosi się do prawdziwego życia”<sup>176</sup>;
- **Wolontariat w galerii/podczas wystaw** (*Gallery / Exhibition Volunteers*) – poza wymienionymi programami wolontariusze pracują również w poszczególnych filiach NML w ramach wystaw czasowych. Do ich roli należy przekazywanie odwiedzającym dodatkowych informacji nt. poszczególnych eksponatów, kolekcji lub tematów wystaw, wyjaśnianie działania oraz pomaganie im w wykorzystaniu interaktywnych elementów na wystawach, jak również zachęcanie do dyskusji i refleksji na przedstawiane na ekspozycjach tematy. Do aplikowania na takie stanowisko nie jest już wymagane posiadanie żadnych kwalifikacji, poza entuzjazmem. Wszelkie potrzebne umiejętności wolontariusze nabywają w czasie zapewnionych im szkoleń (m.in. z zakresu wprowadzenia do bycia wolontariuszem oraz do pracy NML i opieki nad klientem/odwiedzającym, jak również na temat treści wystawy, prowadzone przez pracowników zespołu wystawowego albo kuratorów poszczególnych wystaw);

---

<sup>176</sup> Zob. komentarz Alison Steadman, „The Times”, kwiecień 2010 – cyt. za National Museums Liverpool, *Overview of NML's Voluneer...* (tłum. własne aut.).

- **Wolontariat podczas warsztatów** (*Workshop Volunteers*) – wolontariusze tradycyjnie już wspomagają także pracowników działów edukacyjnych poszczególnych instytucji w trakcie organizowanych przez nich warsztatów (np. w okresie Wielkanocy br. zorganizowano warsztaty rzemieślnicze i poświęcone kolorowaniu w całości prowadzone przez wolontariuszy, przeszkolonych wcześniej przez pracowników departamentu HR);
- **Praca ze społecznościami** – kolejnym przykładem działania, które nie byłoby możliwe bez zaangażowania ze strony wolontariuszy, to Klub Konwersacyjny (*Conversation Club*), w ramach którego grupa wolontariuszy współpracowała z zatrudnionym w NML pracownikiem ds. uchodźców i azylantów; w jego ramach umożliwiono osobom, dla których angielski nie jest pierwszym językiem, regularne przychodzenie do muzeum i odbywanie konwersacji po angielsku z wolontariuszami;
- **Współorganizowanie wydarzeń** (*Events Facilitators*) – zarówno podczas dużych, jak i mniejszych imprez organizowanych przez NML zawsze rekrutowani są wolontariusze do pomocy przy wielu różnych obowiązkach (np. kierowania publiczności, witania jej i przekazywania informacji);
- **Praca na zapleczu poszczególnych instytucji** (*Behind the Scenes*) – wykonywanie dokumentacji, badań, konserwacji eksponatów i udział w pracach administracyjnych.

Rekrutacja do udziału w poszczególnych programach i filiach NML odbywa się za pomocą ogłoszeń umieszczanych na stronach muzeum<sup>177</sup>. Koordynatorki wolontariatu starają się również docierać do przedstawicieli poszczególnych grup społecznych, do których kierowana jest dana oferta oraz współpracują z lokalnymi organizacjami zajmującymi się m.in. kojarzeniem pragnących zaangażować się w wolontariat osób z odpowiadającymi ich zainteresowaniom oraz posiadanym umiejętnościami ofertami<sup>178</sup>. Liverpool jest miastem uniwersyteckim, z czego korzysta również muzeum. Posiada ono szereg umów z różnymi wydziałami, umożliwiając ich studentom odbycie praktyk zawodowych lub innego rodzaju szkoleń w ramach wolontariatu świadczonego w jednej z filii NML.

Zainteresowana wolontariatem osoba może skontaktować się z sekcją wolontariatu za pomocą znajdującego się *on-line* formularza lub telefonicznie. Jeśli po uzyskaniu

---

<sup>177</sup> Zob. przykłady na stronie: [www.liverpoolmuseums.org.uk/about/vacancies/currentvolunteer.aspx](http://www.liverpoolmuseums.org.uk/about/vacancies/currentvolunteer.aspx).

<sup>178</sup> Zob. np. Volunteer Centre Liverpool, [www.volunteercentreliverpool.org.uk](http://www.volunteercentreliverpool.org.uk) oraz vInvolved Liverpool, [www.vliverpool.org.uk](http://www.vliverpool.org.uk).

wstępnych informacji (rozmowie) będzie dalej zainteresowana, to zostanie poproszona o wypełnienie formularza rejestracyjnego, na którym znajdują się m.in. pytania o posiadanie na koncie jakiś prawomocnych wyroków sądowych (podane informacje są potem sprawdzane w kartotekach policyjnych), czy też ewentualnego pochodzenia migracyjnego (w takim przypadku należy udowodnić posiadanie uprawnień do pracy na terenie Wielkiej Brytanii). Częścią tych dokumentów jest podpisywane również w tym samym czasie porozumienie wolontariackie, bardziej rozbudowane od tego stosowanego w ramach programu „In Touch”, ale równie bardzo w swej treści dbające o to, by na jego podstawie nie powstawało zobowiązanie po żadnej ze stron. Dlatego też wolontariusz deklaruje w nim, że rozumie swój status oraz fakt, że podpisywany dokument nie jest kontraktem zatrudnienia, w związku z czym każdy z sygnatariuszy porozumienia może zerwać dokonane na jego podstawie ustalenia z jakiegokolwiek powodu (przetłumaczone na polski, podkreślone słowa stosowane są w porozumieniu z rozmysłem, ponieważ nie posiadają znaczenia prawnego).

Przyszły wolontariusz wyraża również swoją zgodę na nie otrzymywanie za swoje świadczenia żadnego wynagrodzenia ani innych korzyści, poza zwrotem ściśle poniesionych kosztów. W dalszej kolejności zgadza się też przestrzegać regulaminu i wszelkich procedur bezpieczeństwa, itp. ustalonych w NML. Deklaruje też, że będzie się starać (*endeavour*) dotrzymywać ustalonych godzin pracy i dawać odpowiednio wcześniej znać, jeśli nie będzie mógł być w ich trakcie obecny w muzeum<sup>179</sup>. Wszelkie dalsze zasady dotyczące angażowania się wolontariuszy na terenie NML są rozwiązane w sposób analogiczny, co w przypadku ww. omówionego programu „In Touch”. Dotyczy to zarówno procedur postępowania w trakcie wypadków (np. pożaru), jak i poddawania się wolontariuszy odpowiedniej kontroli, zasad ich zachowania się na terenie muzeum, reguł postępowania w sytuacji kontaktu z dziećmi lub innymi „wrażliwymi” osobami, czy też dotrzymywania zasad anty-dyskryminacyjnych, itd. Wszystkie są dokładnie przedstawione w „Podręczniku wolontariusza”, który każdy z nich otrzymuje w momencie podpisywania formularza zgłoszeniowego i porozumienia wolontariackiego<sup>180</sup>. Do wolontariuszy stosuje się też tutaj te same zasady, dotyczące ich statusu w świetle istniejącego prawa (np. w kontekście ochrony w razie wypadku), które wynikają z

---

<sup>179</sup> Zob. National Museums Liverpool, *Volunteer Agreement*, będący częścią *Volunteer Registration Pack* (kopia dokumentu w posiadaniu przez autora).

<sup>180</sup> Zob. dla przykładu: National Museums Liverpool, *Volunteer handbook. Vinvolved Youth Volunteer Programme at National Museums Liverpool* (kopia w posiadaniu przez autora).

ogólnych ram prawnych (przedstawionych powyżej). W porozumieniu z każdym wolontariuszem znajduje się również odwołanie do faktu objęcia NML odpowiedzialnością skarbu państwa (*HM Treasury Indemnity*) jako instytucji finansowanej ze środków budżetu państwa, czego konsekwencją jest to, że nie posiada ubezpieczenia odpowiedzialności pracodawcy (*Employers' Liability insurance*).

Po zakwalifikowaniu do udziału w programie większość wolontariuszy uczestniczy w tym samym rodzaju podstawowego szkolenia wstępnego (zanim zaczną świadczyć usługi), obejmującego wprowadzenie do funkcjonowania instytucji oraz struktury organizacyjnej muzeów, obsługę klientów/odwiedzających, zasady poszanowania równości i różnorodności, zasady ochrony zdrowia i bezpieczeństwa (odpowiednik polskiego BHP), jak również zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zwiedzającym. W zależności od specyfiki wykonywanych na terenie poszczególnych filii NML czynności, wolontariuszom oferowane są również dalsze specyficzne szkolenia (część wymieniona została już powyżej), m.in. dotyczące okazywania eksponatów zwiedzającym (*objects handling*) i ich zasad ręcznej obsługi, kursy z zakresu zarządzania w czasie znaczących wypadków oraz systemów informatycznych. Niektórym wolontariuszom muzeum umożliwia również udział w kursach umożliwiających nabycie uznawanych na poziomie narodowym kompetencji zawodowych NVQ (*National Vocational Qualification*)<sup>181</sup>, do których organizowania wewnętrznie uprawnione jest NML. Młodzi wolontariusze, uczestniczący w miejscowej wersji programu 'vinvolved' po „przepracowaniu” 50 godzin na rzecz NML otrzymują poświadczający ich zaangażowanie dyplom 'vfifty'. W tym celu w trakcie swojego zaangażowania wypełniają rodzaj specjalnego dzienniczka, w którym znajdują się m.in. informacje nt. sekcji instytucji, gdzie byli aktywni, rodzaju wykonywanych czynności oraz czasu poświęconego w ramach każdej z nich. Zgodność wszystkich wpisów z prawdą jest poświadczana za pomocą podpisu odpowiedzialnego pracownika muzeum<sup>182</sup>. Zainteresowani dalszą współpracą z NML młodzi wolontariusze mogą również starać się wypracować uprawnienia do otrzymania brązowego poziomu nagrody w sferze sztuki (*Bronze level Arts Award*)<sup>183</sup>.

Wolontariuszom pokrywane są również wydatki poniesione w związku z ich angażowaniem się. Przede wszystkim, obejmuje to zwrot kosztów podróży najbardziej

---

<sup>181</sup> Zob. [www.nvqtraining.org.uk](http://www.nvqtraining.org.uk).

<sup>182</sup> Zob. *vfifty award log book* (kopia w posiadaniu przez autora); odpowiednie informacje nt. wyróżnienia można również odnaleźć na stronie internetowej: <http://vinspired.com/rewards/awards>.

<sup>183</sup> Zob. [www.artsaward.org.uk/site/?id=65](http://www.artsaward.org.uk/site/?id=65).

ekonomicznym środkiem transportu między miejscem zamieszkania a muzeum (do wysokości £6 dziennie). Osobom, które przebywają w muzeum przez cały dzień roboczy, przysługuje także specjalna dieta, ale w określonej nieprzekraczalnej wysokości. Zwrot poniesionych kosztów następuje wyłącznie na podstawie przedłożonych rachunków. Tylko w wyjątkowych sytuacjach osoby, których nie stać na wcześniejszy zakup biletów, mogą dostać je od koordynatorek programu wolontariatu<sup>184</sup>. Wolontariuszom przysługują także specjalne zniżki w znajdujących się w poszczególnych filach NML kawiarniach i sklepach. Mogą także otrzymać od koordynatorek referencje potrzebne do aplikowania o pracę oraz certyfikat poświadczający zaangażowanie, jeśli wyrażą taką wolę (uprawnieni do tego są tylko Ci wolontariusze, którzy na to zasłużyli). W niektórych filach NML wolontariuszom oferuje się również drobny poczęstunek w postaci ciastek oraz ciepłych napojów, wystawione w miejscach odpoczynku pracowników danej instytucji.

Wolontariuszom organizuje się też imprezy, których celem jest podziękowanie im za zaangażowanie. Uczestniczą oni również w spotkaniach okolicznościowych (np. świątecznym „drinku”) z dyrekcją poszczególnych filii NML i ich pracownikami. W celu zwiększenia socjalizacji wśród uczestników programu, na stronach muzeum znajduje się również blog, na którym informuje się o najważniejszych wydarzeniach związanych z wolontariuszami w NML<sup>185</sup>. Przygotowano też ulotkę na temat wolontariatu w ramach NML, którą rozpowszechniono na terenie całego miasta. W celu zwiększenia widoczności aktywności wolontariuszy, w tym roku zaangażowano grupę wolontariuszy, których zadaniem będzie zbieranie informacji ze wszystkich filii NML i opracowywanie na ich podstawie innych materiałów promocyjnych, m.in. newsletter'a dla wolontariuszy oraz studiów przypadku, które zostaną następnie opublikowane na stronie internetowej muzeum.

Zespół ds. wolontariatu posiada już także pomysły na przyszłość, które mają jeszcze bardziej podkreślić rolę wolontariuszy w instytucji. W planach jest m.in. ustanowienie nagrody za długotrwałe zaangażowanie na rzecz muzeum w postaci bycia wolontariuszem przez 5, 10 i 20 lat. Pracują również nad wprowadzeniem instytucji „honorowego kuratora”, tytułu przyznawanego za szczególny wkład w pracę NML, pozwalającego również na zinstytucjonalizowanie uznania dla wzajemnych korzyści ze współpracy uzyskiwanych przez NML oraz angażujących się w jego ramach

---

<sup>184</sup> Zasady jednoznacznie opisano w podręczniku wolontariusza – zob. NML, *Volunteer handbook...*, s. 9.

<sup>185</sup> Zob. <http://blog.liverpoolmuseums.org.uk/CategoryView,category,volunteers.aspx>.

wolontariuszy.

#### REZULTATY PROGRAMU DLA WOLONTARIUSZY ORAZ JEGO OCENA

Zarówno koordynatorki programów wolontariatu w ramach NML jak i dyrektor jednej z jego filii, z którymi rozmawiał badacz ISP, podkreślali obustronność korzyści wynikających z angażowania wolontariuszy przez muzeum. To ostatnie, przede wszystkim, ma możliwość zwiększenia oferty świadczonych usług, zapewnienia większej interaktywności prezentowanych ekspozycji oraz lepszego otwarcia się na zwiedzających, w tym członków lokalnej społeczności. Jak to ujęła jedna z badanych osób „wolontariusze pozwalają na większe rozpostarcie rąk przez muzeum”. W ostatnim okresie rozliczeniowym (do połowy br.) NML odnotowało wzrost o 35% liczby zwiedzających w porównaniu z latami poprzednimi, co zdaniem rozmówców jest także zasługą rozszerzenia jego oferty dzięki programowi wolontariatu. Jeśli chodzi o korzyści po stronie wolontariuszy, to z całą pewnością rozwijają oni swojej umiejętności i wiedzę, zdobywając także doświadczenie, które może zaowocować wzrostem ich wartości na rynku pracy. Zdarzało się w muzeum, że wolontariusze odchodzili z programu bezpośrednio z powodu znalezienia zatrudnienia. Czasem rozpoczynali nawet pracę w jednej z filii NML. W trakcie pobytu w muzeum badacz ISP miał również możliwość rozmawiać z dziewczyną, która rok wcześniej była przez okres wakacji wolontariuszką, zajmującą się koordynowaniem pracy innych ochotników. W chwili obecnej wykonuje podobną funkcję w innej instytucji kultury, ale już w ramach stosunku pracy.

W planach zespołu koordynowania wolontariatu jest zwiększenie oferty muzeum skierowanej do wolontariuszy wywodzących się z grupy długotrwale bezrobotnych, byłych sprawców przestępstw, osób, dla których angielski jest drugim językiem oraz innych grup wykluczonych. Do programu mają być w tym celu wprowadzone zajęcia umożliwiające zdobycie podstawowych umiejętności analitycznych oraz z zakresu czytania i pisania. Wszystko po to, by umożliwić takim osobom nie tylko zwiększenie poczucia wartości i pewności siebie oraz zdobycia umiejętności interpersonalnych, lecz również podstawowych umiejętności, które zwiększą ich szansę na przyszłe zatrudnienie.

Z drugiej strony, w trakcie prowadzonych z nimi rozmów, pracownicy muzeum podkreślali, że zasadą funkcjonującego na jego terenie programu jest, że bez wolontariuszy muzeum by również funkcjonowało normalnie. Dzięki nim instytucja może

tylko rozszerzyć swoją ofertę. Dlatego też nie jest problemem przyjęcie zasady, że na wolontariuszach nie ciąży żadne zobowiązanie do przychodzenia do muzeum, nawet jeśli zadeklarują wcześniej, że będą o danej porze. Jak oświadczyły badaczowi koordynatorki, takie sytuacje zdarzają się niezwykle rzadko. Zazwyczaj wolontariusze informują o tym koordynatora wolontariuszy (jak wspomniano wyżej, tę funkcję również może sprawować wolontariusz) odpowiednio wcześniej, aby możliwe było zorganizowanie zastępstwa. Dyrektor jednego z muzeów zadeklarował również, że nie jest problemem dla instytucji ponoszenie na rzecz wolontariuszy kosztów, których przełożenie na konkretne rezultaty dla samego muzeum będzie tak niepewne (skoro np. szkoli się osoby, które zaraz potem mogą bez żadnych ograniczeń odchodzić). Jak przyznał, tak musi po prostu być, a w muzeum nie mogą zakładać, że wolontariusze zostaną z nimi na lata. Normalne jest, że odchodzą, gdy znajdą pracę, czy inną lepszą możliwość zaangażowania się. Takie działanie, polegające na edukowaniu lokalnej społeczności i zwiększaniu kompetencji jej poszczególnych członków (również za sprawą wolontariatu) należy do naturalnej misji muzeum.

Pracownicy NML podkreślali jednak, że w celu uniknięcia konfliktów, niezbędne jest wyraźne rozdzielenie ról pełnionej w muzeum przez pracowników oraz wolontariuszy, dotyczące tak wykonywanych przez nich czynności, jak i posiadanego statusu prawnego. Osiągnięcie takiego porozumienia było w Liverpoolu prawdopodobnie łatwiejsze niż w innych miejscach (zdaniem badanych), ponieważ wolontariat funkcjonował tutaj od samego początku istnienia instytucji. Ważne jest, aby podkreślać na każdym kroku pracownikom, że wolontariusze nigdy nie zajmą ich stanowisk. Szczególnie w sytuacji obecnego kryzysu ekonomicznego oraz niejasnych jeszcze planów rządu polegających na budowaniu *Big Society* i wobec zapowiedzi związanych z nim zwolnień w sektorze publicznym. Konieczne jest także, aby muzeum nie ograniczało się tylko do zapewniania szkoleń wolontariuszom, lecz w równej ilości organizowało je także pracownikom etatowym. Lepszej integracji obydwu grup oraz przeciwdziałaniu ewentualnym konfliktom między nimi służy również zastosowane w NML rozwiązanie, polegające na zaangażowaniu w prowadzenie szkoleń dla wolontariuszy personelu muzeum. Dzięki temu obie grupy znają się od początku i współpracują ze sobą.

Respondenci podczas wywiadów podkreślali, że wolontariat jest instytucją, która wymaga nakładu konkretnych środków ze strony instytucji. Chodzi nie tylko o posiadanie specjalnego pracownika(-ów) zajmującego się koordynowaniem całego programu



(szczególnie wobec dużej różnorodności grupy wolontariuszy, z czego wynika posiadanie przez nich wielu potrzeb i problemów), lecz również zapewnieniem wolontariuszom wszystkich ww. świadczeń. Zauważyli też szereg kluczowych problemów związanych z angażowaniem wolontariuszy w działalność instytucji kultury. Narzekali na nie uregulowany prawnie w dostateczny sposób status wolontariuszy (nawet w tak ważnych aspektach, jak ochrona zdrowia, bezpieczeństwo w miejscu pracy i przeciwdziałanie wypadkom). Powoduje to, że angażujące się wolontariat osoby podlegają słabszej ochronie od innych osób przebywających na terenie muzeum. Pracownicy NML byli także postawieni wobec sytuacji, w których biura pośrednictwa pracy (*Job Centre Plus*) kwestionowały możliwość angażowania się poszczególnych osób w wolontariat w wymiarze przekraczającym 16 godzin tygodniowo i chciały odbierać w takich przypadkach uprawnienia do zasiłków. Po odpowiednich interwencjach sprawa była jednak pozytywnie wyjaśniana<sup>186</sup>.

#### ROLA WOLONTARIATU DLA LOKALNEJ SPOŁECZNOŚCI ORAZ JEGO WYKORZYSTANIE PODCZAS OBCHODÓW EUROPEJSKIEJ STOLICY KULTURY W LIVERPOOL'U

Program wolontariatu zorganizowany w ramach National Museum Liverpool wpisuje się w szersze działania prowadzone w mieście, skierowane na aktywizowanie społeczne obywateli tego miasta o robotniczych korzeniach oraz budowania lokalnego kapitału społecznego. O ile samo muzeum swoje działania wydaje się prowadzić niezależnie, nie uzyskując również na ten cel żadnych środków od lokalnego samorządu, to na pewno aktywność tych podmiotów jest względem siebie komplementarna.

Liverpool posiada porozumienie uzgodnione z miejscowymi organizacjami pozarządowymi (*Voluntary organisations*), chociaż przedstawiciele miejscowych organizacji narzekają na jego jakość. Obecnie w trakcie negocjacji społecznych jest nowa wersja tego *Compactu*<sup>187</sup>. Lokalne organizacje zajmujące się promowaniem wolontariatu podjęły też próbę ustanowienia lokalnej strategii wolontariatu dla Liverpoolu. W prace zaangażowani byli przedstawiciele poprzednich władz lokalnych. Ale po ostatnich wyborach nowi ludzie przejęli stanowiska i dotychczasowe ustalenia zostały zerwane. Mimo tego, organizacje

---

<sup>186</sup> Kwestia jest na tyle istotna, że została również opisana w podręczniku dla wolontariuszy, gdzie znajduje się również zapewnienie, że muzeum nie będzie informowało odpowiednich urzędów o fakcie angażowania się w wolontariat danej osoby. Decyzja co do tego jest wyraźnie po stronie wolontariusza – zob. NML, *Volunteer handbook...*, s. 10.

<sup>187</sup> Zob. wersję roboczą dokumentu (w momencie prowadzenia badań we wrześniu 2010 r. przedstawiono organizacjom do konsultacji nową wersję, która nie jest opublikowana w internecie): [www.liverpoolfirst.org.uk/sites/liverpoolfirst/files/liverpool\\_compact\\_march2010.pdf](http://www.liverpoolfirst.org.uk/sites/liverpoolfirst/files/liverpool_compact_march2010.pdf).

wspierające wolontariat otrzymują od lokalnego samorządu środki, m.in. na działania skierowane na aktywizację zawodową i społeczną poprzez wolontariat osób z najbiedniejszych dzielnic miejscowości, posiadających bardzo niski poziom kapitału intelektualnego. Jak opowiedziała badaczowi jedna z rozmówczyń, nie jest jednak łatwo znaleźć miejsce szczególnie dla wolontariuszy w wieku poniżej 18 lat (organizacje obawiają się m.in., że na takich osobach nie będą mogły w wystarczającym stopniu polegać).

Rozbudowany system korzystania z wolontariuszy został zorganizowanych w ramach obchodów w 2008 r. Europejskiej Stolicy Kultury w Liverpool'u. Powołana w tym celu w ramach miejscowego ratusza specjalna jednostka, posiadająca charakter spółki, Liverpool Culture Company, zaczęła swoje prace już w 2005 r.<sup>188</sup> Jednym z głównych założeń tych działań było wywarcie jak największego wpływu na członków lokalnej społeczności i wzmocnienie ich poczucia więzi z miastem oraz pobudzenie dumy z bycia mieszkańcem Liverpool'u. Istotnym elementem skierowanych na osiągnięcie takich celów działań było zaangażowanie do współpracy dużej liczby wolontariuszy i utworzenie specjalnego programu wolontariatu. Rekrutację ogłoszono jeszcze w drugiej połowie 2005 r., aby odpowiednie szkolenia przeprowadzić w latach 2006-2007, kiedy pierwsi wolontariusze byli też angażowani w prace przygotowawcze. W rezultacie na liście wszystkich dostępnych wolontariuszy zarejestrowało się 2,5 tys. osób, a spośród nich w trakcie samych tylko wydarzeń organizowanych w 2008 r. oraz bezpośrednich przygotowań było aktywnych 1000 osób (w porównaniu do 5000 zatrudnionych pracowników)<sup>189</sup>. Aż 13% spośród grupy aktywnych wolontariuszy zadeklarowało przynależność do mniejszości etnicznej lub posiadanie niepełnosprawności.

Badania wpływu organizacji Europejskiej Stolicy Kultury 2008 w Liverpool'u wykazały obecność zdecydowanie pozytywnych rezultatów po stronie lokalnej społeczności<sup>190</sup>. W ramach jego ewaluacji, w samym środku obchodów przeprowadzono również badania wpływu takiego zaangażowania się w kulturze na samych wolontariuszy<sup>191</sup>.

---

<sup>188</sup> Zob. więcej informacji o prowadzonych działaniach na oficjalnej stronie obchodów: [www.liverpool08.com](http://www.liverpool08.com).

<sup>189</sup> Zob. Liverpool Culture Company, *Liverpool - European Capital of Culture 2008. Final Report 2003 – 2008*, Liverpool 2009 (<http://www.nwda.co.uk/media-library/publications/quality-of-life/liverpool-culture-company-fina.aspx>), s. 9.

<sup>190</sup> Zob. B. Garcia, R. Melville, T. Cox, *Creating an impact: Liverpool's experience as European Capital of Culture*, University of Liverpool, 2010 ([www.liv.ac.uk/impacts08/Papers/Creating\\_an\\_Impact\\_-\\_web.pdf](http://www.liv.ac.uk/impacts08/Papers/Creating_an_Impact_-_web.pdf)).

<sup>191</sup> Zob. K. Rodenhurst, L. Comerford-Park, R. Melville, *Volunteering for Culture: Exploring the Impact of being an 08 Volunteer*, University of Liverpool oraz Liverpool John Moores University, październik 2008

Podsumowujący badania raport pokazuje, że nie tylko miało to przełożenie na zwiększenie zaangażowania w kulturę ze strony wolontariuszy (w tym ich udział w nowych dla nich typach imprez i przedsięwzięć). Pozwoliło również na zwiększenie posiadanych przez wolontariuszy umiejętności oraz pewności siebie. Co może nawet ważniejsze, zaangażowanie w wolontariat w trakcie obchodów spowodowało, że aktywność społeczna stała się zagadnieniem, wokół którego toczy się dalej życie wolontariuszy i spowodowało w ten sposób pozytywną zmianę ich sposobu życia. Jak stwierdzili wolontariusze w przedstawionej im ankiecie: *Moi sąsiedzi pytają: „Znowu wychodzisz? Nigdy Ciebie tutaj nie widzimy” (My neighbours say, “Are you going out again? We never see you!”)* oraz *“Bez tego byłbym skończony” (I’d be lost without it)*<sup>192</sup>. Badania wykazały również wyraźny wzrost kapitału społecznego wśród zaangażowanych wolontariuszy, którzy poczuli dumę z możliwości pochwalenia się swoim miastem odwiedzającym je gościom. 58% spośród nich przyznało w badaniach, że „pokazało odwiedzającym jak wspaniały jest Liverpool”, dalszych 41% poczuło, że przyczyniło się dla dobra lokalnej społeczności. Dodatkowo, 47% powiedziało, że jedną z rzeczy, które przede wszystkim zyskali dzięki wolontariatowi była możliwość udziału w wielu wydarzeniach kulturalnych, 51% nauczyło się nowych umiejętności, a 42% zdobyło nowych przyjaciół<sup>193</sup>. W podobny sposób o wpływie obchodów stolicy kultury w Liverpoolu wypowiedziała się jedna z odpytywanych pracownic National Museums Liverpool. Przyznała ona, że w tym czasie coś wyjątkowego wydarzyło się w mieście. Ta uroczystość pokazała obywatelom jego wyjątkowość oraz obecność wyjątkowego ducha, który powoduje, że wiele osób chce do niego wracać i być częścią miejscowej społeczności.

---

([www.efa-aef.eu/newpublic/upload/efadoc/11/Impacts08-2008-10-VolunteeringForCulture-FINAL.pdf](http://www.efa-aef.eu/newpublic/upload/efadoc/11/Impacts08-2008-10-VolunteeringForCulture-FINAL.pdf)).

<sup>192</sup> *Ibidem*, s. 13.

<sup>193</sup> *Ibidem*.

#### 4. WOLONTARIAT W INSTYTUCJACH KULTURY – DOŚWIADCZENIA POLSKIE

Przeprowadzenie badań o charakterze *desk research* poświęconych wykorzystaniu wolontariatu w różnych europejskich instytucjach kultury pozwoliło zidentyfikować pewne modelowe rozwiązania, pokazujące, w jaki sposób można wpisać wolontariat w pracę w dziedzinie kultury. Ta wiedza została wykorzystana podczas analizy dokumentów zastanych poświęconych wolontariatowi w polskich instytucjach kultury. Zarówno na tym etapie pracy, jak i w trakcie wywiadów z przedstawicielami różnych instytucji oraz organizacji działającymi w sferze kultury, starano się odnaleźć przykłady podobnych rozwiązań praktykowanych już w Polsce. W rezultacie, udało się zidentyfikować kilka takich jednostek (warto raz jeszcze podkreślić, iż stanowią one zdecydowany wyjątek wśród wielu innych podobnych instytucji). Z nich wybrano dwa podmioty, reprezentujące różne typy instytucji kultury oraz działające na terenie gmin o odmiennym charakterze, a więc również w społecznościach o znacznie zróżnicowanych specyfikacjach demograficzno-kulturowych. W obydwu miejscach przeprowadzono rozbudowane badania o charakterze studiów przypadku, których celem było dokładniejsze poznanie sposobu funkcjonowania wprowadzonego w nich programu wolontariatu, wraz z wszelkimi warunkującymi go czynnikami natury społecznej, kulturowej oraz prawnoinstytucjonalnej<sup>194</sup>.

##### 4.1. Miejski Dom Kultury w Blachowni – przykład instytucji kultury korzystającej z wolontariatu działającej na terenie gminy miejsko-wiejskiej

###### INFORMACJE OGÓLNE NT. BADANEJ INSTYTUCJI KULTURY

Blachownia jest niewielkim, liczącym niespełna 10 000 mieszkańców, miastem w województwie śląskim (powiat częstochowski). Liczba mieszkańców całej miejsko-wiejskiej gminy sięga 14 000. Miasto posiada bogate tradycje hutnictwa jednak obecnie nie ma większych zakładów przemysłowych – huta EMA Blachownia upadła pod koniec lat '90. Bezrobocie w gminie w roku 2008 sięgało 30%. Atrakcją miasta są rozległe tereny zielone i zalew na rzece Stradomce na którym można uprawiać sporty wodne. Aktywność zawodowa i kulturalna mieszkańców ciąży ku sąsiedniej Częstochowie.

Miejski Dom Kultury w Blachowni powstał w styczniu 2002 roku z podziału Miejsko-Gminnego Ośrodka Kultury na Bibliotekę Miejską i MDK. Dyrektorem MDK został w

---

<sup>194</sup> Schemat dyspozycji do wywiadów prowadzonych w każdej z tych instytucji – zob. załącznik nr 5 do tej ekspertyzy.

wyniku konkursu dotychczasowy instruktor, muzyk, Karol Ostalski. Niezadowolenie z zastanego *radzieckiego*<sup>195</sup> modelu funkcjonowania domu kultury zaowocowało udziałem dyrektora i jednego z pracowników MDK w cyklu szkoleń Stowarzyszenia Centrum Aktywności Lokalnej (CAL) zorganizowanych przy Regionalnym Ośrodku Kultury w Częstochowie. Jeszcze w trakcie szkoleń (w latach 2003/2004) dyrektor postanowił nie czekając „na gorąco” wcielić w życie model domu kultury proponowany przez CAL: „Metoda ta odwołuje się do polskiej i zachodniej tradycji pracy kulturalnej, gdzie dom kultury stanowi ośrodek, wokół którego powinny się skupiać lokalne inicjatywy społeczne. Działalność kulturalna polega tutaj na uaktywnianiu lokalnych społeczności do rozwiązywania istotnych problemów zdiagnozowanych w środowisku działania ośrodka kultury oraz integrowaniu mieszkańców w oparciu o lokalne partnerstwa i wolontariat dla osiągnięcia wspólnego celu. Pracownik kultury staje się animatorem działań społeczno-kulturalnych<sup>196</sup>.”

Idee CALa podjęte i wdrożone w działaniu domu kultury, szybko zyskały odzew w społeczności lokalnej. Sformowana w 2004 roku grupa wolontaryjna Cooltura działa angażując się we wszystkie praktycznie inicjatywy domu kultury, w niektórych odgrywając wiodącą rolę. Zgodnie ze wskazówkami CALa pierwszym zadaniem tworzonej w 2004 roku grupy wolontariuszy było opracowanie diagnozy społeczności lokalnej w postaci tzw. Mapy Zasobów i Potrzeb. Mapa zawiera szczegółowy opis społeczności z uwzględnieniem analizy sytuacji społecznej, demografii, identyfikacji gminnych liderów oraz analizą SWOT gminy. Opracowanie mapy poprzedziło przeprowadzenie badania ankietowego, w którym wolontariusze zebrali opinie ok. 5% mieszkańców gminy (kilkaset osób). Diagnoza jest cyklicznie powtarzana – ostatnia pochodzi z roku 2008<sup>197</sup>. Wnioski z niej stają się kanwą programu pracy w dłuższych okresach.

Od kilku lat dom kultury dysponuje stałą liczbą ok. 50 wolontariuszy (przy czym skład grupy zmienia się zwłaszcza poprzez wyjazdy młodzieży na uczelnie poza regionem). Przy 9 etatach jakimi dysponuje MDK (ogółem jest 14 pracowników, ale część pracuje w niepełnym wymiarze lub na zlecenie) dodatkowe ręce są nieocenioną pomocą.

Wiele informacji przytoczonych powyżej można odnaleźć na stronie internetowej domu

---

<sup>195</sup> Kursywą zaznaczono zapożyczenia z wypowiedzi rozmówców. *Radziecki* model instytucji kultury zdaniem dyrektora oznacza instytucję zamkniętą w budynku i ograniczoną do organizacji zajęć dla dzieci, które zechcą przyjść.

<sup>196</sup> Zob. <http://www.rok.czestochowa.pl/cal/main.htm>.

<sup>197</sup> Elektroniczna kopia dokumentu znajduje się w posiadaniu autorów tej ekspertyzy.

kultury<sup>198</sup> stworzonej i współadministrowanej przez wolontariuszy. Niemniej lektura strony nie daje pełnego wyobrażenia o faktycznym wymiarze wolontariatu. Zwłaszcza sama zakładka wolontariat zawiera wzmiankę o nagrodzie z 2006 roku napisaną w czasie teraźniejszym, co robi wrażenie dezaktualizacji. Znacznie lepiej wygląda relacja z MAŁa, czyli Miesiąca Aktywności Lokalnej. Strona wydarzenia czyli czterotygodniowej wielobodźcowej animacji, która w lipcu i sierpniu odbyła się pod hasłem „Miesiąc Aktywności Lokalnej czyli na co komu siedzieć w domu?“, kipi energią, a pasja z jaką wolontariusze prezentowali zawarte na niej treści w tym relacje, zdjęcia i filmy nie pozostawia wątpliwości co do autorstwa tychże.

Praktyczny przebieg miesiąca aktywności lokalnej sprowadzał się do regularnych, w każdy poniedziałek, środę i piątek, wyjść całej „załogi” domu kultury (pracowników i wolontariuszy) w przestrzeń miasta: place zabaw, ulice, parki. Program wypełniały gry i zabawy, warsztaty rytmiczne i gitarowe, dramy, gry logiczne z serii „Trzeba pomyśleć”, gry miejskie i inne.

Spoglądając wstecz największą wiosenną imprezą domu kultury był II Ogólnopolski Piknik Modelarski zorganizowany 29 maja (nieprzypadkowo w okolicach dnia dziecka). Bogaty program wydarzenia robi wrażenie: pokazy modeli jeżdżących, latających, pływających, skoki spadochronowe, przelot paralotniarzy, śpiew, tańce, konkursy, zabawy i koncerty trwały przez cały dzień. Organizacja, promocja, prowadzenie gier i zabaw, nagłośnienie koncertów to tylko niektóre z zadań podejmowanych podczas pikniku przez wolontariat. Rola wolontariuszy w tej imprezie została uwzględniona również na plakacie zapowiadającym wydarzenie<sup>199</sup>.

Kilkakrotnie w ciągu roku dom kultury wystawił również „Stachuriadę” czyli widowisko poetycko-muzyczne opracowane w 2007 roku i z powodzeniem (w zmienionej obsadzie) prezentowane z powodzeniem do dziś zarówno w Błachowni jak i Częstochowie.

Mniejszych otwartych dla publiczności pokazów, występów czy wernisaży MDK z Błachowni organizuje lub współorganizuje ogółem ok. 50 w ciągu roku. Życie codzienne MDK tworzą natomiast różnorodne zajęcia i warsztaty muzyczne, wokalne, taneczne, plastyczne itp. We wszystkich bez wyjątku mają swój udział wolontariusze, których powoli przybywa. Zgodnie ze słowami dyrektora *po każdej większej imprezie ktoś nam zostaje*.

---

<sup>198</sup> Zob. <http://domkultury.gre.pl/>.

<sup>199</sup> Zob. <http://domkultury.gre.pl/?p=1483>.

#### INFORMACJE NT. PROGRAMU WOLONTARIATU

Program wolontariatu Miejskiego Domu Kultury w Blachowni ma charakter autorski, inspirowany założeniami Centrum Aktywności Lokalnej. Wśród ok. 50 wolontariuszy największą grupę stanowią uczniowie gimnazjum i szkół średnich, są jednak również studenci i osoby po 40. roku życia. Ta ostatnia grupa w szerszym zakresie angażuje się w działania związane z posiadanymi umiejętnościami zawodowymi (np. redagowanie tekstów, obsługa fotograficzna imprez itp.). Minimalny, jednakowy dla wszystkich wymiar zaangażowania wolontaryjnego zapisanego w „Porozumieniu o współpracy” wynosi przeciętnie 2 godziny tygodniowo<sup>200</sup>. Praktyka w przypadku młodzieży jest znacznie intensywniejsza: *spędzam tu każdą wolną chwilę; ok. 15 godzin tygodniowo; w ubiegłym tygodniu byłam tu w poniedziałek, wtorek, środę, czwartek i piątek... a i w sobotę też byłam* (część wizyt związana była z uczestnictwem w zajęciach). Praca z wolontariuszami spotyka się z dużym odzewem między innymi ze względu na włączanie wolontariuszy we współodpowiedzialność za podejmowane działania.

Narzędziem wykorzystywanym przez dyrektora domu kultury do zarządzania i komunikacji z personelem są *Google groups*, które służą do bieżącej komunikacji, wymiany opinii i pomysłów. Istnieje grupa pracownicza i grupa wolontaryjna, przy czym najaktywniejsi wolontariusze mają dostęp również do grupy pracowniczej. Skuteczność tego kanału komunikacji chwala sobie obie strony, chociaż mówienie w tym wypadku o dwóch stronach nie odpowiada odczuciom uczestników, którzy podkreślają *gramy w jednej drużynie*. W razie potrzeby uruchamiane są też grupy „projektowe”, pracujące nad jakimś zagadnieniem.

Rodzaje czynności podejmowanych przez wolontariuszy stanowią bardzo szerokie spektrum:

- Z jednej strony są to prace będące naturalną kontynuacją zajęć, w których uczestniczą. Gra na instrumentach, śpiew, występowanie w teatrze to jedno z pól działania wolontariuszy.
- Po drugie o wolontariuszy oparty jest system promocji i informacji o imprezach MDK. Gmina podzielona jest na rewiry i gdy pojawiają się nowe plakaty wolontariusze rozwieszają je każdy w „swojej” przypisanej na stałe okolicy.
- Kilkuosobowa grupa chłopców nauczyła się w MDK umiejętności technika akustyka. Potrafią zrealizować od strony nagłośnieniowej koncert lub spotkanie

---

<sup>200</sup> Załącznik nr 7 zawiera wzór porozumienia zawieranego przez wolontariuszy.

plenerowe. Te umiejętności poważnie odciążają budżet imprez, gdyż z reguły MDK nie musi angażować firmy zewnętrznej do nagłośnienia, a może zapewnić wysoką jakość dźwięku we własnym zakresie. Warto przy tym zauważyć, że umiejętności te rozwinęli już na tyle, by dzielić się nimi. Dzieje się tak zarówno wtedy gdy nowy wolontariusz chce nauczyć się obsługi sprzętu, jak wówczas gdy trzeba wesprzeć któreś z lokalnych stowarzyszeń, z którymi MDK współpracuje.

- Kolejnym obszarem działań wolontariuszy jest praca z dziećmi, zwłaszcza podczas imprez plenerowych. Zarówno dziewczęta i chłopcy podkreślali satysfakcję z zabaw z dziećmi jakie prowadzili w czasie MALa.
- Strona internetowa domu kultury. Stworzona przez wolontariusza, który obecnie pracuje na umowę-zlecenie. Jednak teksty, zdjęcia, filmy, a także współdziałanie w okresach wzmożonej aktywności (MAL) są dziełem wolontariuszy. Bez ich pracy tak obszerna i barwna dokumentacja wydarzeń nie byłaby możliwa.
- Wreszcie pozostaje szeroki obszar prac pomocniczych, porządkowych, konserwacji sprzętu itp. których bez wahania, a nieraz i bez zachęty podejmują się wolontariusze.
- Ostatnim, chociaż w dłuższej perspektywie potencjalnie najistotniejszym, obszarem aktywności wolontariatu jest udział w programowaniu. Wolontariusze wspólnie z pracownikami domu kultury przeszli szkolenie z pisania projektów. Bezpośrednim efektem szkolenia były narodziny kilku pomysłów, które w kilkusobowych grupach przygotowywane są do złożenia jako wnioski o dofinansowanie ze środków zewnętrznych. Jednocześnie część wniosków, nie wymagająca dużych nakładów, przedstawiana jest dyrektorowi jako projekty wewnętrzne, z możliwym podziałem ról i założeniami budżetu i w razie akceptacji kierowana do realizacji. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że projektowy sposób programowania dotyczy nie tylko pomysłów wolontariuszy, ale wszystkich działań animowanych przez pracowników domu kultury.

Zakres działań, w które angażuje się wolontariusz zależy od osobistych preferencji i zainteresowań. Przy podpisywaniu „porozumienia o współpracy” sporządzany jest, indywidualnie dla każdej osoby, „zakres obowiązków (czynności) wolontariusza na stanowisku pracy” uwzględniający zainteresowania i możliwości danej osoby. Charakterystyczny dla uznania znaczenia wolontariuszy w instytucji jest określenie podległości służbowej wolontariuszy. Dokument mówi: „Bezpośrednim przełożonym jest Dyrektor Miejskiego Domu Kultury”.

OCENA ISTNIEJĄCYCH W POLSCE REGULACJI USTAWOWYCH DOTYCZĄCYCH WOLONTARIATU W KONTEKŚCIE DZIAŁALNOŚCI INSTYTUCJI

Osoby kierujące wolontariuszami wskazują ustawę o działalności pożytku publicznego i



wolontariacie jako podstawowy akt prawny regulujący wolontariat w Polsce. Rozwiązania ustawy są znane i stosowane w praktyce. W opiniach nie pojawiły się rekomendacje zmian w tym zakresie.

Niezależnie od obowiązków wynikających z ustawy, wolontariusze objęci są przez MDK całorocznym ubezpieczeniem od Następstw Nieszczęśliwych Wypadków.

Jedynym elementem pożądanej zmiany była wyrażona wprost potrzeba docenienia pracy wolontariuszy w systemie edukacji. Przywoływano tutaj przykład punktacji kandydatów do szkół ponadgimnazjalnych. W roku ubiegłym kandydat do szkoły mógł otrzymać 8 dodatkowych punktów w rekrutacji za aktywność w charakterze wolontariusza, co było atrakcyjną premią. W rekrutacji przeprowadzonej tym roku wolontariat „ważył” już tylko 2 punkty. Moi rozmówcy określali tę zmianę jako krzywdzącą i demotywowującą.

#### INFORMACJE O WSPÓŁPRACY NA POZIOMIE LOKALNYM

Miejski Dom Kultury w Blachowni posiada szeroko rozwiniętą sieć współpracy z otoczeniem pozarządowym oraz instytucjami ze sfery publicznej. Współpracuje zarówno z samorządem gminnym (z jego środków jest finansowany), powiatowym (dyrektor MDK jest przewodniczącym rady powiatu) jak samorządem województwa (zwłaszcza Regionalnym Ośrodkiem Kultury w Częstochowie). Lokalnie opiekuje się zespołami ludowymi „Blachowianki” i „Cisianki”, współdziała z Gminnym Ośrodkiem Sportu i Rekreacji, zakładem karnym w Herbach a także szkołami i parafiami. Z sektora pozarządowego partnerami są m. in. Katolicki Klub Turystyki Aktywnej, 39 Harcerska Drużyna Żeglarska, Stowarzyszenie Rozwoju Wsi Cisie i inne podmioty lokalne. Większość tej współpracy ma charakter wymiany informacji i wspólnej organizacji imprez. Zdarzało się jednak również, że wolontariusze wspierali organizacje lub szkołę w zakupie sprzętu nagłośnieniowego i szkolili personel w obsłudze.

Partnerem strategicznym domu kultury jest Stowarzyszenie CAL. Działalność stowarzyszenia jest rezerwuarem pomysłów i szkoleń, z których MDK korzysta. Jednocześnie dyrektor MDK i jeden z instruktorów są ekspertami Stowarzyszenia wspierającymi inne instytucje, które z programu CAL chcą skorzystać.

POTRZEBY ZWIĄZANE Z ZARZĄDZANIEM WOLONTARIUSZAMI I WYKORZYSTYWANIEM ICH PRACY W OMAWIANEJ INSTYTUCJI

Miejski Dom Kultury w Blachowni sprawnie zarządza grupą wolontariuszy. Od kilku lat utrzymuje się stabilna grupa ok. 50 osób uczestniczących w programie wolontariatu. Odływ osób wiąże się głównie z kontynuacją nauki poza regionem częstochowskim. Część osób, których zaangażowanie nie jest regularne staje się *rezydentami* czyli osobami, które są w kręgu oddziaływań MDK i okazjonalnie mogą pomóc przy większych akcjach. Raz do roku w okolicach 5 grudnia – Międzynarodowego Dnia Wolontariusza odbywa się spotkanie adresowane wyłącznie do wolontariuszy z podziękowaniami i upominkami dla wszystkich, którzy w danym roku pracowali. Również raz w roku ma miejsce 2-3 dniowy wyjazd integracyjny dla pracowników i wolontariuszy połączony ze szkoleniem prowadzonym przez osoby z zewnątrz (np. z CAL). Zdarzało się, że w szkoleniu dotyczącym komunikacji brał udział również burmistrz Blachowni ze współpracownikami.

Sporadycznie zdarza się również, że wolontariusz zostaje zatrudniony w MDK czy to na podstawie umowy zlecenia czy umowy o pracę (zwłaszcza w niepełnym wymiarze czasu). Przejście pomiędzy rolą wolontariusza i rolą pracownika rodzi pewne trudności. „Starzy” pracownicy zaobserwowali np. wolontariusza, który poświęcał wiele czasu na sprawy domu kultury nie limitując go. Gdy podjął prace wynagradzaną jego stosunek do czasu radykalnie się zmienił i bardzo pilnuje by nie przekroczyć ustalonych godzin. Również inne wymagania wobec pracowników są jednak wyższe niż wobec wolontariuszy, co wymaga stałej pracy nad atmosferą w zespole. Podobne trudności dotyczą zresztą innych nowych pracowników w sytuacji fluktuacji kadr. Respondenci nie przedstawili całej natury problemu, jaki pojawiał się w zespole. Podkreślili jedynie, że ich zdaniem sprawa wymaga dookreślenia obowiązków i pracy wewnątrz zespołu i za każdym razem znajduje rozwiązanie.

#### OCENA PROGRAMU PRZEZ SAMYCH WOLONTARIUSZY

*Wielu osobom wolontariat kojarzy się z pracą społeczną, tymczasem wolontariat to nie jest praca społeczna, tylko wielka frajda.* Podczas dwudniowego pobytu studyjnego w Blachowni badaniem objęto grupę ok. 15 wolontariuszy. Z czterema osobami przeprowadzono wywiady indywidualne, z kolejnymi pięcioma w wywiad grupowy. Praca wolontariuszy obserwowana była podczas koncertu, który inaugurował działalność placówki po wakacjach. Wszyscy badani mieli już przynajmniej roczny staż wolontaryjny i większości byli uczniami szkół ponadgimnazjalnych. Ze wszystkich rozmów przebijała pasja i

poczucie satysfakcji z tego co robią. Nie ukrywali również, że dom kultury jest dla nich ośrodkiem życia towarzyskiego.

Powtarzalnym motywem było poczucie odpowiedzialności za wykonywaną pracę i prace innych: *Jak przychodzi ktoś nowy do akustyki, to on najpierw trafia do mnie i ja go szkolę; Super jest to, że wystarczy rzucić hasło i zawsze te kilkanaście osób pojawi się; Nad tym projektem pracują X, Y, i Z, to ich trzeba pytać; Ty zmywałaś? Ja to nigdy nie zmywam. No wycieram podłogę, ale to co innego...*

Dla wielu zwłaszcza młodszych początkiem wolontariatu było przyjscie na zajęcia do domu kultury. W ich trakcie orientowali się że *coś się tutaj dzieje, jacyś ludzie chodzą coś robią, jest fajnie*. I zostawali.

Doświadczenie wpływu wolontariatu na codzienność opisał bohater jednej z zabaw dla dzieci pt. „Skarb Kapitana Blachy” odgrywający w niej rolę głównego bohatera. Jak sam relacjonował *mój wygląd na co dzień nie budzi zaufania<sup>201</sup>, wiele osób omija mnie z pewnej odległości. Któregoś dnia po zabawie podeszła do mnie na ulicy mama kilkulatka z prośbą: - Przepraszam czy mógłby Pan przez moment zostać z nim tutaj, bo musze na chwile wejść, a wiem, że z Panem to zostanie. - Byłem zaskoczony, ale zgodziłem się i było to nawet miłe. Od tamtej pory zdarza się, że rozpoznają mnie na ulicy.*

Chcąc dowiedzieć się czegoś o poglądzie zwykłych mieszkańców Blachowni na działalność domu kultury skorzystano również z metody krótkiej sondy ulicznej, wśród odpowiedzi pojawiła się m. in. taka wypowiedź 20-latka: *Dom kultury – to co robią to raczej dla dzieci. Mnie to interesowało jak kiedyś był koncert Dody. Wolontariusze, to owszem, jak robili coś w lipcu na placu zabaw to na organizatorki miło było popatrzeć. Pozostali indagowani mieszkańcy raczej niewiele wiedzieli o działalności domu kultury: *Niewiele tutaj się dzieje. Wolontariat? Córka mojej znajomej jest w tym wolontariacie, ale nie wiem na czym to polega.**

#### PODSUMOWANIE

Podstawą dobrego wykorzystania wolontariatu w Blachowni jest poważne traktowanie młodych ludzi i powierzanie im odpowiedzialności. Znaczenie tej ostatniej podkreślają zwłaszcza chłopcy (grupa liczy podobną liczbę mężczyzn i kobiet). Postawa dyrektora i koordynatora wolontariuszy decyduje o chęci sprostania zaufaniu. Zewnętrzne docenianie

---

<sup>201</sup> Długie czarne włosy, pojawiający się zarost, ciemny strój.

ma dla nich mniejsze znaczenie niż satysfakcja z wykonania poważnego zadania. Dopuszczenie do udziału w programowaniu pracy placówki, nauka budżetowania i przewidywania trudności pozwala w szerokim zakresie zmierzyć się z wyzwaniami, a jednocześnie uwierzyć we własne siły, którymi można przezwyciężać bariery.

Kluczowe w podjęciu tego modelu pracy były szkolenia CALa, odbyte przez dyrektora i koordynatora na początku programu. Warto zaznaczyć, że pierwsze podejście MDK w Blachowni do zorganizowania wolontariatusy zakończyło się niepowodzeniem. Osoba, której dyrektor powierzył to zadanie nie miała pomysłu na pierwszy krok i sprawa stała w miejscu przez kilka miesięcy. Dopiero przejęcie zadania przez pracownika, który również miał za sobą cykl szkoleniowy dało pożądany efekt.

Jak przyznaje dyrektor, odcięcie grupy wolontariatusy poważnie ograniczyłoby możliwości działania MDK. Obok innych korzyści, wnioskując o przyznanie środków z funduszy zewnętrznych, wszędzie tam, gdzie wymagany jest wkład własny, MDK może wskazać pokaźnej wartości wkład niefinansowy o wartości policzalnej w pieniądzu w postaci pracy wolontariatusy.

Włączenie wolontariatu w prace placówki jest łatwiejsze, gdy całość pracy odbywa się w systemie projektowym. Jasna odpowiedzialność poszczególnych pracowników, koordynująca, a nie sprawcza, rola szefa pozwala łatwiej delegować zadania coraz niżej z zachowaniem kontroli nad całością zadań. W Blachowni każda aktywność programowana jest z określeniem stanu wyjścia, zasobów, potrzebnego wsparcia oraz weryfikowalnych rezultatów i produktów. Wdrożenie osób do tego sposobu działania dało wymierną poprawę efektywności całej placówki.

Na zakończenie warto przytoczyć zaproszenie umieszczone na stronie internetowej Miejskiego Domu Kultury w Blachowni: *Jeśli masz pomysł na jakąś inicjatywę lub przedsięwzięcie, które chciałbyś widzieć w naszym MDKu przyjdź i opowiedz nam o tym lub po prostu napisz do nas mail. Razem możemy dokonać więcej.*

#### **4.2. Muzeum Powstania Warszawskiego – program wolontariatu w mieście pow. 500 tys. mieszkańców**

INFORMACJE OGÓLNE NT. BADANEJ INSTYTUCJI KULTURY

Muzeum Powstania Warszawskiego zostało stworzone od podstaw w 60. rocznicę

wybuchu powstania z inicjatywy ówczesnego Prezydenta Warszawy Lecha Kaczyńskiego. Koncepcja Muzeum oraz realizacja powstawała w 2003 i 2004 roku. Otwarcie nastąpiło 31. lipca 2004 w przeddzień 60. rocznicy wybuchu Powstania. Twórcy Muzeum od początku założyli konieczność osadzenia placówki w społeczności Warszawy, poprzez nawiązywanie kontaktu z Powstańcami i ich rodzinami oraz wolontariuszami. W tym ostatnim zakresie wg wieloletniego kierownika Centrum Wolontariatu inspiracją były rozwiązania podpatrzone w londyńskim Tate Modern oraz amerykańskiej National Gallery (stamtąd podobno pochodzi hasło: *Jeśli jutro wolontariusze by nie przyszli, Galerię trzeba by zamknąć.*).

Muzeum gromadzi i udostępnia eksponaty historyczne oraz wspomnienia związane z Powstaniem Warszawskim. Na podstawową działalność Muzeum składa się działalność ekspozycyjna, dydaktyczna, badawcza, wydawnicza oraz konserwacyjna. Co roku organizowane są uroczyste obchody rocznicy wybuchu Powstania. Muzeum nawiązuje i podtrzymuje kontakty z kombatantami, na rzecz których świadczy też pomoc w potrzebach życiowych.

Szeroką informację o działalności muzeum wraz zaproszeniem do wszechstronnego wsparcia działalności zawiera strona internetowa pod adresem [www.1944.pl](http://www.1944.pl). Na stronie znajdują się również informacje o działającym przy Muzeum Centrum Wolontariatu.

#### INFORMACJE NT. PROGRAMU WOLONTARIATU

Początki działalności biura Pełnomocnika Prezydenta M. St. Warszawy ds. Budowy Muzeum Powstania Warszawskiego związane były z bardzo napiętym harmonogramem przygotowań i dążeniem do stałej obecności informacji o Muzeum w mediach. Wg pierwszego kierownika Centrum Wolontariatu miało ono ruszyć już po otwarciu ekspozycji. Pewnego dnia brakowało jednak pomysłu na cyklicznie podawaną informację dla dziennikarzy i padło na wolontariat: *Muzeum Powstania Warszawskiego szuka wolontariuszy*. W krótkim czasie zgłosiło się kilkadziesiąt osób, z których ok. 30 rozpoczęło współpracę. Tak 10. października 2003 na blisko rok przed otwarciem ekspozycji wystartowało Centrum Wolontariatu.

Pierwsza grupa wolontariuszy była bardzo zróżnicowana pod względem wieku,

wykształcenia i doświadczenia. Cechą łączącą wszystkich był osobisty stosunek do Powstania, najczęściej związany z historią rodziny lub wręcz własnym udziałem wolontariusza (najstarsza z obecnie pracujących wolontariuszek ma 84 lata i była w Powstaniu sanitariuszką). Zasadą przyjętą od samego początku i generalnie przestrzeganą było: *Wolontariat nie jest drogą do zatrudnienia*<sup>202</sup>. Taką informację otrzymywali wszyscy wolontariusze. W pierwszym okresie trudno było też mówić o jakiejś specjalizacji, każdy robił co tylko mógł. Stabilizację sytuacji przyniosło otwarcie i krzepnięcie Muzeum w kolejnych latach. Ogółem do dnia dzisiejszego rejestracji w charakterze kandydatów na wolontariuszy dokonało ponad 1000 osób z czego ok. połowy faktycznie wolontariat podjęło.

Na 20. września 2010 roku w Muzeum Powstania Warszawskiego pracuje ok. 100 wolontariuszy, przy ok. 120 pracownikach etatowych Muzeum. Wymiar pracy wolontariusza określony jest jednolicie na przeciętnie 6 godzin tygodniowo w miesięcznym okresie rozliczeniowym, chociaż zdarza się (zwłaszcza w okresie wakacyjnych obchodów), że wolontariusze pracują z własnej inicjatywy znacznie dłużej (w sierpniu br. jeden z wolontariuszy spędził na ekspozycji 200 godzin).

Wolontariusze pracują we wszystkich działach Muzeum, chociaż dostępność poszczególnych rodzajów pracy nie jest jednakowa. Przykładowo praca w pracowni konserwacji zbiorów wymaga na tyle specjalistycznych umiejętności, że tylko osoby mające wykształcenie kierunkowe mogą się w nią włączyć. Największy udział mają wolontariusze w Archiwum Historii Mówionej i na Ekspozycji. AHM to dział zajmujący się przeprowadzaniem wywiadów z Powstańcami i cywilami, którzy przeżyli Powstanie w Warszawie. Zatrudnia jedynie 3 osoby, kierujące pracą i 3 operatorów kamer. Wywiady przeprowadzają wyłącznie wolontariusze. Najchętniej w tym dziale widziane są osoby z doświadczeniem dziennikarskim. Jednak również dla pozostałych chętnych droga nie jest zamknięta. Kilkakrotnie na przestrzeni lat organizowane były warsztaty dziennikarskie dla wolontariuszy. W innych sytuacjach prowadzone jest szkolenie indywidualne. Szlif dziennikarski poparty musi być solidną wiedzą o Powstaniu Warszawskim i możliwie szeroką wiedzą związaną z konkretnym Świadkiem Historii, dlatego każdy wywiad poprzedzony jest przygotowaniem indywidualnym do wywiadu. Swoistym bonusem dla najlepszych w tej pracy wolontariuszy są organizowane od czasu do czasu wyjazdy w celu

---

<sup>202</sup> Od tej zasady miały miejsce 3 wyjątki. Obecnie przyjęto, że wolontariusz może zostać pracownikiem Muzeum, o ile od zakończenia wolontariatu do zatrudnienia minie przynajmniej 6-miesięczna karencja.

realizacji wywiadu do innych miast w Polsce, a nawet za granicę (Paryż, Londyn). Praca w Archiwum obejmuje również redakcję przepisanych wywiadów oraz obróbkę materiału video. Te prace również wspomagane są przez wolontariuszy o odpowiednich predyspozycjach i umiejętnościach.

Zadania wolontariuszy na ekspozycji podobne są do pracy pracowników Muzeum. W początkowym okresie pełnią oni rolę osób obserwujących ekspozycję, kierujących grupy zwiedzających itp. Pracują w bezpośrednim kontakcie ze zwiedzającymi. Obowiązkowo przechodzą szkolenie dotyczące historii Powstania z uwzględnieniem specyfiki pracy w Muzeum. Mają również możliwość, po odbyciu przeszkolenia, przystąpienia do egzaminu na przewodnika po Muzeum i oprowadzania przychodzących grup.

Sekcja dydaktyczna MPW organizuje lekcje muzealne dla uczniów szkół we wszystkich przedziałach wiekowych oraz proponuje spędzenie czasu w Sali Małego Powstańca dzieciom, których opiekunowie zwiedzają Muzeum. Na podstawie programu opracowanego w Muzeum wolontariusze mogą włączyć się w organizowanie zabaw dla dzieci. Osoby mające kwalifikacje mogą również samodzielnie prowadzić lekcje muzealne. Muzeum dba przy tym o podnoszenie kwalifikacji zarówno pracowników jak wolontariuszy. Jedna z wolontariuszek z tego działu z dumą prezentowała zaświadczenia o odbytych szkoleniach dotyczących psychologicznych aspektów pracy z dziećmi, dydaktyki, a także emisji głosu.

W dziale ikonografii pożądana są wolontariusze o zacięciu varsavianistów. Dział daje możliwość obcowania z bogatym materiałem fotograficznym i filmowym dotyczącym Powstania, a także poznania nowoczesnych metod archiwizacji i konserwacji fotografii.

Dział Inwentaryzacji i konserwacji zaprasza osoby zafascynowane kontaktem z eksponatami, które Muzeum stale gromadzi. Ich opisywanie i katalogowanie to zajęcia w których udział mają wolontariusze. Osoby o odpowiednich kwalifikacjach mogą również włączyć się w prace konserwatorskie.

Pokój Kombatanta, to szczególne miejsce w całym Muzeum. O ile cała ekspozycja powstała z myślą o Uczestnikach Powstania, to miejsce jest szczególnym wyrazem dbałości o nich. Obok wiedzy o losach poszczególnych osób, gromadzonej w Powstańczym Słowniku Biograficznym, świadczona jest tutaj wszechstronna pomoc Kombatantom w sprawach życiowych. Spotkania z żywymi uczestnikami Powstania dają

wolontariuszom dużo satysfakcji: *Serce Muzeum jest tutaj.*

Dział promocji i rzecznika prasowego pozwala wolontariuszom włączyć się w obsługę prasową uroczystości organizowanych przez muzeum, nawiązywać kontakty z dziennikarzami oraz uczestniczyć w bieżącym monitoringu prasy (jak podaje strona internetowa Muzeum „codziennej prasówce”).

Praca wolontariuszy wykorzystywana jest również przy nieregularnych, a koniecznych pracach związanych np. z wysyłką zaproszeń na uroczystości i w wielu innych potrzebnych czynnościach.

Nie wszystkie działy muzeum są jednakowo przygotowane do współpracy z wolontariuszami. *Wolontariusze są bardzo przydatni, ale trzeba zorganizować im pracę dojącą minimum jakiegoś rozwoju, satysfakcji.* Z perspektywy Centrum Wolontariatu widać, że w niektórych działach wolontariusze szybciej niż gdzie indziej wykazują oznaki „wypalenia”. *Czasami wolontariat był postrzegany jako magazyn z wolontariuszami: czterech na piątek, siedmiu do jakiejś pracy fizycznej. Co prawda wolontariusze w większości potrafią „jedną ręką trzymać koronę, a drugą ręką nosić”, ale niektórzy [szefowie działów] tylko tak potrafili eksploatować wolontariuszy.* Tak wykorzystywane osoby szybko zniechęcały się. To samo powiedzieli też niektórzy wolontariusze: *Nie chcę mówić o tym co jest w innych działach. Nie mogłabym tam pracować. Tutaj jest wspaniała atmosfera. Moi współpracownicy, młodzi ludzie, doceniają moją pracę.*

Podobnie jak na początku istnienia Muzeum trudno scharakteryzować grupę wolontariuszy jako całość. Jest ona bardzo zróżnicowana. W trakcie kilkakrotnej wizyty spotkałem m. in. kobiety w wieku emerytalnym (w tym panią odznaczoną medalem „Zasłużony dla Kultury Polskiej”), młodego pracownika Instytutu Hoovera z Kalifornii, który spędzał wakacje jako wolontariusz, niepełnosprawnego mężczyznę (skierowanego do MPW przez fundację „Hej koniku”). Nie brakuje oczywiście również uczniów i studentów. Wśród tych ostatnich zdarzają się osoby nie mające tak osobistej motywacji jak „pierwsze pokolenie” wolontariuszy. Niektórzy wprost przyznają, że zależy im na referencjach, zaliczeniu praktyk lub podobnych korzyściach. Wykorzystanie tych osób jest trudniejsze, gdyż czas jaki planują poświęcić nie przekracza na ogół miesiąca, dwóch. Nie oznacza to, że nie pociąga ich praca w Muzeum. Czasami zdarzało się i tak, że oznaczony czas mijał, a wolontariusz nadal przychodził.



Nie ma na ogół sytuacji „akcyjnego” angażowania wolontariuszy. Osoby które współpracują robią to w dłuższym okresie. W razie potrzeby jednorazowego wsparcia jakichś działań (zwłaszcza w kontekście letnich obchodów rocznicy wybuchu Powstania) na odsiecz wzywane są organizacje młodzieżowe, zwłaszcza harcerze, współuczestniczący i tak w uroczystościach.

Specjalnie dla wolontariuszy organizowane są dwa razy w roku dwu-trzydniowe wyjazdy integracyjne. Ponadto w założeniu wolontariusze mają prawo otrzymać produkowane przez Muzeum gadzety i publikacje. Nieoficjalnie uzyskałem informację, że w przypadku droższych albumów „przydział” dla wolontariuszy bywał przedmiotem sporu. Pamiątki i publikacje przekazywane są na ogół pod koniec roku przy okazji Wigilii. Wolontariusze mający kontakt ze zwiedzającymi otrzymują również strój służbowy z logo Muzeum, a wszyscy - plakietkę „Wolontariusz”.

#### OCENA ISTNIEJĄCYCH W POLSCE REGULACJI USTAWOWYCH DOTYCZĄCYCH WOLONTARIATU W KONTEKŚCIE DZIAŁALNOŚCI INSTYTUCJI

Budowanie od podstaw Centrum Wolontariatu rodziło wiele trudności w związku z nieprecyzyjnymi zdaniem pracowników Muzeum zapisami Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie. Jeden ze sporów toczonych z pracownikami księgowości dotyczył istnienia obowiązku płacenia składek ZUS za wolontariuszy: *księgowość na wszelki wypadek chciała płacić*. Przez pewien czas wolontariusze otrzymywali w zamian za swoją pracę opłacony abonament medyczny LUX-MED (takiego przywileju nie mieli nawet pracownicy etatowi), jednak w pewnym momencie uznano to za niezgodne z prawem i zlikwidowano, ku rozczarowaniu części osób. Nie budzi natomiast wątpliwości prawnych objęcie wszystkich wolontariuszy ubezpieczeniem Następstw Nieszczęśliwych Wypadków. Wszyscy wolontariusze podpisują identyczny szablon porozumienia o współpracy<sup>203</sup>, obecna Kierownik Centrum Wolontariatu (objęła funkcję dwa tygodnie przed badaniem po siedmiu latach swojego poprzednika, który je tworzył) planuje zindywidualizować porozumienia poprzez dodanie „Zakresu obowiązków” o zmiennej treści.

---

<sup>203</sup> Zob. załącznik nr 8 do tej ekspertyzy.

#### INFORMACJE O WSPÓŁPRACY NA POZIOMIE LOKALNYM

Muzeum Powstania Warszawskiego współpracuje z szeroką rzeszą instytucji i organizacji społecznych, jednak większość tej współpracy nie ma związku z wykorzystywaniem ani pozyskiwaniem wolontariuszy. W całym okresie istnienia Centrum Wolontariatu kilkakrotnie na użytek akcji zbierania pieniędzy na renowację grobów powstańczych nawiązywało współpracę *ad hoc* z zaprzyjaźnionymi organizacjami (w praktyce – drużynami) harcerskimi. Powodem zwrócenia się o pomoc była wątpliwa skuteczność ogłoszeń o poszukiwaniu wolontariuszy do zbiórki pieniędzy. Osoby zgłaszające się nie budziły zaufania koniecznego by powierzyć im puszkę.

Drugi przypadek współpracy wynikł z inicjatywy drugiej strony. Fundacja „Hej koniku” zajmuje się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Jedną z wstępnych form aktywizacji jest wolontariat. Przedstawiciel Fundacji odnalazł informację o wolontariacie na stronie Muzeum i tak nawiązano współpracę<sup>204</sup>. Przed rokiem rozpoczęła pracę kilkusobowa grupka wolontariuszy, z której do dziś wytrwał jeden mężczyzna. W najbliższym czasie do przyjscia szykują się trzy nowe osoby.

Jedna z wolontariuszek relacjonowała także żywo współpracę w zakresie zbierania pamiątek i wymiany informacji z Instytutem Gruźlicy Chorób Płuc z ul. Płockiej. Wolontariuszka wyszukała szereg informacji i dokumentów o Powstaniu w bibliotece Instytutu. Jedną z pracownic biblioteki pracuje tam (wg relacji wolontariuszki) od 1953 roku, a wcześniej sama przeżyła Powstanie w Warszawie. *Jest żywą Encyklopedią Powstania*. Ta sama wolontariuszka wspomniała również szpital Wolski jako miejsce, którego starzy pracownicy podtrzymują tradycję pamięci o Powstaniu i pomagają nawiązywać kontakty z ludźmi – Powstańcami i cywilami.

Poza wymienionymi sytuacjami wolontariat jest ściśle wintegrowany w całość struktury Muzeum. Osoby i instytucje z zewnątrz, jeśli nawet mają kontakt z wolontariuszami, postrzegają ich raczej jako reprezentantów instytucji.

Kilkakrotnie zdarzały się sugestie ze strony instytucji zewnętrznych, by wolontariuszy włączyć w działania nie związane z Muzeum. Przykładem może być tu akcja zbierania podpisów pod hasłem „1% na kulturę”. Generalnie zdecydowano jednak, że skoro

---

<sup>204</sup> Na identycznej zasadzie Fundacja współpracuje również z Muzeum Kolejnictwa.

wolontariusze zaangażowali się na rzecz Muzeum, nie powinno się delegować ich do innych inicjatyw.

#### POTRZEBY ZWIĄZANE Z ZARZĄDZANIEM WOLONTARIUSZAMI I WYKORZYSTYWANIEM ICH PRACY W OMAWIANEJ INSTYTUCJI

Strumień wolontariuszy płynący do Muzeum Powstania Warszawskiego, chociaż zmniejszył się w porównaniu z pierwszym okresem (nie)istnienia Muzeum<sup>205</sup> daleki jest od wyschnięcia. Od kilku lat mówi się o końcu pracy Archiwum Historii Mówionej, gdyż coraz mniej jest żyjących Powstańców, a przecież kilka tysięcy wywiadów już zarejestrowano. Jednak w innych działach pracy nadal będzie dość. Zmiany w strukturze wieku i motywacji samych wolontariuszy będą z całą pewnością wpływać na sposób pracy z nimi. Niemniej na pierwszy rzut oka placówka działa dobrze i wydaje się nie potrzebować zewnętrznego wsparcia.

Obecnie w związku ze zmianę kierownictwa Centrum Wolontariatu Muzeum dokonuje pewnej redefinicji sposobu pracy z wolontariuszami. Nowe określenie zasobów i potrzeb będzie mogło dopiero stać się punktem wyjścia dla nowych sposobów działania.

#### OCENA WOLONTARIATU PRZEZ SAMYCH WOLONTARIUSZY

Postawy i motywacje samych wolontariuszy różnią się znacznie w zależności od wieku. Osoby w wieku emerytalnym, nieznacznie młodsze od najmłodszych Powstańców pracują z pasji. Obie Panie z którymi rozmawiałem z ogromnym wzruszeniem relacjonowały swoje spotkania z uczestnikami Powstania. Wdzięczność Powstańców i życzliwość otoczenia są dla nich ogromnym bodźcem do pracy ze wszystkich sił. (Jedna z nich stała się wręcz w środowisku seniorów na Woli orędowniczką wolontariatu i aktywności, zaproszoną w tym zakresie do współpracy przez Burmistrza Dzielnicy.) Czują się przy tym w pewien sposób wybrane, wyselekcjonowane: *Nie mam wykształcenia pedagoga ani historyka, chyba tym swoim zaangażowaniem przekonałam, że mnie wzięli.* Są to osoby z pierwszego zrywu związanego z uruchomieniem Muzeum, ale nie tylko, również obecnie przychodzą nowi wolontariusze z tej grupy. Część z nich stanowi istotne wsparcie pracy Muzeum w sytuacjach nawału pracy lub nagłej choroby pracownika, gdyż z racji wieku i doświadczenia życiowego (i zawodowego) mogą podejmować w zastępstwie odpowiedzialne zadania.

---

<sup>205</sup> Centrum Wolontariatu zaczęło działać zanim muzeum powstało.

Pasji i zaangażowania nie można odmówić również młodym wolontariuszom, którzy jednak traktują pracę dla muzeum bardziej jako zdobycie pewnego rodzaju wiedzy i doświadczeń niż docenienie ich samych. W konsekwencji bardziej cenią umiejętności i kompetencje, które mogą nabyć, niż sam udział w zespole Muzeum.

Jeszcze inną grupą są osoby niepełnosprawne, które obok zainteresowania historią i Muzeum przez wolontariat mają szansę wyjść z domu, obcować z innymi ludźmi i również być docenione.

#### PODSUMOWANIE

Projekt wolontariatu przy Muzeum Powstania Warszawskiego na starcie wydaje się projektem łatwym. Otwarcie Muzeum towarzyszyło tak wiele zaangażowania i pozytywnych emocji, że przyciągnięcie pierwszej grupy wolontariuszy nie wymagało wielkiego wysiłku. Późniejszy sukces i prestiż Muzeum również wspiera chęć zaangażowania osób.

Na dłuższą metę wyraźnie widać jednak konieczny kierunek pracy. Wypowiedane między wierszami uwagi o *wypalaniu się wolontariuszy w niektórych działach* czy *odchodzeniu nie tylko z powodów zdrowotnych* stanowią ostrzeżenie. Wolontariusze są przydatnymi członkami zespołu tam gdzie otrzymują uznanie i odpowiedzialność. Trudno o uznanie, gdy wolontariusz wykonuje wyłącznie najprostsze prace. Zarządzanie wolontariuszami poprzez włączanie ich w odpowiedzialność jest kluczowym elementem długofalowego powodzenia projektu.

## 5. WNIOSKI I REKOMENDACJE DOTYCZĄCE UWARUNKOWAŃ ROZWOJU WOLONTARIATU W INSTYTUCJACH KULTURY W POLSCE

Korzystanie z wolontariatu w polskich instytucjach kultury nie jest często spotykanym zjawiskiem. Na niski poziom zaangażowania się społecznego Polaków w tej sferze nakłada się obecny często tradycyjny sposób myślenia, zgodnie z którym instytucje kultury nie są miejscem dla wolontariuszy. Brakuje nie tylko wiedzy o tym, że zagadnienie dość kompleksowo już od 2003 r. reguluje Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, która pozwala jednoznacznie na angażowanie również wolontariuszy przez jednostki sektora publicznego (w tym instytucje kultury). Głównym zawartym w ustawie ograniczeniem jest brak możliwości stosowania aktywności wolontariuszy w związku z działalnością o charakterze gospodarczym. **Również samo pojęcie wolontariatu jest często niewłaściwie rozumiane i mylone ze stażami i praktykami.** Wobec takiej sytuacji nie może dziwić fakt, że powszechnie brakuje świadomości o potencjalnych korzyściach, jakie może przynieść zaangażowanie wolontariuszy do działalności kulturalnej.

Mimo zarysowanej w poprzednim akapicie sytuacji, działania podjęte przez Instytut Spraw Publicznych w trakcie pracy nad przygotowaniem niniejszej ekspertyzy pokazują istnienie w Polsce dobrych przykładów systemowego korzystania z pomocy ze strony wolontariuszy przez instytucje kultury. Zdarzało się jednak, że w obserwowanych instytucjach program wolontariatu wprowadzano jakby przypadkowo, bez większej świadomości istnienia odpowiednich regulacji prawnych oraz wiedzy o dobrych praktykach korzystania z takiej działalności za granicą. Mimo tego, **zastosowanie odpowiednich rozwiązań zawsze odbywało się z pozytywnym skutkiem tak dla pracy samej instytucji, jak i lokalnej społeczności, na rzecz której prowadzi ona swoją działalność.** Wyraźnie korzystają na tym także wolontariusze, zyskując nie tylko nowe doświadczenia oraz kompetencje, pozwalające zwiększyć ich pozycję na rynku pracy, czy też bezpośrednio znaleźć zatrudnienie. Kształtują się u nich także zaangażowane społecznie postawy obywatelskie oraz wzrasta poczucie więzi z zamieszkiwanym terytorium, a w konsekwencji poziom kapitału społecznego.

**Brakuje obecnie w Polsce wiarygodnych danych ilościowych na temat stanu wykorzystania wolontariatu przez Polskie instytucje kultury.** Zgromadzenie wystarczających danych jest konieczne, aby możliwe było dokonanie obiektywnej oceny istniejącej sytuacji w odniesieniu do całego kraju. Jednak przeprowadzone przez ISP prace

mające charakter badań jakościowych pokazały, że spośród różnych rodzajów instytucji kultury działających w Polsce, z wolontariatu relatywnie najczęściej korzystają domy kultury położone w mniejszych gminach miejskich oraz tych o charakterze wiejsko-miejskim i miejskim. Istnienie takiej tendencji potwierdza również kilka wymienionych w tej ekspertyzie dostępnych raportów z badań poświęconych tym instytucjom kultury. Już tylko na tej podstawie **można zauważyć olbrzymią rolę domów kultury, angażujących w charakterze wolontariuszy przedstawicieli lokalnej społeczności w budowanie lokalnego kapitału społecznego**. Nawet jednak w domach kultury wolontariat należy jeszcze do zdecydowanej rzadkości. Związane jest to również z ogólną dominacją liczbową domów kultury, które w swej pracy ograniczają się do prowadzenia tradycyjnych, mało innowacyjnych działań. W instytucjach tego typu trudno znaleźć miejsce dla wolontariatu. **W przypadku lokalnych domów kultury częstą przeszkodą jest również brak wsparcia ze strony jednostki administracji lokalnej**, która powołała go do życia. Brakuje w nich najczęściej zrozumienia dla roli i miejsca wolontariatu w kulturze oraz pozytywnych rezultatów, jakie jego zastosowanie mogłoby przynieść lokalnej społeczności. Wobec takiej sytuacji tym więcej musi zależeć od osobowości, siły woli, chęci, ale i wiedzy dyrektora danej instytucji kultury.

Wprowadzenie ewentualnego programu wolontariatu w chwili obecnej w znacznym stopniu zależy od podejścia poszczególnych menadżerów (członków kadry zarządzającej) danej instytucji kultury. W zidentyfikowanych przez ISP przypadkach udało się tego dokonać tylko tam, gdzie dyrekcja uznała, że warto postawić na wolontariat, przełamując w ten sposób powszechnie funkcjonujące stereotypy na jego temat. Uzależnione to było również od wykazania się przez takie osoby otwartością i zaufaniem do ludzi. Często odpowiednie działania były prowadzone bez świadomości istniejącego prawa oraz odpowiedniej wiedzy na temat zarządzania wolontariuszami. Rozwiązania wypracowywano na błędach, zarówno ze strony samych wolontariuszy, jak współpracującej z nimi kadry instytucji kultury. Choć części z nich można by zapewne uniknąć, gdyby nie **brak zagadnienia zasad współpracy z wolontariuszami w kulturze w programach nauczania przyszłej kadry zarządzającej instytucjami kultury w Polsce**. Tym spośród menadżerów instytucji kultury, którzy patrzą przychylnie na wolontariat, **brakuje know-how, wiedzy na temat możliwych do wykorzystania rozwiązań**, m.in. pochodzących z krajów, o ugruntowanej tradycji angażowania wolontariuszy w instytucjach kultury.

**Bardzo dobrym przykładem takiego państwa jest Wielka Brytania.** Tradycyjnie w tamtejszych instytucjach kultury (szczególnie tych pracujących na rzecz ochrony dziedzictwa kulturowego) obecni byli przedstawiciele konkretnego typu osób, głównie emeryci i renciści. Od pewnego czasu **kolejne rządy brytyjskie podejmują jednak wysiłki, aby za sprawą wolontariatu, budować zaangażowanie społeczne także wśród przedstawicieli innych grup społecznych, szczególnie tych uznawanych za posiadające mniejsze szanse na rynku pracy, jak m.in. ludzie młodzi, niepełnosprawni, czy też posiadających korzenie imigracyjne.** Obydwie poddane badaniom na zasadzie studium przypadku instytucje, ulokowane w dwóch miastach biedniejszej, robotniczej części Anglii, dowodzą, że **do tego celu znakomicie nadają się także instytucje kultury.** Pamiętać należy oczywiście o tym, że Wielka Brytania ma zdecydowanie odmienną tradycję i kulturę współpracy obywatelskiej niż Polska, a jej budowanie na Wyspach trwa nieprzerwanie od kilku wieków. Uwzględniając specyfikę sytuacji brytyjskiej, przedstawioną w tej ekspertyzie, warto jednak wykorzystać pochodzące stamtąd dobre praktyki. Obydwa poddane dokładnym badaniom instytucje (programy wolontariatu) wydają się być odpowiednie do czerpania z nich przykładów konkretnych rozwiązań również z dwóch dalszych powodów. Po pierwsze, przeprowadzone w nich badania pokazują, że przyniosły znaczny, pozytywny efekt poszczególnym lokalnym społecznościom. Po drugie, spośród różnych modeli instytucji kultury funkcjonujących na terenie Wielkiej Brytanii, do dokładniejszej analizy w ramach badań realizowanych przez ISP wybrano takie, które posiadają strukturę do pewnego stopnia podobną do większości instytucji kultury istniejących w Polsce. Obydwie są dużymi podmiotami finansowanymi z budżetu państwa, które zatrudniają relatywnie znaczną kadre pracowników etatowych.

**Doświadczenia zagraniczne, ale też i obserwacje uczynione w naszym kraju, pokazują istnienie kilku szczególnie istotnych problemów związanych z wolontariatem w instytucjach kultury, o których należy pamiętać, starając się wprowadzić go do tych podmiotów.** Przede wszystkim, bardzo ważne jest zadbanie o poczucie bezpieczeństwa pozycji zajmowanych w strukturze danej instytucji przez pracowników etatowych. **Należy oddzielić wyraźnie status posiadany przez obydwie grupy w ramach tej samej instytucji, określając jednoznacznie relację między wolontariuszami, a płatnym personelem.** Nie mniej ważne jest rozwiązanie kwestii **odpowiedzialności za szkody powstałe w związku z przekazywaniem świadczeń przez wolontariuszy.** Jest to istotne w różnych aspektach ich pracy prowadzonej w instytucji otwartej dla publiczności, ale szczególną wagę posiada w sytuacji, gdy w ramach pełnionej funkcji wolontariusze mają

kontakt z dziećmi lub przedstawicielami innych, tzw. „wrażliwych” grup społecznych. Należy także pamiętać o oddzieleniu faktu bycia przez daną osobę wolontariuszem od posiadania przez nią ewentualnych uprawnień do otrzymywania świadczeń socjalnych. **Wolontariat powinien być uznany za dodatkowy środek do zwiększenia kompetencji społecznych oraz zawodowych u osób zagrożonych wykluczeniem, a istniejące regulacje powinny w tym pomagać, a nie przeszkadzać.** Pamiętać należy również, że nawet klarowne ustalenie zasad świadczenia wolontariatu nie wpłynie automatycznie na wzrost wskaźników zaangażowania społecznego w Polsce bez połączenia go z odpowiednimi zachętami do angażowania się skierowanymi odrębnie do przedstawicieli różnych grup społecznych.

Wszystkie omówione w poprzednim akapicie zagadnienia mogłyby zostać uwzględnione w trakcie **rewizji oraz nowelizacji istniejących przepisów prawnych.** Chodzi nie tyle o dokonanie ewentualnych niezbędnych zmian w ramach czasem niejednoznacznych przepisów ustawy o działalności pożytku publicznego (nie zawsze dających się wprost zastosować do sytuacji instytucji kultury), lecz **również uwzględnienie zagadnienia wolontariatu w instytucjach kultury w Ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.** W odpowiedni sposób mogłyby zostać dostosowane również odpowiednie dokumenty programowe poświęcone rozwojowi sektora kultury oraz **kapitału społecznego w Polsce.** W celu przedstawienia konkretnych zmian prawnych oraz instytucjonalnych, które pozwolą na rozwinięcie systemu wolontariatu w instytucjach kultury, sformułowane zostały poniższe rekomendacje.

#### REKOMENDACJE

- Będąc jednostką odpowiedzialną nie tylko za rozwój partycypacji obywateli w kulturze, lecz również wzrost kapitału społecznego w Polsce, **Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego mogłoby zwiększyć swoją rolę w promowaniu wolontariatu w instytucjach kultury** (np. poprzez wpisanie zagadnienia wolontariatu do przygotowywanych strategii dotyczących rozwoju kultury i kapitału społecznego w Polsce, dokonanie pod tym kątem rewizji istniejących regulacji prawnych w zakresie prowadzenia działalności kulturalnej, podjęcie działań informacyjno-promocyjnych poświęconych stosowaniu wolontariatu w kulturze, uwzględnienie



tego zagadnienia w programach operacyjnych Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego – więcej na temat poszczególnych elementów niżej).

- Przeprowadzone przez ISP badania wykazały, że **wśród pracowników instytucji kultury często brakuje wystarczającej wiedzy i świadomości o możliwościach wynikających z istniejącego w Polsce prawa, zwłaszcza Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie** – to podstawowy akt prawny regulujący pracę wolontariuszy. W tym kontekście **należałoby podjąć wysiłki, aby im to zagadnienie przybliżyć. Pomocne będzie podjęcie działań motywujących instytucje kultury oraz jednostki publiczne, które są ich założycielami, do współpracy z organizacjami pozarządowymi.** Podejmując współdziałanie z trzecim sektorem instytucje kultury nie tylko mogłyby zyskać *know-how* przydatny do lepszej współpracy z wolontariuszami, ale także dostęp do osób zainteresowanych taką aktywnością. Realizując działania wspólnie z organizacjami pozarządowymi istnieją większe możliwości pozyskania i współpracy z wolontariuszami. W tym celu można rozważyć, na przykład:
  - motywowanie administracji publicznej, a w szczególności samorządów do planowania współpracy między instytucjami kultury i organizacjami pozarządowymi w ramach rocznych programów współpracy;
  - promowanie instrumentów współpracy między organizacjami pozarządowymi i administracją publiczną, a zwłaszcza samorządami, takich jak:
    - konkursy na zlecenie zadań publicznych w sferze kultury,
    - umowy partnerskie na realizację wspólnych działań w sferze kultury,
    - inicjatyw lokalne – jest to forma współpracy uregulowana przepisami ustawy o działalności pożytku publicznego, która umożliwia inicjowanie różnych działań przez mieszkańców danej wspólnoty samorządowej i realizację ich wspólnie z lokalną administracją (mogłaby zostać wykorzystana także w sferze kultury).
- Dla obecnych pracowników instytucji kultury oraz przedstawicieli lokalnych samorządów, którzy zajmują się kulturą i współpracują w tym zakresie ze znajdującymi się na ich obszarze instytucjami kultury można byłoby zorganizować **szkolenia**, wyjaśniające zasady działania istniejącego prawa odnoszącego się do

korzystania z wolontariuszy w instytucjach kultury oraz pokazujące korzyści z wprowadzenia ochotników do instytucji kultury. Ich program warto opracować z wykorzystaniem obserwacji odpowiednich rozwiązań dobrze funkcjonujących za granicą. Wiele przykładów takich dobrych praktyk można odnaleźć np. w opisie obu przedstawionych w tej ekspertyzie brytyjskich studiów przypadków.

- **Potrzebna jest rewizja programów nauczania na kursach, z których wywodzą się przyszli menadżerowie instytucji kultury w Polsce i wprowadzenie do nich zagadnienia koordynowania pracy wolontariuszy** oraz tematu zasad działania Ustawy o działalności pożytku publicznego w kontekście instytucji kultury. Dobrym pomysłem mogłoby być **wprowadzenie specjalizacji „koordynator wolontariatu”**, którego kompetencje byłyby także uznawane w instytucjach kultury (wzorem odpowiednich rozwiązań angielskich czy niemieckich).
- Temat wolontariatu w instytucjach kultury mógłby także być promowany przez **wprowadzenie ułatwiających jego stosowanie zmian w nowelizowanej właśnie Ustawie o działalności kulturalnej**. Jednym ze sposobów, może być umożliwienie łatwiejszego tworzenia instytucji kultury przez organizacje pozarządowe, które wykazują znacznie częściej gotowość do korzystania z wolontariatu (im również potrzeba szczególnie szkoleń z zakresu zarządzania wolontariuszami).
- Do korzystania z wolontariuszy warto motywować jednocześnie organizacje pozarządowe i instytucje. Dobrym do tego sposobem będzie **wprowadzenie dodatkowych punktów za korzystanie z wolontariuszy w konkursach organizowanych w ramach programów operacyjnych MKiDN** (przykładem ciekawych rozwiązań mogą być te zastosowane przez MPiPS w ramach programu FIO). W takim przypadku należy jednak pamiętać, że samo korzystanie z wolontariatu nie może być wystarczające. Dana organizacja czy instytucja powinna być zobowiązana do wykazania, w jaki sposób merytorycznie takich wolontariuszy zaangażuje, a zrealizowanie złożonych przez nią deklaracji powinno być potem dokładnie ewaluowane (nie można dopuścić do sytuacji, w której wolontariusze będą do projektów wpisywani tylko *pro forma*).
- Możliwość korzystania z wolontariatu w instytucjach kultury zostałaby lepiej uwidoczniiona, gdyby **udało się ją uznać w odpowiednim rozporządzeniu wydanym przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego**, analogicznym do przedstawionych w tej ekspertyzie rozporządzeń wydanych chociażby przez Ministra

Edukacji Narodowej czy Pracy i Polityki Społecznej. Cenne byłoby, gdyby taki akt prawny odwoływał się do zapisów ustawy o działalności pożytku oraz wprowadzał także zasady (wymogi – jeśli będą potrzebne), na których wolontariat mógłby być stosowany w instytucjach kultury.

- Potrzeba zróżnicowanych form motywowania do angażowania się w wolontariat w instytucjach kultury przez przedstawicieli różnych grup społecznych. **Osoby młode można aktywizować przez wprowadzenie systemu uznawania nabytych przez nich w trakcie wolontariatu kompetencji i umiejętności w formie zdobywania doświadczenia zawodowego.** Można byłoby w tym celu wprowadzić program i rozwiązania analogiczne do tych stosowanych w Wielkiej Brytanii (chodzi zarówno o przedstawiony w tej ekspertyzie program ‘vinolved’ czy też nagrody przyznawane młodym za zaangażowanie się na rzecz kultury). Dzięki uruchomieniu i promocji odpowiednich programów, przyznawane w ich ramach certyfikaty mogłyby zyskać uznanie w skali całego kraju. Podobnie, jak ma to miejsce np. w Wielkiej Brytanii (a podobny system zastosowano m.in. w Finlandii) młodzi wolontariusze mogliby także posiadać odpowiednie dokumenty (np. dzienniki), w których znajdowałyby się informacje o wykonywanych przez nich w danej instytucji kultury czynnościach oraz nabytych kompetencjach. Podstawy do tego typu działań istnieją już w ustawie o działalności pożytku publicznego. Warto jednak jeszcze je wzmocnić za pomocą wprowadzenia systemu oficjalnego uznawania nabytych w ten sposób kompetencji jako doświadczenia zawodowego osobom, które chciałyby pracować w sektorze kultury. Odpowiednie regulacje mogłyby również znaleźć się w wymienionym w poprzednim punkcie rozporządzeniu Ministra KiDN.
- **Do angażowania się w wolontariat w instytucjach kultury można również motywować przedstawicieli innych grup społecznych, uznawanych za posiadające mniejsze szanse na rynku pracy.** Pochodzące z Wielkiej Brytanii przykłady pokazują, że zaangażowanie w takiej formie w kulturze doskonale nadaje się do zwiększania kompetencji społecznych oraz kapitału intelektualnego zarówno wśród osób niepełnosprawnych oraz długotrwale bezrobotnych, jak również imigrantów czy uchodźców (wśród tych ostatnich zaangażowanie się w wolontariat służy m.in. lepszemu poznaniu kultury i języka społeczeństwa przyjmującego oraz pozwala nawiązywać kontakty z jego członkami – wszystko to ułatwia ich integrację w ramach społeczeństwa przyjmującego).

- Wyrażna jest także **potrzeba przeprowadzenia dalszych ilościowych badań na temat wykorzystania wolontariatu w polskich instytucjach kultury**. Na ich wynikach powinny być oparte rozbudowane strategie dalszych działań w tym zakresie wprowadzane w Polsce.
- **Zaprojektowanie** (albo ogłoszenie odpowiedniego konkursu dla organizacji pozarządowych) **kampanii promującej wolontariat w instytucjach kultury** oraz **opracowanie zestawu takich dobrych praktyk**, zarówno pochodzących z Polski, jak i innych państw europejskich. W takiej kampanii należy uwzględnić rolę kapitału społecznego w lokalnych społecznościach, który także budowany jest dzięki zaangażowaniu wolontariackiemu ich członków.
- **W kontekście prowadzonego obecnie wyboru polskiego miasta, które obejmie tytuł Europejskiej Stolicy Kultury w 2016 r. warto przewidzieć możliwość zaangażowania wolontariuszy w trakcie organizowanych uroczystości**. Przykład pochodzący z Liverpool'u (Europejskiej Stolicy Kultury w 2008 r.) pokazuje, jak bardzo pozytywne efekty może to przynieść nie tylko samym wolontariuszom, lecz również całej lokalnej społeczności.

## Załącznik nr 1

### Dyspozycje do wywiadów przeprowadzonych w ramach badań studiów przypadków brytyjskich instytucji kultury:

1. Could you describe the way in which a system of volunteers involvement is being organised in your organisation/institution?
  - What legal framework do you use in order to engage them? Do you sign any written contracts with them or have oral agreements or use different measures?
  - Could you explain why and when volunteers started to be involved in your institution's work? How this system was changing?
  - How many volunteers are being involved on day-by-day basis (in general)? Could describe their characteristics (age, sex, education, skills, etc.)?
  - How do manage volunteers? Do you have any special procedures for that (like introductory meetings/lectures, organisational meetings for volunteers, etc.)?
  - What kind of activities in your institution are being run by volunteers?
  - In what way you reward volunteers for their "work" (if you do this)? What kind of benefits do volunteers get with relation to their engagement?
  - Do you know how being volunteers influence particular people life? What change it brings to them? Do you have any system of evaluation of such impact of volunteering on people that are involved (volunteers)? If so, could you shortly explain its results?
  - Do you know what is the volunteers' motivation to engage in running your institution's activities?
2. Are there any regional or local policy documents or action plans related to the community engagement in volunteering that also affect the system of volunteering in your institution of culture? If yes, please, describe their role and most important aims and how their influence volunteers involvement in your institution's work.
3. Can you evaluate existing in your country legal framework related to the volunteers engagement in the work of the institutions of culture? Do you think that it is adequate to existing needs? Do you think that there is something that ought to be changed? If so, what and why?
4. Does your institution cooperate with local (regional) authorities while conducting its work what also involves volunteers engagement? If yes, how such cooperation looks like? What kind of activities was (are) organised in this way? What role volunteers have and what impact it has for local community?
5. Does your institution cooperate with local organisations or charities with relation to its activities what is also related to volunteers engagement? If yes, how such cooperation looks like? What kind of activities was (are) organised in this way? What role volunteers have and what impact it has for local community?
6. For institution from Liverpool: Could you explain what role your organisation had during European Capital of Culture celebrations in Liverpool in 2006? Were there volunteers involved in these activities? Was there any system of volunteers engagement and management created especially for the purposes of these celebrities?

Do you know how it looked like? Does it exist up until now? Do you know how it was working and what were the outcomes of these volunteers work?

**Załącznik nr 2**

**Lista respondentów wywiadów przeprowadzonych w Wielkiej Brytanii:**

- Volunteer Programme Manager - Imperial War Museum North (Manchester)
- 4 wolontariuszy - Imperial War Museum North
- "In Touch" Project Manager, Volunteer coordinator - The Manchester Museum
- Volunteer Coordinator, Assistant Volunteer Coordinator, Youth Volunteer Officer - National Museums Liverpool (wywiad z 3 osobami)
- dyrektor - World Museum Liverpool
- 4 wolontariuszy - World Museum Liverpool
- Regional Manager (North West) - organizacja Museums Libraries & Archives (Manchester)
- Chief Executive - Volunteer Centre Liverpool oraz vInvolved Liverpool
- pracownik education team - Walker Art Gallery Liverpool
- Liverpool's 08 Volunteer Programme manager - Liverpool City Council

### Załącznik nr 3

#### Dyspozycje do wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami polskich instytucji oraz organizacji zajmujących się kulturą nt. uwarunkowań systemowych związanych z wolontariatem w instytucjach kultury:

1. Czy z doświadczeń Pana/Pani pracy zawodowej wynika, że polskie instytucje kultury (w rozumieniu ustawowym) wykorzystują wolontariat?

#### JEŚLI TAK:

- a. W jakim stopniu jest on wykorzystywany (czy wolontariusze stanowią istotną część kadry danej instytucji)?
- b. Czy można wskazać jakiś rodzaj instytucji, które korzystają z tego rodzaju pomocy w większym stopniu niż inne? Co jest tego przyczyną?
- c. Na jakich zasadach jest w tych instytucjach wykorzystywana praca wolontariuszy?
  - czy są oni zatrudniani długoterminowo?
  - czy podpisuje się z nimi jakieś umowy?
  - czy są jakieś specjalne programy wolontariatu w ramach tych instytucji?
  - jaką formę rekompensaty za zaangażowany czas mogą uzyskać wolontariusze?
- d. Do jakiego rodzaju prac są w zatrudniani wolontariusze we wskazanych przez Pana/Panią instytucjach kultury (np. podstawowych czy wymagających posiadania określonych kompetencji)?

#### JEŚLI NIE:

- a. Czemu, Pana/Pani zdaniem, nie jest wykorzystywany?
  - b. Jakie warunki musiałyby zostać spełnione, by stało się inaczej?
2. Jaka jest wiedza osób zarządzających instytucjami kultury na temat możliwości wykorzystania w nich wolontariatu i czemu?
  3. Czy istnieje i ewentualnie na czym polega współpraca instytucji kultury ze środowiskiem organizacji pozarządowych w kontekście wykorzystania wolontariatu?
  4. Czy istniejące regulacje prawne określające zasady wykorzystywania wolontariatu w Polsce są dostosowane do specyfiki działania instytucji kultury?
    - a. Czy zna Pan/Pani takie najważniejsze regulacje prawne [*można podać skróconą nazwę*]?
    - b. Jaki jest stan wiedzy o nich wśród kadry zarządzającej instytucjami kultury?
    - c. W jakim stopniu są stosowane?
    - d. Czy występują w nich jakieś braki? Co należałoby lepiej uregulować?
    - e. Czy jeśli należałoby coś lepiej uregulować prawnie, to może Pan/Pani wskazać jakieś istniejące instrumenty prawne, w których należałoby tego dokonać wprowadzając odpowiednie zmiany?
  5. Czy zna Pan/Pani jakieś dobre przykłady instytucji kultury w Polsce korzystających z pracy wolontariuszy? Jeśli tak, proszę podać [mogą to być zarówno duże jednostki

działające w większych miastach, jak i mniejsze, ale funkcjonujące prężnie w lokalnych społecznościach].

6. Czy z Pani/Pana wiedzy wynika, że w którymś z krajów europejskich zostały wprowadzone szczególnie korzystne rozwiązania prawne (systemowe), ułatwiające wykorzystanie pracy wolontariuszy w tamtejszych instytucjach kultury? Czy istnieją jakieś regulacje/rekomendacje w tym zakresie na poziomie unijnym?
7. Czy może Pan/Pani polecić jeszcze jakieś osoby zajmujące się wolontariatem w instytucjach kultury, z którymi powinniśmy również porozmawiać na interesujące nas tematy?



#### **Załącznik nr 4**

**Lista respondentów wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami polskich instytucji oraz organizacji zajmujących się kulturą nt. uwarunkowań systemowych związanych z wolontariatem w instytucjach kultury:**

- członek zarządu Fundacji Pro Cultura
- przedstawiciel Działu Rozwoju Kultury Narodowego Centrum Kultury w Warszawie
- przedstawiciel Małopolskiego Instytutu Kultury w Krakowie
- Kurator Muzeum Fryderyka Chopina w Warszawie
- członek zarządu "Koalicji dla Młodych" Fundusz Lokalnego Ziemi Białobrzesckiej
- członek zarządu Towarzystwa Inicjatyw Twórczych „e”

## Załącznik nr 5

**Dyspozycje do wywiadów przeprowadzonych w ramach badań studiów przypadków polskich instytucji kultury posiadających rozwinięty program angażowania wolontariuszy:**

### 1. Czy instytucja korzysta z pracy wolontariuszy?

JEŚLI TAK:

- e. W jakim stopniu jest on wykorzystywany (czy wolontariusze stanowią istotną część kadry danej instytucji)? Ilu ich współpracuje z daną instytucją (w skali roku oraz średnio w danym momencie)? W jakim wymiarze czasu (tygodniowo lub miesięcznie) pracują?
- f. Na jakich zasadach jest w tych instytucjach wykorzystywana praca wolontariuszy?
  - czy współpracują długoterminowo czy raczej przy konkretnych eventach?
  - jak długo średnio współpracują z daną instytucją wolontariusze?
  - czy podpisuje się z nimi jakieś umowy?
  - czy jest jakiś specjalny program(-y) wolontariatu w ramach instytucji?
  - jaką formę rekompensaty za zaangażowany czas mogą uzyskać wolontariusze?
- g. Do jakiego rodzaju prac są w zatrudniani wolontariusze (np. podstawowych czy wymagających posiadania określonych kompetencji)?
- h. W jaki sposób wolontariusze są zarządzani?
- i. Czy w rezultacie zaangażowania się wolontariat osoby mają szansę na zatrudnienie w danej instytucji? Czy były takie przypadki? Jeśli tak, to jak są częste?
- j. W jaki sposób wolontariusze są motywowani do pracy? Czy istnieje specjalny przeznaczony do tego program?
- k. Czy są znane informacje nt. wpływu odbytego w danej instytucji wolontariatu na sytuację takich osób na rynku pracy? Jeśli tak, to jak często się zdarza, że byli wolontariusze znajdują zatrudnienie poza daną instytucją kultury, ale w ramach wykonywania podobnych czynności?
- l. Czy wprowadzone w Pana/Pani instytucji rozwiązania mają charakter autorski, czy zostały zainspirowane z zewnątrz (np. pomysłami wprowadzonymi w życie w innej podobnej instytucji w Polsce lub zagranicą)? W drugim z przypadków: skąd pochodził ten wzór(wzory)?

JEŚLI NIE:

- c. Czemu wolontariat nie jest wykorzystywany?
- d. Jakie warunki musiałyby zostać spełnione, by było inaczej?

### 2. W jaki sposób do zatrudnienia wolontariuszy w polskich instytucjach kultury odnoszą się regulacje prawne?

- a. Proszę wymienić znane Panu/Pani ustawy lub regulacje wydane na niższym szczeblu administracji państwowej [można podać nazwy potoczne].

- b. Czy te regulacje są adekwatne do istniejących potrzeb?
- c. Czy w praktycznym ich stosowaniu przez Pana/Pani instytucję kultury występują jakieś problemy? Jeśli tak, proszę wskazać jakie? Czy ma Pan/Pani pomysł, co należałoby zrobić, żeby im przeciwdziałać?
3. Czy Pana/Pani instytucja kultury współpracuje w ramach realizowanych zadań z jakąś organizacją pozarządową lub lokalną instytucją publiczną?
  - a. Na czym polega ta współpraca?
  - b. Czy w jej ramach są wykorzystywani wolontariusze?
  - c. Jeśli tak, to na jakiej zasadzie i do wykonywania jakiego typu prac?
4. Czy Pana/Pani instytucja doświadczyła jakiegoś szczególnego wsparcia ze strony lokalnej administracji, jeśli chodzi o wykorzystanie wolontariuszy? Czy jakieś specjalne działania (programy, strategie, itp.) zostały w tym zakresie podjęte na poziomie samorządu?
5. Jakie są potrzeby Pana/Pani instytucji związane z zarządzaniem wolontariuszami i wykorzystywaniem ich pracy?
  - Jeśli respondent ma problemy, dopytać: Czy potrzebne są jakieś szkolenia, dla kogo i jakie? Czy występują jakieś braki w zakresie infrastruktury? Jakież?
  - Jeśli są jakieś potrzeby: czy ma Pan/Pani jakiś pomysł, co należałoby zrobić, kto powinien podjąć określoną inicjatywę, żeby im przeciwdziałać?
6. A jakie potrzeby w kontekście swojej współpracy z instytucją dostrzegają sami wolontariusze?
7. Czy zna Pan/Pani jakieś inne podobne instytucje kultury, polskie lub zagraniczne, które należy wymienić ze względu na wprowadzone rozwiązania w wykorzystaniu pracy wolontariusz? Proszę je wymienić i uzasadnić wybór.

**Pytania do wolontariuszy (przykładowe):**

- Co skłoniło ich do zaangażowania się na zasadzie wolontariatu?
- Jakie korzyści im to przynosi?
- Czy zamierzają doświadczenia zdobyte w trakcie wolontariatu wykorzystać potem na rynku pracy lub rozwijać w trakcie dalszych etapów edukacji? W jaki sposób?
- Jak oceniają jakość zarządzania ich pracą w danej instytucji?
- Czy coś można by udoskonalić?
- Czy, w ich oczach, praca w instytucjach kultury na zasadzie wolontariatu jest dostatecznie rozpoznawana w Polsce?
- Czy czują się docenieni w lokalnej społeczności za to, co robią i czy mają potrzebę, aby tak było?

## Załącznik nr 6

**Lista respondentów wywiadów przeprowadzonych w ramach badań studiów przypadków polskich instytucji kultury posiadających rozwinięty program angażowania wolontariuszy:**

### **Miejski Dom Kultury w Blachowni**

- Dyrektor MDK w Blachowni
- Instruktor, opiekun wolontariuszy
- Burmistrz Blachowni
- Dyrektor GOSiR w Blachowni
- Dyrektor Szkoły prowadzonej przez Stowarzyszenie Rozwoju Wsi Cisie
- troje wolontariuszy – akustyków (oddzielne rozmowy)
- wolontariuszka plastyczka, wokalistka
- 5 wolontariuszek (rozmowa grupowa)
- matka jednego z wolontariuszy
- przewodniczący Rady Miasta i Gminy Blachownia
- mieszkańcy Blachowni (4 osoby spotkane na ulicy)

### **Muzeum Powstania Warszawskiego**

- kierownik Centrum Wolontariatu w ramach MPW
- twórca i były kierownik Centrum Wolontariatu w ramach MPW
- pracownica Archiwum Historii Mówionej
- wolontariusz, Instytut Hoovera, Kalifornia.
- wolontariuszka w sekcji dydaktycznej (sala małego Powstańca)
- wolontariuszka w pokoju kombatanta
- pracownik Centrum Wolontariatu, były wolontariusz
- przedstawicielka Fundacji „Hej koniku”
- wolontariusz niepełnosprawny (MPW)

**Załącznik nr 7**

**Wzór porozumienia zawieranego z wolontariuszami w Miejskim Domu Kultury w Błachowni (wraz z przykładowym określeniem zakresu obowiązków)**

**POROZUMIENIE O WSPÓŁPRACY**

W dniu 1 września 2008 roku w Błachowni pomiędzy Miejskim Domem Kultury w Błachowni z siedzibą przy ul.1-go Maja 99, reprezentowanym przez dyrektora **Karola Ostalskiego**, zwanego w dalszej części Korzystającym, a....., nr leg. ...., adres zamieszkania:....., zwaną w dalszej części Wolontariuszką, zostało zawarte porozumienie następującej treści:

- Korzystający i wolontariusz zawierają porozumienie o współpracy w zakresie określonym drukiem „Zakres Czynności Wolontariusza” będącym załącznikiem do niniejszego porozumienia.
- Wolontariusz zobowiązuje się wykonać w ramach porozumienia świadczenia na rzecz Korzystającego, wynikające z załączonego Zakresu Czynności w wymiarze 2 godzin tygodniowo.
- Rozpoczęcie wykonywania świadczeń strony ustalają na dzień 1września 2008, a zakończenie do dnia 30 czerwca 2009 roku.

Strony zgodnie ustalają , że porozumienie niniejsze obejmuje świadczenie o charakterze wolontarystycznym, które ma charakter bezpłatny.

- Korzystający zobowiązuje się do zwrotu wolontariuszowi wydatków ,które ten poczynił w celu należytego wykonania świadczenia w tym koszty podróży służbowych i diet na zasadach wynikających z odrębnych przepisów.
- Zwrot wydatków o których mowa w pkt.5 nastąpi w terminie 7 dni po otrzymaniu od wolontariusza stosownego rozliczenia wraz z dowodami poniesionych wydatków.
- Korzystający zapewnia wolontariuszowi bezpieczne i higieniczne warunki wykonywanych świadczeń.
- Wolontariuszowi przysługuje zaopatrzenie z tytułu wypadku przy wykonywaniu świadczeń wymienionych w Zakresie Czynności, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
- Wolontariusz może powierzyć wykonanie zadania innej osobie, lecz w pełni odpowiada za wykonanie porozumienia.
- Wolontariusz zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji w zakresie wykonywanego porozumienia, a zwłaszcza informacji związanych z sytuacją socjalną i zdrowotną osób na rzecz których świadczy pomoc.
- Porozumienie może być rozwiązane przez każdą ze Stron za 30 dniowym wypowiedzeniem; porozumienie może być rozwiązane przez każdą ze Stron bez wypowiedzenia z ważnych przyczyn

**KORZYSTAJĄCY**

**WOLONTARIUSZ**

.....

.....

**Zakres obowiązków (czynności) wolontariusza na stanowisku pracy**

Dla .....

A) Podległość służbowa

Bezpośrednim przełożonym jest Dyrektor Miejskiego Domu Kultury

B) Zakres obowiązków (czynności) wolontariusza

- Inspirowanie i animowanie różnorodnych form kultury w środowisku.
- Utrzymywanie kontaktów z instytucjami i organizacjami społeczno-kulturalnymi w zakresie działalności kulturalnej.
- Współorganizowanie imprez kulturalnych (konkursy, przeglądy, koncerty itp.)
- Odpowiedzialność za poziom wykonywanych usług na rzecz pracodawcy.
- Prowadzenie kontaktów z mediami lokalnymi, ich inspirowanie i podtrzymywanie.
- Realizowanie działań reklamowo – promocyjnych w zakresie podejmowanych przedsięwzięć społeczno – kulturalnych.
- Prace przy przygotowaniu scenografii oraz dekorowanie i przygotowywanie sal pod realizację imprez kulturalnych.
- Opieka artystyczno merytoryczna nad Galerią „Kamena”, (współorganizacja wystaw i wernisaży).
- Współpraca programowa z MDK, dyspozycyjność podczas realizacji zadań programowych.
- Przestrzeganie ustalonego w umowie harmonogramu i czasu pracy na rzecz zleceniodawcy.
- Przestrzeganie przepisów BHP oraz przepisów p – poż.
- Uczestnictwo w innych formach działalności placówki zgodnie z poleceniem przełożonego.
- Wolontariusz zobowiązany jest do złożenia pisemnego oświadczenia o niewykorzystywaniu powierzonego sprzętu dla osiągnięcia osobistych korzyści .
- Wolontariusz jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy jeżeli nie są one sprzeczne z literą prawa lub umowy o pracę.

**Zleceniodawca**

**Wolontariusz**

.....

.....

**Załącznik nr 8**

**Wzór porozumienia zawieranego z wolontariuszami w Muzeum Powstania  
Warszawskiego**

**POROZUMIENIE O WSPÓŁPRACY Z WOLONTARIUSZEM**

zawarte w Warszawie w dniu dd/mm/rr roku pomiędzy:

1. Muzeum Powstania Warszawskiego, z siedzibą w Warszawie (00-844) przy ul. Grzybowskiej 79, reprezentowanym przez dyrektora **Jana Oidakowskiego**, zwanym dalej **"Korzystającym"**

**a**

2....., zamieszkałym w **Warszawie**, legitymującym się....., zwanym dalej **"Wolontariuszem"**,

zwanymi dalej łącznie **"Stronami"**,

o następującej treści:

**§1**

Przedmiotem niniejszego porozumienia jest określenie praw i obowiązków Stron oraz zasad ich współpracy z Muzeum Powstania Warszawskiego

**§2**

1. W ramach niniejszego porozumienia Wolontariusz zobowiązuje się wykonać na rzecz Korzystającego następujące prace: wsparcie pracy wszystkich działów Muzeum w potrzebnym zakresie
2. Wolontariusz wykona prace określone w ust. 1 w okresie od dd/mm/rr do dd/mm/rr roku.
3. Miejscem wykonywania prac określonych w ust. 1 będzie Warszawa.
4. Prace, o których mowa w ust. 1, wykonywane będą przez Wolontariusza w wymiarze 6 godzin tygodniowo w miesięcznym okresie rozliczeniowym

**§3**

1. Wolontariusz oświadcza, że posiada odpowiednie kwalifikacje do wykonania prac określonych w § 2 ust. 1.
2. Wolontariusz będzie wykonywał prace określone w § 2 ust. 1 pod nadzorem wyznaczonego przedstawiciela Korzystającego, zgodnie z jego wytycznymi i poleceniami.

**§4**

1. Strony zgodnie ustalają, że w ramach niniejszego porozumienia Wolontariusz będzie wykonywał wyłącznie pracę o charakterze wolontariatu, to jest ochotniczo i bez wynagrodzenia.
2. Korzystający jest zobowiązany do:
  - 1) zapewnienia Wolontariuszowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zgodnie z odpowiednimi przepisami,
  - 2) pokrycia kosztów podróży służbowych i diet Wolontariusza - w przypadku polecenia

Wolontariuszowi odbycia podróży służbowej.

3. Korzystający może pokryć inne niezbędne koszty poniesione przez Wolontariusza w związku z wykonywaniem niniejszego porozumienia. W takim przypadku Wolontariusz zobowiązany jest do przedłożenia Korzystającemu dowodów poniesionych wydatków.

**§5**

Wolontariusz może powierzyć wykonywanie prac określonych w § 2 ust. 1 innej osobie wyłącznie za pisemną zgodą Korzystającego.

**§6**

Wolontariusz oświadcza, że został poinformowany przez Korzystającego o swoich prawach i obowiązkach wynikających z ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, niniejszego porozumienia oraz przepisów wewnętrznych Korzystającego.

**§7**

1. Niniejsze porozumienie zawarte jest na czas realizacji jego przedmiotu.
2. Każda ze Stron może rozwiązać niniejsze porozumienie za jednotygodniowym wypowiedzeniem.
3. Wszelkie zmiany i uzupełnienia niniejszego porozumienia mogą być dokonywane w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

**§8**

Niniejsze porozumienie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

Korzystający

Wolontariusz

.....  
.....