



EKO DZIAŁACZ

Poradnik

EKO DZIAŁACZ. PORADNIK

Redakcja: Petros Tovmasyan
Piotr Czarnojańczyk
Robert Kłosowski
Iga Przytuła
Dominika Paliczka
Paulina Zalewska

Wydawca: Fundacja Park Śląski
Aleja Gwiazd
41-516 Chorzów

@ Fundacja Park Śląski, Chorzów 2021

Publikacja bezpłatna

Projekt „Młodzieżowe Forum Ochrony Przyrody w Parku Śląskim”,
współfinansowany ze środków programu Unii Europejskiej Erasmus+.

Organizatorzy:



EKO DZIAŁACZ

Poradnik

1. O Fundacji Park Śląski

Fundacja Park Śląski zajmuje się edukacją ekologiczną oraz ochroną przyrody na terenie Parku Śląskiego. W swoje działania angażujemy rok rocznie blisko 100 wolontariuszy zarówno seniorów jak i młodych ludzi. Wolontariusze w ramach działalności statutowej fundacji przeprowadzają ekopatrole, uczestniczą w akcjach sadzenia drzew i kwiatów, wieszają budki lęgowe oraz budują hotele dla pszczoł.

Fundacja swoją siedzibę posiada w samym sercu Parku Śląskiego skąd prowadzone są obserwacje parkowych zwierząt i ptaków. Dysponujemy w pełni wyposażonymi salami warsztatowymi oraz kadrą edukatorów i ekspertów w zakresie ochrony środowiska i ekologii. Ściśle współpracujemy z Parkiem Śląskim S.A.

Fundacja Park Śląski – od 2012 roku nieprzerwanie zajmuje się:

- edukacją ekologiczną dzieci, młodzieży, dorosłych – prowadzi bezpłatne zajęcia przyrodnicze i ekologiczne (laboratoryjne i w terenie); w warsztatach wzięło już udział kilkadziesiąt tysięcy uczniów; zorganizowała już kilka ogólnopolskich konferencji naukowych na tematy przyrodnicze i ekologiczne; wydała albumy przyrodnicze, kilkanaście zeszytów edukacyjnych; jak również organizuje edukacyjne imprezy plenerowe.
- ochroną środowiska – jej edukatorzy przeprowadzili badania smogu w Parku, wpływ drzew parkowych na czystość powietrza w Parku i najbliższej okolicy.
- rozwojem wolontariatu (początkowo seniorów, a od kilku lat również ludzi młodych) – stały wolontariat seniorów (ok. 70 osób w wieku 60+), natomiast od 2014 r. również wolontariat młodych (ok. 50 osób).

Główne obszary naszej działalności, to:

- edukacja ekologiczna i ochrona przyrody,
- przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu,
- wolontariat i społeczeństwo obywatelskie,
- kultura i sztuka,
- sport i turystyka,
- zdrowie itp.

Misją Fundacji jest inicjowanie i wspieranie różnorodnych działań i projektów, podejmowanych w Parku Śląskim przy dużym zaangażowaniu lokalnej społeczności. Fundacja Park Śląski podejmuje działania lokalne, wojewódzkie, jak również ogólnopolskie. Oferta adresowana jest głównie do osób starszych, wolontariuszy, osób niepełnosprawnych, dzieci i młodzieży, jak również liderów NGO.

2. 0 Młodzieżowym Forum Ochrony Przyrody

W okresie od lipca do września 2021 roku zrealizowaliśmy cykl spotkań i warsztatów w ramach inicjatywy „Młodzieżowe Forum Ochrony Przyrody”. Skierowany on był do młodzieży z 4 województw: dolnośląskiego, opolskiego, małopolskiego i śląskiego i opracowany został z myślą o zachęceniu młodych mieszkańców tychże regionów do rozmowy na temat ochrony środowiska na szczeblu lokalnym.

Pierwsze spotkanie odbyło się z udziałem decydentów ze strony przemysłu oraz włodarzami parku. Rozmawialiśmy na temat stosowanych praktyk ochrony środowiska i bioróżnorodności w Parku Śląskim.

Podczas drugiego spotkania młodzi ludzie razem z liderami ze strony organizacji młodzieżowych rozmawiali na temat aktywizacji poprzez programy społeczne i wolontariat, a także na temat negocjacji międzysektorowych dotyczących ekologii i ochrony środowiska. Na warsztatach uczestnicy stworzyli ekologiczne zalecenia dla Parku Śląskiego,



Podczas spotkania finałowego zorganizowaliśmy debatę open space na temat zjawiska betonozy z udziałem Artura Tyńskiego - wolontariusza, a także prelegenta wielu konferencji naukowych, m.in. Conference of Youth poprzedzającej Szczyt Klimatyczny ONZ. Rozmýślano nad możliwością finansowego wsparcia realizacji ekopomysłów uczestników spotkania, a także przedstawiano sposoby zachęcania do aktywności na rzecz środowiska. W trakcie forum przedstawione zostały wnioski z działań uczestników warsztatów, takie jak opracowana mapa zaśmiecenia Parku oraz udokumentowany wpływ roślin na poziom zanieczyszczenia. Spotkanie było przepełnione przygotowanymi przez młodzież wydarzeniami outdoorowymi, które oddziaływały na lokalną społeczność. W ich wyniku mieszkańcy Katowic oraz Chorzowa wzięli udział w sesji podsumowującej jako wolni słuchacze.



Wzięliśmy również udział w konferencji podsumowującej projekt „InfoSMOG-MED” organizowanej przez Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego. Jednocześnie mogliśmy wysłuchać przemówień od takich decydentów jak:

- Tomasz Rożek - polski dziennikarz naukowy i fizyk, doktor nauk fizycznych, popularyzator nauk o ekologii, Ambasador kampanii „Śląskie. Zmieniamy powietrze na dobre”,
- Jakub Chelstowski - Marszałek Województwa Śląskiego – Podsumowanie działań i efektów projektu InfoSMOG-MED
- Izabela Domogała – Członek Zarządu Województwa Śląskiego

W naszych spotkaniach brała udział Agnieszka Bożek - była prezes zarządu Parku Śląskiego.

W spotkaniach wzięło udział 96 osób, w wieku 16-30, pochodząca z miast województwa dolnośląskiego, opolskiego, śląskiego, małopolskiego. Były to osoby zaangażowane w ochronę środowiska w swoich miastach, przynależne do ruchów ekologicznych. Jednym z naszych uczestników był Mikołaj Siemaszko - założyciel grupy „Czechowiczanie Dla Przyrody”. Grupa zrzesza osoby, którym nie jest obojętny stan otaczającego nas środowiska, które podejmują akcje związane ze sprzątaniem i utrzymaniem porządku w mieście, a także pokazują, że społeczne inicjatywy mają realny wpływ na przyrodę.



3. Rekomendacje młodzieży

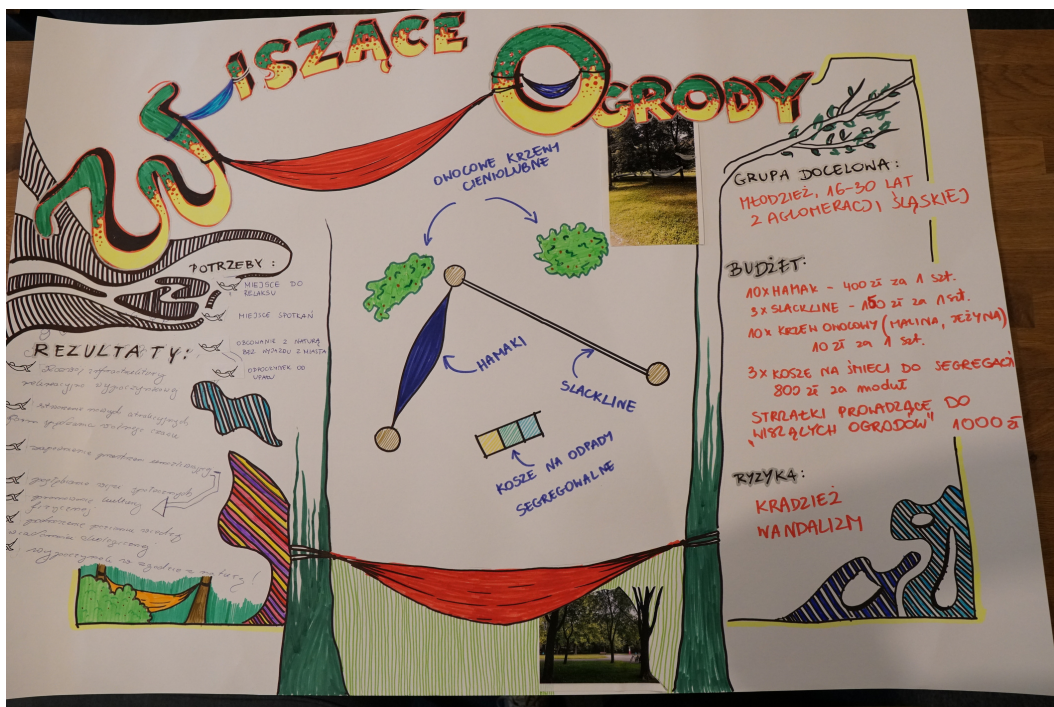
W trakcie spotkań młodzieży wraz z decydentami i przedstawicielami zarządu Parku Śląskiego dyskutowała na temat ochrony środowiska i możliwościach zaangażowania młodych ludzi w działalność proekologiczną. Podczas warsztatów uczestnicy wymyślali autorskie projekty, które można byłoby zrealizować w Parku Śląskim. Projekty odpowiadają na projekty zidentyfikowane podczas spaceru badawczego.

1. Wiszące ogrody

Potrzebę realizacji miejsca relaksu wykazały osoby w wieku 16-30 lat. Zauważyli oni, że w Parku Śląskim brakuje miejsca wypoczynku, gdzie można obcować z naturą bez konieczności wyjazdu z miasta, z dala od upału i promieni słonecznych. Zaproponowali stworzenie wiszących ogrodów, czyli hamaków rozmieszczonych między drzewami.

Rezultaty:

- rozwój infrastruktury rekreacyjno-wypoczynkowej,
- stworzenie nowych, atrakcyjnych form spędzania wolnego czasu,
- zapewnienie przestrzeni umożliwiającej promowanie kultury fizycznej,
- pogłębienie więzi społecznych,
- podnoszenie poczucia świadomości ekologicznej,
- wypoczynek w zgodzie z naturą.

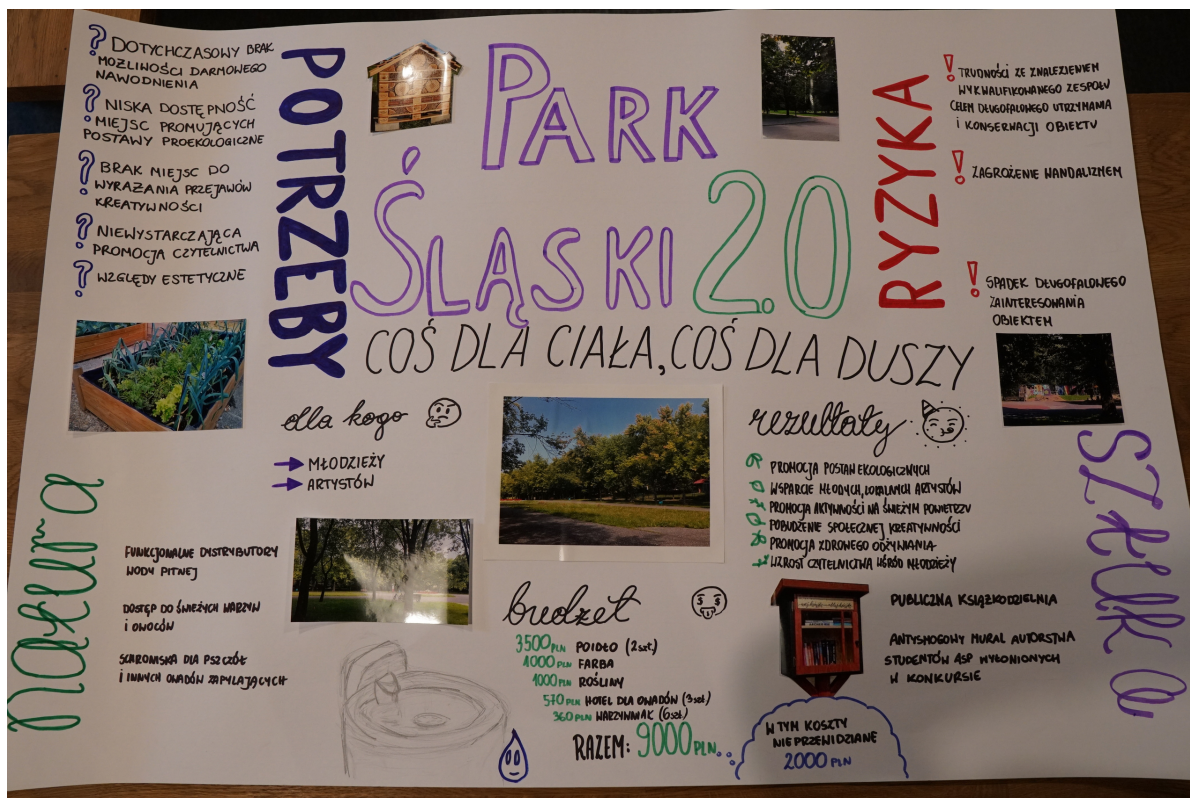


2. Park Śląski 2.0. Coś dla ciała, coś dla duszy.

Projekt przewiduje stworzenie mikroinfrastruktury na rzecz natury i kultury, tj. funkcjonalne dystrybutory wody pitnej, domki dla pszczoł i innych owadów zapylających, sadzonki świeżych warzyw i owoców, publiczna ksiązkodzielnia oraz antysmogowy mural autorstwa studentów ASP wyłonionych w konkursie. Młodzież opracowująca pomysł wykazała dotychczasowy brak możliwości darmowego dawodnienia w miejscach publicznych. Wykazano, że wśród młodzieży przejawia się niewystarczająca promocja czytelnictwa, aby temu zapobiec warto sięgnąć po skuteczne sposoby m.in. ogólnodostępną biblioteczkę do wymiany książek.

Rezultaty:

- promocja postaw ekologicznych,
- wsparcie młodych, lokalnych artystów,
- promocja aktywności na świeżym powietrzu,
- pobudzenie społecznej kreatywności,
- promocja zdrowego odżywiania,
- wzrost czytelnictwa wśród młodzieży.

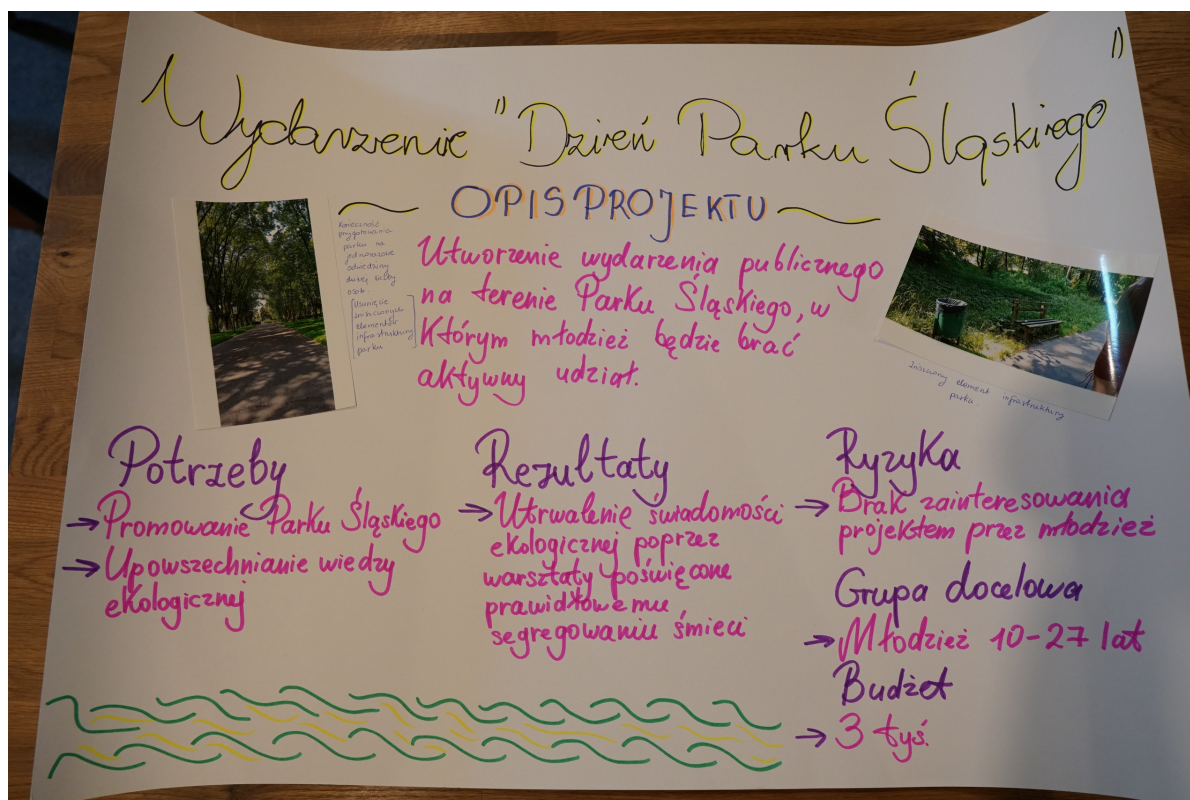


3. Event "Dzień Parku Śląskiego"

Projekt ma na celu ukazanie młodzieży Parku Śląskiego jako miejsca, które warto odwiedzić. W ramach działania namawianoby młodzież do włączenia się do czynnego wsparcia działań ekologicznych na terenie Parku Śląskiego, m.in. zaangażowanie się w charakterze wolontariuszy w działania porządkowe. Wydarzeniu towarzyszyłby szereg warsztatów ekologicznych, tj. segregowanie śmieci, diy z odpadków, zero waste w kuchni.

Rezultaty:

- utrwalenie świadomości ekologicznej poprzez warsztaty poświęcone prawidłowemu segregowaniu śmieci,
- wzrost świadomości dotyczący produkowanych odpadków,
- rozwój kreatywności i wykorzystywania rzeczy w innym celu,
- promocja Parku Śląskiego jako miejsca do spędzania wolnego czasu.

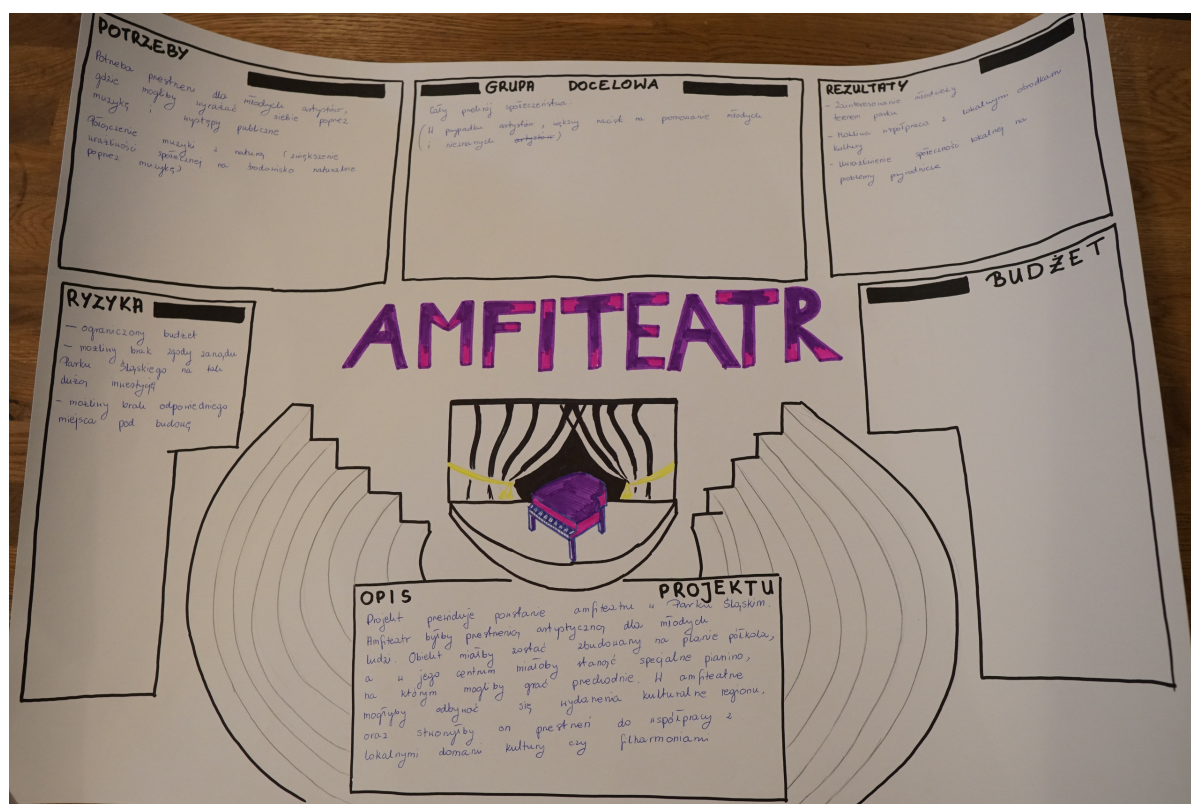


4. Amfiteatr.

Projekt przewiduje powstanie Amfiteatru w Parku Śląskim, czyli przestrzeni artystycznej dla młodych ludzi. Obiekt miałby być zbudowany na planie półkola, a w jego centrum miałoby stać pianino, z którego będą mogli korzystać przechodnie. w amfiteatrze mogłyby odbywać się wydarzenia kulturalne regionu, które stworzyły przestrzeń do współpracy z lokalnymi domami kultury. Uczestnicy projektu zauważyli potrzebę stworzenia miejsca dla młodych artystów, w którym mieliby możliwość wystąpienia publicznie. W regionie brakuje miejsca, gdzie młodzi ludzie mogliby ćwiczyć swoje umiejętności artystyczne. Połączenie muzyki z naturą zwiększy wrażliwość społeczną na środowisko naturalne.

Rezultaty:

- zainteresowanie młodzieży terenem parku,
- współpraca z lokalnymi ośrodkami kultury,
- umożliwienie społeczności lokalnej na problemy przyrodnicze,
- wzrost atrakcyjności Parku Śląskiego.

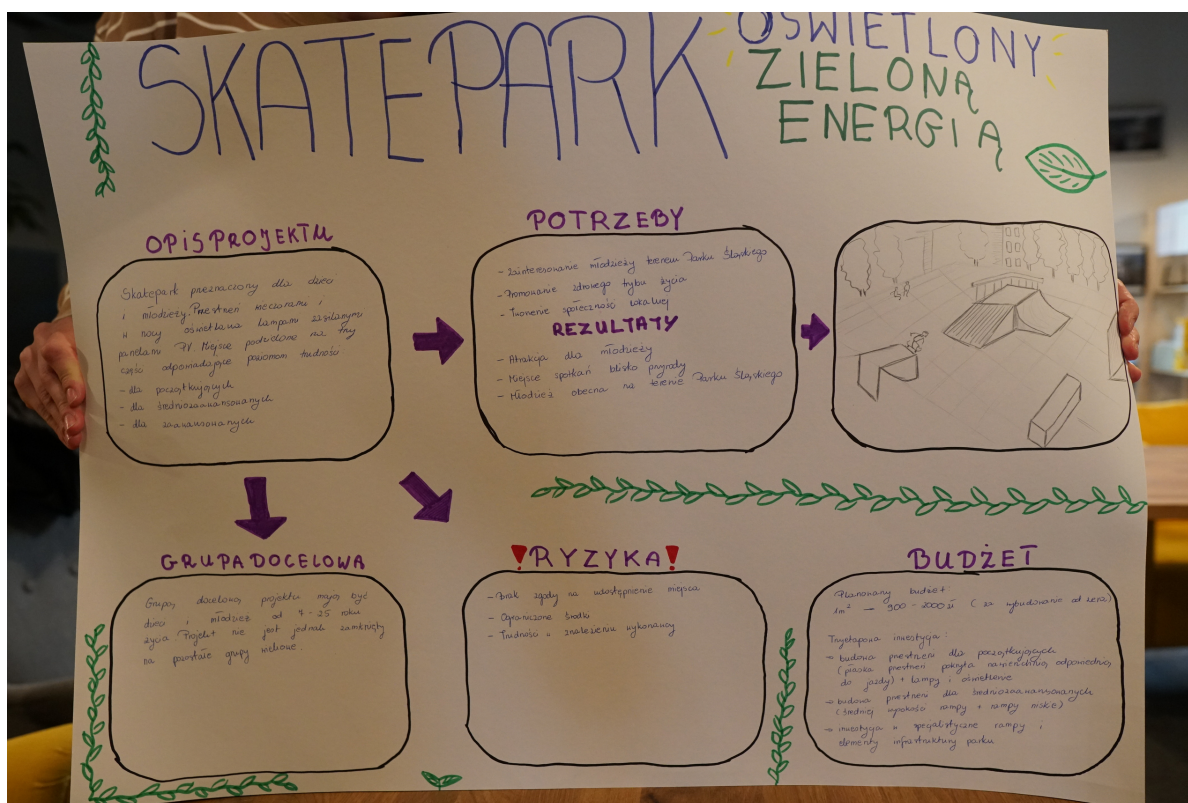


5. Skatepark o świetlony zieloną energią.

Młodzież zauważyła brak miejsca do aktywnego spędzania czasu wolnego na terenie Parku Śląskiego. Wymyślono stworzenie skateparku przeznaczonego dla dzieci i młodzieży. Przestrzeń wieczorami i w nocy byłaby oświetlana panelami PV. Miejsce mogłoby zostać podzielone na 3 strefy: początkujący, średniozaawansowany i zaawansowany.

Rezultaty:

- stworzenie atrakcji na terenie Parku Śląskiego,
- wzrost atrakcyjności parku wśród młodzieży,
- promowanie aktywnego trybu życia.



EKO DZIAŁACZ

Poradnik

4. Czym jest wolontariat i ekowolontariat

Wolontariat to nic innego, jak bezinteresowne niesienie pomocy w każdej dziedzinie życia społecznego. Wolontariusz poświęca dobrowolnie swój czas i energię, aby wspólnie z innymi osobami o tych samych przekonaniach osiągać cele, które nie wiążą się z uzyskaniem wynagrodzenia. Często osoby działające w ten sposób otrzymują od organizatora zwrot kosztów (np. za dojazd), lecz nie jest to zysk bezpośredni. Uczestnik otrzymuje wiele innych korzyści niematerialnych w postaci satysfakcji, podwyższenia moralnej samooceny, nawiązania nowych kontaktów społecznych, czy poszerzenia swojej wiedzy i doświadczenia.

Warto podkreślić, że wyróżnia się różne formy wolontariatu w zależności od kryteriów np. czas trwania i intensywność podejmowanych działań, liczba osób zaangażowanych w pracę lub zasięg geograficzny⁽³⁾. Nie jest to klasyfikacja naukowa, lecz terminy pozwalające na określenie obszarów, w którym rozwija się wolontariat i między innymi to:

- **Wolontariat stały** - charakteryzuje się ścisłym powiązaniem wolontariusza z organizacją lub instytucją. Ochotnicy wykonują określone prace w sposób regularny i ciągły np. trzy razy w tygodniu w określonych godzinach. Taki rodzaj wolontariatu najczęściej spotykany jest w hospicjach czy domach pomocy społecznej. Przy dłuższej współpracy wolontariusz podpisuje z organizacją porozumienie.
- **Wolontariat akcyjny** - ochotnicy pomagają przy krótkoterminowych projektach np. kvesta na konkretny cel, zbiórka żywności lub działania przy organizacji festiwalu. Zazwyczaj trwa od jednego do kilku dni. Dominuje on wśród młodzieży szkolnej ze względu na młody wiek wolontariuszy oraz mniejszą odpowiedzialność.
- **Wolontariat indywidualny** - jest to praca na rzecz podmiotów prywatnych w ich miejscu zamieszkania, u osób chorych, starszych, niepełnosprawnych. Osoba świadcząca pomoc zwykle nie jest powiązana z daną organizacją, a jej przełożonym jest osoba potrzebująca lub członek rodziny.

3. Mirosław Górecki Uniwersytet Warszawski „WOLONTARIAT – IDEA, ORGANIZACJA, DOŚWIADCZENIA”

- **Wolontariat grupowy** - pojedyncze osoby lub mniejsze grupy współpracują razem w ramach większego zorganizowanego zespołu, co umożliwia wzajemne zastępowanie i uzupełnianie w podejmowanych działaniach. Praca grupowa pozwala wolontariuszom na poczucie bezpieczeństwa, wsparcia, a także jest źródłem wymiany doświadczeń.
- **Wolontariat pracowniczy** - angażuje pracowników firm komercyjnych w dobrowolną działalność na rzecz instytucji i organizacji społecznych⁽⁴⁾. Pracownicy jako wolontariusze świadczą działania na rzecz potrzebujących, a firma wspiera finansowo lub organizacyjnie ich pracę. Korzyści odnosi każda ze stron: firmy rozwijają swój wizerunek i prestiż; pracownicy nabywają nowe kompetencje i umiejętności, mają możliwość poznać samego siebie oraz współpracowników; instytucje pozyskują dzięki temu nowych wolontariuszy.
- **Wolontariat seniorów** - emeryci i renciści są zaangażowani w nieodpłatną działalność dzieląc się najczęściej swoimi doświadczeniami zawodowymi. Seniorzy motywowani są głównie chęcią zdobycia nowych doświadczeń, nawiązania kontaktów oraz aktywnego spędzania czasu wolnego. Przykładem może być udzielanie korepetycji potrzebującym uczniom przez emerytowanego nauczyciela. Jest to zjawisko szczególnie popularne w krajach starzejących się.
- **Wolontariat internetowy** - zadania wolontariuszy są wykonywane internetowo. Wirtualni aktywiści zajmują się prowadzeniem blogów, forów czy stron internetowych, pozyskiwaniem finansowania na cele charytatywne, czy też tworzeniem grafik, udzielaniem porad prawnych. Praca w ramach e-wolontariatu pozwala na pokonywanie barier czasu i nadaje działaniom wymiar globalny.

Czym zatem jest ekowolontariat? Wolontariat środowiskowy to termin, który obejmuje szeroki zakres działań ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju realizowane przez osoby indywidualne i grupy społeczne. Jak wspomniano, wolontariusze mogą działać na rzecz różnorodnych podmiotów i inicjatyw. Aktywiści motywowani są przez szereg różnych czynników, z których poszczególne są altruistyczne, a inne służą rozwojowi i osobistym zainteresowaniom. Główną motywacją do udziału w wolontariacie środowiskowym jest poprawa stanu przestrzeni naturalnych, a także

4 A. Bejma, Wolontariat w Polsce i w Europie Środkowo-Wschodniej. Prawo i praktyka, OW Oficyna Wydawnicza ASPRA, Warszawa 2012, s. 39.

ochrona przyszłych pokoleń. Eko wolontariat obecnie wkroczył bardziej poza tradycyjne czynności takie jak sadzenie drzew i czynności konserwatorskie, obejmując zagadnienia związane z zrównoważonym rozwojem, wirtualnym wolontariatem i nauką obywatelską. Mimo to dalej pozostają istotne działania, które zwykle opierają się na prostych i niewymagających czynnościach takich jak segregacja śmieci, zbieranie pustych butelek podczas codziennych spacerów, czy monitorowanie środowiska. Skala efektywności jest jednak powiązana wprost z liczbą osób praktykujących te działania. Największe rezultaty są zauważalne przy wzmożonym nakładzie pracy. Równie ważne są kroki podejmowane na szczeblu świadomościowym i edukacyjnym, co pomaga w rozwoju idei i wspierania budowy współodpowiedzialności za losy środowiska naturalnego.

Do głównych działań związanych z wolontariatem środowiskowych można zaliczyć:

- Prowadzenie programów odbudowy zniszczonych ekosystemów, poprzez na przykład ponowne zalesianie, na obszarach najbardziej zdewastowanych i zanieczyszczonych.
- Spisy inwentaryzacyjne fauny i flory na określonym terenie. Umożliwia to opracowanie atlasów rozmieszczenia gatunków roślin i zwierząt, pozwalających na obserwacje ich populacji i ewolucji.
- Prowadzenie akcji informacyjnych i edukacyjnych rozpowszechniających informacje o ochronie środowiska. Inicjowanie rozmów ze społecznością lokalną na temat oszczędzania energii i recyklingu.
- Podnoszenie świadomości środowiskowej poprzez konferencje dla organizacji, stowarzyszeń, firm prywatnych. Konsekwencją jest zaangażowanie kierownictwa i pracowników i zbudowanie między nimi relacji prowadzących do jednego założonego celu.

Taka forma aktywności jest inicjatywą społeczną, która pozwala na integrację między pokoleniami, zdobycie nowej wiedzy i doświadczenia przez uczestników oraz realne wsparcie działań środowiskowych. Ekowolontariat jest propozycją skierowaną do wszystkich, którzy są zainteresowani problematyką ochrony środowiska. Udział w różnorodnych fundacjach czy organizacjach wspierających ochronę przyrody, przyczynia się do rozwoju wspólnego dobra i poprawy jakości życia w najbliższym otoczeniu. „Zielone Śląskie” promuje więc idee wolontariatu środowiskowego, kształtując postawy ekologiczne młodych ludzi na przyszłość.

5. Jak zachęcać do eko wolontariatu

Istotną rolę w pracy wolontariuszy odgrywa motywacja. Odpowiednie motywowanie do aktywności przynosi organizacjom korzyści, a także zwiększa efektywność i zaangażowanie wolontariuszy. Pracodawcy najczęściej motywują swoich pracowników podwyżkami i awansami, jako zachętą do wydajniejszej i lepszej pracy. W organizacjach i instytucjach prowadzących akcje wolontariackie sytuacja wygląda inaczej, gdyż są to działania świadczone bezpłatnie. Istotna jest tutaj świadomość o tym jak cenni są wolontariusze i ich czas poświęcony wyższym celom.

Analiza dotychczasowych badań dotyczących zaangażowania Polaków w wolontariat, pozwala na sformułowanie ogólnego wniosku, że poziom tej aktywności w Polsce jest relatywnie niski. W porównaniu z większością krajów Unii Europejskiej, Polska plasuje się w drugiej połowie całej stawki, czego dowodzą rezultaty unijnych badań porównawczych, takich jak European Social Survey, European Values Survey czy ogłoszone w maju 2011 r. wyniki Eurobarometru Gallup Organization. Te ostatnie dotyczą aktywności europejskiej młodzieży i pokazują, że ze wszystkich europejskich krajów młodzi ludzie w Polsce prawie najrzadziej angażują się w wolontariat w ramach organizacji obywatelskich (wynoszący 16% poziom zaangażowania to wynik trzeci od końca w całej UE)(5).

Wśród przyczyn braku zaangażowania się w wolontariat przeważają czynniki egocentryczne, czyli zatroskanie o własne problemy, obowiązki i rodzinę. Czas większości badanych osób był poświęcany głównie sobie i najbliższym(6). Kolejnym czynnikiem wskazywanym była niewiedza oraz nieporadność. Przyczyną tego był brak znajomości i organizacji, którymi można podejmować działania, a także brak zachęt oraz odpowiedniej promocji tego typu akcji. Przytoczono, że wśród badanych istniało przekonanie o trudnościach związanych z pracą w ramach wolontariatu.

Największym odsetkiem osób zaangażowanych w pracę społeczną (4,0%), cechowała się najlichniesza grupa organizacji non-profit, czyli stowarzyszenia, podobne organizacje

5 The Gallup Organization, Youth on the move, Flash Eurobarometer No. 319a, maj 2011, s.19

6 Zaangażowanie społeczne Polek i Polaków – raport z badania 2013 Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2014

społeczne oraz fundacje. Następnymi grupami podmiotów otrzymującymi najliczniejsze wsparcie wolontariuszy były kościoły, wspólnoty lub organizacje religijne (2,6% osób) oraz urzędy, instytucje rządowe i samorządowe (1,2% osób). Najniższym zaangażowaniem w prace społeczne cechowały się partie polityczne, należy jednak pamiętać, że jest to najmniej liczna grupa organizacji w Polsce(7). W wolontariat, niezależnie od rodzaju odbiorcy tej pracy, najczęściej angażowali się ludzie młodzi, w wieku od 15 do 24 lat, co było związane głównie z aktywnością w ramach wolontariatu indywidualnego (40,0% wśród osób w tej grupie wieku), w przypadku wolontariatu w ramach organizacji lub instytucji zaangażowanie ludzi młodych (15-24 lata) wynosiło 9,5%.

Najbardziej popularnymi formami nagradzania i motywowania wolontariuszy w wielu organizacjach jest np. okazywanie zainteresowania pracą wolontariusza, słowo „dziękuję”, pochwały i wyróżnienia, przyznawanie okolicznościowych upominków i nagród, wręczanie gadżetów z logo organizacji. Te działania mogą być jednak czasami niewystarczające. Warto jeszcze włączać wolontariuszy w procesy decyzyjne projektu, do których są zaangażowani, gdyż to podnosi ich pewność siebie oraz pomaga utożsamiać się z organizacją. Ważne jest, aby zespół znalazł kilka chwil na krótką rozmowę z ochotnikiem, tak aby poczuli się oni częścią zespołu. Można zaoferować im udział w szkoleniach, w których biorą udział wszyscy pracownicy oraz w imprezach i ważniejszych wydarzeniach organizacji. Program współpracy z wolontariuszem powinien być zatem integralną częścią działalności organizacji, wynikającą z realizacji codziennych zadań i wypełniania celów statutowych. Warto, aby w organizacji była osoba opiekująca się wolontariuszami. To ta osoba wprowadza wolontariuszy do organizacji, zapewnia im podstawowe lub specjalistyczne szkolenie - jeśli wymaga tego charakter zajęcia. Każdy wolontariusz winien mieć jasny i klarowny zakres obowiązków, wiedzieć dokładnie, co ma robić. Natomiast, żeby wolontariusze chcieli na długo zagościć w danej placówce należy stworzyć sprzyjającą atmosferę. Atmosferę, którą cechuje zaufanie, partnerstwo i życzliwość.

Koordynator powinien być zawsze dla wolontariusza tą osobą w organizacji, która udzieli mu wsparcia. Jeśli chcemy, aby wolontariusze silnie identyfikowali się z działaniami organizacji i angażowali się w nie, należy dbać o dobrą komunikację wewnętrzną. Sprawnie funkcjonująca komunikacja z wolontariuszami zabezpiecza organizację przed

7 GUS, Wolontariat w 2016 roku

takimi kryzysowymi sytuacjami, jak nagłe odejście wolontariuszy lub konflikt wewnętrzny w zespole.

Kluczowym elementem dobrej komunikacji jest umiejętne i skuteczne motywowanie wolontariusza. Trzeba zdać sobie sprawę z tego, że z początku silna wewnętrzna motywacja wolontariusza, z którą przychodzi do naszej organizacji, może w zderzeniu z codziennością nieco osłabnąć. A przyczynić się do tego mogą takie niepożądane zjawiska, jak: nieumiejętne zarządzanie, zła atmosfera pracy w zespole, arogancja członków zespołu, niedocenywanie roli wolontariusza czy ignorowanie efektów jego pracy. Należy przy tym pamiętać, że celem motywowania nie jest tylko zachęcenie wolontariuszy do lepszej i bardziej wydajnej pracy, ale przede wszystkim nagrodzenie ich za ogromny wkład, jaki wnoszą do naszej organizacji.

6. Dlaczego warto promować eko wolontariat - jakie są jego korzyści?

Zmiana klimatu i degradacja środowiska spowodowana przez człowieka ma niepodważalny wpływ na zdrowie publiczne. Ludzie stają się coraz bardziej odłączeni od środowiska naturalnego co skutkuje negatywnym wpływem na zdrowie. Liczne badania naukowe pokazują, że natura może pomagać lub szkodzić zdrowiu. Przeglądy naukowe wskazują na pozytywne korzyści wynikające z kontaktu z naturą, jak i odwrotnie. Zanieczyszczenie środowiska może negatywnie wpływać na ludzkie zdrowie i samopoczucie⁽⁸⁾. Wolontariat środowiskowy jest zdefiniowany przez Organizację Narodów Zjednoczonych jako wolontariat który obejmuje nieodpłatne działania mające na celu przyniesienie korzyści środowiska lub innych osób i które są wykonywane jako akt woli. Ta definicja sugeruje, że korzyści odnoszą ludzie w postaci wzrostu kapitału społecznego i zaangażowania obywatelskiego oraz środowisko, poprzez poprawę jego stanu.

Wolontariusze są motywowani nie tylko ze względów bezpośrednio związanych z ochroną środowiska, ale także dzięki osobistym korzyściom, jakie czerpią z możliwości spędzania czasu na świeżym powietrzu i rozwijaniu relacji społecznych. Wolontariusze

8 (Townsend M, Henderson-Wilson C, Warner E, Weiss L. Healthy parks, healthy people: The state of the evidence 2015, report prepared for Parks Victoria. Melbourne, Australia: School of Health and Social Development, Deakin University; 2015).

mają możliwość zdobycia nowych umiejętności i nawiązania kontaktów, równocześnie dbając o swoje zdrowie, samopoczucie i jakość życia. Dodatkowo wolontariat środowiskowy jest aktywnością, która łączy osoby o różnych zainteresowaniach i zdolnościach. Obszar ekologii zapewnia wspólny język i cel dla wszystkich niezależnie od płci, pochodzenia etnicznego, wieku, sprawności fizycznej czy statusu społeczno-ekonomicznego. Zróżnicowanie charakteru wolontariuszy pozwala rozwijać zespół i ich zainteresowania. W badaniach nad motywacjami ekowolontariuszy wyróżniono cztery obszary i powody zaangażowania aktywistów(9).

Pierwszym powodem jest chęć niesienia pomocy oraz troska i zaniepokojenie negatywnymi zmianami środowiskowymi. Wolontariusze posiadają ogólną chęć dbania o określone miejsca czy tereny, szczególnie lokalne, z którym są przywiązani emocjonalnie. Drugi to budowanie kapitału społecznego poprzez nawiązywanie nowych kontaktów międzyludzkich. Dzięki temu wolontariusze czują się częścią pewnej społeczności, w której mogą wymieniać się doświadczeniami i spostrzeżeniami. Kolejnym powodem jest rozwój osobisty, który wzrasta wraz ze zdobytą wiedzą, doświadczeniem, a także wiąże się z budowaniem poczucia własnej wartości. Eko aktywista rozwija swoją wiedzę przyrodniczą przez doświadczenia, co umożliwia lepsze poznanie natury i otaczających ją zmian. Ostatnim argumentem przemawiającym za chęcią podejmowania działań w ramach wolontariatu środowiskowego jest chęć zadbania o interes osobisty poprzez na przykład lepsze zrozumienie występujących problemów oraz odkrywanie nowych pomysłów na rozwój wolontariatu.

Główną zaletą ekowolontariatu jest możliwość nabycia istotnego doświadczenia niezbędnego w dalszym życiu zawodowym. Obecnie pracodawcy duży nacisk kładą na umiejętności miękkie. Aktywne działanie w wolontariacie daje poznać kulturę organizacyjną, współdziałanie w grupie i z drugim człowiekiem, a także uczy organizacji swojej pracy. Uczestnicy nie tylko podejmują się prostych czynności, ale też nadzorują poważne i odpowiedzialne zadania. W związku z tym rozpoczynając pracę zarobkową posiadają już zestaw doświadczeń, który skraca ich ścieżkę wdrażania się w zespół. Często organizacje lub pracodawcy widząc wkład i zaangażowanie wolontariuszy proponują pracę na etacie.

9 (Thomas G. Measham & Guy B. Barnett (2008) Environmental Volunteering: motivations, modes and outcomes, Australian Geographer, 39:4, 537-552,)

Praca na rzecz przyrody może pomóc w zapewnieniu długoterminowego przetrwania zagrożonych gatunków, terenów roślinnych i szeroko pojętej bioróżnorodności ekosystemów. Ważną kwestią jest edukacja ekologiczna społeczności lokalnej, w tym dzieci w wieku szkolnym, by na wczesnym etapie posiadały świadomość istoty ochrony środowiska. Wolontariusz ma realny wpływ na przekazywanie wiedzy i przyczyniania się do wzrostu odpowiedzialności społecznej.

Obecnie dostępne są i coraz częściej popularne ekowolontariaty zagraniczne. Dzięki nim nie tylko można poznać nową roślinność, czy obce gatunki zwierząt, ale i także rozwinąć umiejętności językowe i kulturowe innych państw. Zagraniczne społeczności przekazują inne spojrzenie na przyrodę, uczą szacunku do terenów naturalnych.

7. Jak przygotowywać wolontariuszy do ich roli

Instytucje prowadzące działania w zakresie wolontariatu zazwyczaj rekrutują osoby na dwa sposoby, czyli przez pośredników (agencje, centra wolontariatu) lub samodzielnie. W zależności od rodzaju i charakteru pracy organizacje szczegółowo określają kogo poszukują, do jakich zadań, a także wyróżniają czas trwania wolontariatu. W Polsce występuje głównie wolontariat sporadyczny⁽¹⁰⁾, w ramach którego instytucje pozyskują osoby do działań tylko na czas trwania danej akcji, mają skonkretyzowane wymagania co do kwalifikacji i zadań do wykonania.

Na początku konkretnych kandydatów poszukuje się w najbliższym otoczeniu np. rodzina, znajomi, środowisko zawodowe i szkolne. Rekrutacja osób z zewnątrz jest wykorzystywana, gdy na początkowym etapie nie uda się odnaleźć odpowiednich kandydatów. Instytucje docierają do właściwych miejsc organizując akcje promocyjne, udzielając prelekcji, biorąc udział w spotkaniach konkretnych grup dzielących wspólne zainteresowania. Następnie tworzone są spotkania informacyjne, gdzie przedstawiane są dane problemy, organizacja, rodzaje prac, a także korzyści wynikające z podjęcia się zadania. W kolejnym etapie zainteresowanym są rozdawane kwestionariusze. Według informacji przedstawionych w artykule⁽¹¹⁾ zazwyczaj pytania dotyczą kwestii:

- odpowiadającego rodzaju prac,
- zainteresowań,

¹⁰ <https://publicystyka.ngo.pl/wolontariat-mocny-w-teorii-slaby-w-praktyce>

¹¹ „Na temat rekrutacji i szkolenia wolontariuszy zob.: M. Ochman, P. Jordan, Jak pracować z wolontariuszami, Warszawa 2000, s. 41–47.”

- motywacji do podjęcia zadań wolontariackich;
- doświadczeń zdobytych podczas wykonywania wcześniejszych prac;
- czasu, jaki kandydaci są w stanie poświęcić;
- oczekiwania związane z organizacją zajmującą się wolontariatem;
- ograniczeń np. psychofizycznych, geograficznych
- cech ogólnych: wiek, płeć, status zawodowy, miejsce zamieszkania, adres kontaktowy.

Koordynatorzy po podjęciu pozytywnej decyzji spotykają się z potencjalnymi wolontariuszami na rozmowie kwalifikacyjnej, gdzie poruszane są zagadnienia dotyczące danej organizacji, reprezentowanych przez nią wartości i celów, praw i zasad, wzajemnych zobowiązań, oczekiwań, warunków rezygnacji. Pozyskiwanie grup wolontariuszy nie wymagających specjalnych kwalifikacji do wykonywania zadań krótkoterminowych jest prostsze. Najczęściej wystarczy zorganizowanie spotkania np. dla grup szkolnych, gdzie przybliżane są specyfikacje danej instytucji oraz planowane działania. Po zainteresowaniu obu stron szczegóły są uzgadniane z przedstawicielem danej grupy.

Nad grupą wolontariuszy czuwa opiekun, który powinien być łącznikiem między beneficjentem, a uczestnikami. Powinien on posiadać odpowiednią wiedzę na temat obu stron. Zadaniem opiekuna jest dbanie o jakość realizowanego programu wolontariackiego, ponieważ jest on pierwszą osobą, do której wolontariusze mogą kierować swoje uwagi i pytania. Udziela on wsparcia w postaci szkoleń, doradztwa, obserwacji, informacji zwrotnych podczas wykonywania ich obowiązków i zadań.

Istotnym elementem jest szkolenie oraz odpowiednie wdrożenie nowego wolontariusza do danej organizacji, poprzez zapoznanie z pracownikami, objaśnienia pracy. Przedstawiany jest wtedy plan szkolenia, a także czas próbny, po zakończeniu którego obie strony mogą podjąć decyzję co do kontynuacji współpracy. Aktywista ma wtedy czas na poznanie panujących zasad w placówce, charakterem pracy i atmosfery wśród pracowników, a personel może przekonać się, czy nowy wolontariusz odpowiednio wykonuje swoją pracę i powierzone zadania. Konieczne jest wsparcie koordynatora i innych członków zespołu szczególnie na początku, gdy wolontariusz nie czuje się jeszcze pewnie w wykonywaniu obowiązków. Od kandydatów głównie oczekuje się wysokich kwalifikacji moralnych tj. dojrzałość psychiczna, otwartość, cierpliwość, umiejętność pracy w grupie, wrażliwość, wytrwałość, odpowiedzialność.

Zadaniem osoby odpowiedzialnej za szkolenie jest opracowanie standardowych procedur przygotowania szkolenia, służących zapewnieniu wysokiej jakości. Uczestnicy już podczas pierwszych minut szkolenia oceniają opiekuna i materiały szkoleniowe. Kroki w procesie przygotowania obejmują m.in.: przygotowanie trenera, materiałów szkoleniowych, przestrzeni szkoleniowej, uczestników. Sesje starannie przygotowane i zaplanowane są najbardziej udane i wartościowe dla obu stron.

Opiekuni świadczący prace w postaci szkoleń różnią się kwalifikacjami, doświadczeniem, wiedzą i metodami nauczania. Każdy z nich powinien odpowiednio przygotować się do sesji. Od opiekunów wolontariatu ekologicznego oczekuje się, aby mieli podstawową wiedzę na temat sektora społecznego i organizacji socjalnych. Powinni oni poinformować o celach, zadaniach, problemach reprezentowanych przez nich instytucji. Oprócz tego musi posiadać wiedzę o terenie, na którym będzie realizowany ekowolontariat, a także o faunie i florze tam się znajdującej. Istotną rzeczą jest wiedza o potrzebach beneficjentów organizacji oraz trudnościach psychologicznych i fizycznych, z którymi mogą się zmagać.

Organizatorzy powinni dla wszystkich uczestników przygotować odpowiednie ilości materiałów. Szkolenie przynosi pożądane rezultaty, gdy potencjalni wolontariusze odpowiednio się do niego przygotowują. Podczas szkolenia można odpowiednio zmotywować uczestników poprzez techniki przed-treningowe np.:

- Pytania o potrzeby uczestników i ich doświadczenia;
- Informowanie uczestników o sesjach i programie szkolenia. Ulotka prezentująca program pomoże zaspokoić ciekawość wolontariuszy;
- Wyznaczanie zadań do wykonania przed rozpoczęciem sesji, przekazanie kwestionariusza oceny potrzeb.

Opiekun wolontariuszy pomaga wolontariuszom zrozumieć przydzielone im zadania i zobaczyć, w jaki sposób ich działania wpisują się w życie całej organizacji. Wielu trudnych sytuacji można uniknąć, wyjaśniając na samym początku role i oczekiwania wobec wolontariuszy. Głównym zadaniem opiekuna jest wspieranie wolontariuszy, dlatego pomiędzy tą osobą a wolontariuszami powinien istnieć ciągły dialog. Opiekun powinien wstrzymywać się od oceniania wolontariuszy, postępować wobec nich uczciwie i traktować z szacunkiem. Zasady współpracy ustalają obie strony. Już na starcie należy jasno zdefiniować charakter relacji pomiędzy opiekunem a wolontariuszami, omówić kwestie poufności – pomoże to uniknąć wielu problemów w przyszłości. Wsparcie zapewnione wolontariuszom przyczynia się do ograniczenia ich rotacji. Opiekun pomaga wolontariuszom, podsuwając im pomysły na radzenie sobie z problemami, udzielając informacji, umożliwiając wzajemne wspieranie się w ramach zespołu.

Warto pomyśleć o przygotowaniu regulaminu wolontariatu, określającego zasady współpracy organizatora z wolontariuszami. Jasno określone reguły pomagają uniknąć nieporozumień oraz będą źródłem informacji o wolontariacie, potrzebnym w trakcie rekrutacji wolontariuszy. Regulamin może doprecyzowywać kwestie związane ze sposobem komunikacji z wolontariuszami (np. za pomocą jakich narzędzi koordynator przesyła informacje: e-mail, media społecznościowe, telefon, strona instytucji itp.), wymaganego czasu zaangażowania, uczestnictwa w spotkaniach organizacyjnych, możliwości realizowania swoich autorskich projektów oraz kwestie dotyczące wzajemnych relacji wolontariuszy i koordynatora. Istotnym elementem rozpoczynania współpracy może być konsultacja regulaminu z wolontariuszami i gotowość do jego ewentualnej zmiany. Takie rozwiązanie sprzyja wytworzeniu wśród wolontariuszy świadomości bycia częścią instytucji i wzmacnia ich społeczność. Wspólna praca nad regulaminem jest wskazana w przypadku rozpoczynania współpracy z nową, liczną grupą wolontariuszy, ale należy pamiętać, że każda jego zmiana będzie wymagała zebrania całej grupy i osiągnięcia nowego konsensusu. Regulamin należy traktować jako grupowy kontrakt. Regulamin można opracować bądź zmieniać podczas spotkań organizacyjnych z wolontariuszami. Ważne jest, aby wolontariusze wiedzieli, że regulamin służy nie tylko koordynatorowi, ale również im, precyzując zasady współpracy z instytucją.



8. Co prawo mówi na temat wolontariuszy?

Istotnym elementem jest, aby każdy uczestnik wolontariatu miał świadomość swoich praw i obowiązków. Podstawowym aktem prawnym regulującym aktywność w ramach wolontariatu jest Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie¹². Ustawa definiuje między innymi, kto może być wolontariuszem, jakie warunki musi spełnić i na czym rzecz może wykonywać świadczenia.

Zgodnie z definicją legalną wolontariusza wyrażoną w art. 2 Ustawy, jest to osoba fizyczna, która ochoczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie. Jak więc wynika z przepisu, nie ma przeciwwskazań, by zadania wolontariusza pełnił dosłownie każdy, w tym także cudzoziemcy czy osoby bezrobotne. Wolontariusze poniżej 18 roku życia, zobowiązane są uzyskać najpierw zgodę swojego prawnego opiekuna.



¹² Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, t.j. Dz U. z 2020 r. poz. 1057, z późn. zm.

Wynika to z przepisów Kodeksu cywilnego¹³), na mocy których osoba małoletnia – a konkretnie taka, która ukończyła lat trzynaście, ale nie osiągnęła pełnoletniości – do dokonania przez nią czynności prawnych poważniejszych niż zrobienie zakupów czy dysponowaniem własnymi środkami pieniężnymi, wymagana jest zgoda jej przedstawiciela ustawowego, a więc właśnie rodzica, opiekuna, lub w sytuacjach szczególnych – kuratora. Małoletni poniżej 13. roku życia teoretycznie również mogą być wolontariuszami, ale w tym wypadku stroną porozumienia o wolontariacie są w pełni przedstawiciele ustawowi, a takie świadczenia ograniczają się w znacznej mierze do inicjatyw wewnątrzszkolnych, pod opieką nauczyciela. Nie są to oczywiście jedyne możliwości dla małoletnich. Szkoła może dla przykładu zawrzeć porozumienie z innym podmiotem (np. ośrodkiem pomocy społecznej), aczkolwiek uczniowie wciąż wykonują zadania w ramach kół szkolnych.

Od wolontariusza, wymaga się na mocy przepisów, aby posiadał określone kompetencje oraz spełniał wymagania w zależności od zakresu, obszaru i rodzaju prowadzonych działań względem korzystającego. Na podstawie charakteru wykonywanych aktywności, określa się obowiązek posiadania konkretnych kwalifikacji.

Jak zostało wspomniane, wolontariusz wykonuje świadczenia bez wynagrodzenia. Jest to kluczowe, gdyż w związku z tym wolontariusz nie jest pracownikiem, a zestawiając to z art. 1 ust. 2 ustawy (świadczenia wolontariuszy są wykonywane w zakresie, w sposób i w czasie określonych w porozumieniu z korzystającym) wiemy, że nie jego świadczenie nie może opierać się o umowę o pracę. Na skutek tego, przepisy Kodeksu pracy go nie obowiązują. Świadczenie więc, nie jest wliczane do stażu pracy, nie wpływa na uprawnienia pracownicze takie jak długość urlopu, wypoczynkowego, kwestia świadczeń emerytalnych, czy okresy składkowe.

Osoba zarejestrowana jako bezrobotna również może świadczyć usługi jako wolontariusz. Regulują to przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. Dz.U. 2021 poz. 1100, z późn. zm.). Art. 2 ust. 2 tejże ustawy stanowi, że „wykonywanie przez wolontariuszy świadczeń odpowiadających świadczeniu pracy na zasadach określonych w przepisach o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie...”.

¹³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny, tj. Dz. U. 2020 poz. 1740, z późn. zm.



Bezrobotny, będący wolontariuszem, w dalszym ciągu jest osobą niezatrudnioną i niewykonującą innej pracy zarobkowej oraz jest zdolny i gotowy do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie, Musi więc liczyć się z obowiązkami, jakie wynikają z posiadanego przez niego statusu osoby bezrobotnej wynikających z powyższej ustawy. Mowa tu o czynnościach zakresu poszukiwania pracy, a więc przykładowo – cyklicznym zgłaszaniu się do urzędu pracy czy uczestnictwie w organizowanych przez urząd pracy szkoleniach oraz stażach. Ma to szczególne znaczenie przy ewentualnych wolontariackich wyjazdach za granicę, z powodu których utrudnione zostałoby zgłaszanie się do urzędu pracy, a tym samym groziłoby to utratą statusu bezrobotnego. Osoba bezrobotna, świadcząc wolontariat, nie traci jednak uprawnień wynikających ze swojego statusu – przede wszystkim chodzi tu o prawo do świadczenia jakim jest zasiłek dla bezrobotnych. Należy jednak pamiętać, że i on jest obwarowany szczegółowymi warunkami. Wolontariusz również może zarejestrować się jako bezrobotny, i w tym zakresie podlegać przepisom ustawy o promocji zatrudnienia.

13 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny, tj. Dz. U. 2020 poz. 1740, z późn. zm.

Ustawa określa również formę prawną umowy z wolontariuszem. Jeżeli wolontariat trwa krócej niż 30 dni to zakres, sposób i czas realizacji świadczeń są określane przez wolontariusza oraz korzystającego w porozumieniu np. ustnym, jednakże wolontariusz ma prawo zażądać potwierdzenia na piśmie. W przypadku, gdy czas wykonywania działalności w ramach wolontariatu jest dłuższy niż 30 dni to obowiązkiem jest sporządzić takie porozumienie na piśmie. Dodatkowo powinno ono zawierać zapis o możliwości jego rozwiązania. Na prośbę wolontariusza korzystający powinien wystawić pisemną opinię o wykonywanej przez niego działalności. Stosunek prawny, który łączy obie strony jest stosunkiem cywilnoprawnym, a wykonywane świadczenie przez wolontariusza jest świadczeniem „odpowiadającym świadczeniu pracy”.

Lista podmiotów, wobec których można wykonywać świadczenia wolontariacie jest zamknięta. Zamyka się ona, zgodnie z art. 42 Ustawy, w organizacjach pozarządowych (stowarzyszeniach czy fundacjach); organach administracji publicznej oraz jednostkach jej podległych (np. szkoły, teatry, muzea, ośrodki pomocy społecznej); związkach wyznaniowych (parafie); stowarzyszeniach jednostek samorządu terytorialnego (np. związki powiatów lub gmin); spółdzielniach socjalnych. Istotnym warunkiem jest, wolontariat należy świadczyć w zakresie sfery zadań publicznych, wymienionej w art. 4 Ustawy, a gospodarcza działalność dozwolonych podmiotów jest wyłączona z wolontariatu, aby nie łamać zasad uczciwej konkurencji. Przepisy innych ustaw nie zabraniają tworzenia wyjątków od powyższej enumeratywnej listy. Przykładowo, ustawa o zakładach opieki zdrowotnej pozwala osobom wykonującym zawód medyczny na świadczenie tam wolontariatu.



Przepisy szczegółowe Ustawy (od art. 45), regulują przede wszystkim obowiązki korzystających względem wolontariuszy. Jest to więc swoiste określenie praw i „korzyści” wynikających ze świadczenia wolontariatu. W myśl Art. 47, korzystający ma obowiązek poinformować wolontariusza o przysługujących mu prawach i ciążących obowiązkach oraz zapewnić dostępność tych informacji.

Korzystający ma wobec wolontariuszy niezbywalny obowiązek, aby zapewnić im higieniczne i bezpieczne warunki, a także poinformować ich o ryzyku i zagrożeniach związanych z wykonywaniem powierzonych im zadań. Ponadto, na zasadach dotyczących pracowników, określonych w odrębnych przepisach, koszty podróży służbowych oraz diet powinien pokryć korzystający, aczkolwiek w tym ostatnim przypadku, wolontariusz może zwolnić korzystającego z tego obowiązku. Musi dokonać tego jednak w formie pisemnej, pod rygorem nieważności.

Znaczącą ilość miejsca poświęcono w Ustawie kwestii ubezpieczenia wolontariuszów. Przysługują im, bowiem liczne prawa w tej materii. Przykładowo, korzystający (lub jego organizacja), zobowiązana jest zapewnić wolontariuszowi ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków. Tyczy się to zarówno wolontariatów zawartych na okres krótszy niż 30 dni (które mogą być zawarte porozumieniem ustnym), jak i tym dłuższym niż wspomniany okres. W pierwszym przypadku wystarczy, aby polisę wykupiono w dowolnej firmie ubezpieczeniowej. W drugim, przypadku, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków gwarantuje polskie prawo, a konkretnie przepisy ustawy o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych



okolicznościach. Niemniej jednak, przy dłuższej współpracy, korzystający powinien sfinansować pierwsze 30 dni świadczenia na zasadach wcześniej opisanych, nawet jeśli porozumienie zawarto na czas nieokreślony, a potencjalna współpraca miałaby zakończyć się przed upływem kalendarzowych 30 dni. Z tego obowiązku, w odróżnieniu od sytuacji związanej z opłacaniem przez korzystającego kosztów podróży i diet, wolontariusz nie może zwolnić korzystającego. Obowiązek sfinansowania wolontariuszowi ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków, dotyczy również świadczenia wolontariatu za granicą. Obligatoryjne jest to jednak jedynie wtedy, gdy „praca” wolontariusza odbywa się na terenie, na którym trwa zbrojny konflikt lub uprzednio wystąpiła katastrofa naturalna czy też klęska żywiołowa.

W sytuacji pobytu wolontariusza za granicą, Ustawa wymaga także, aby w opisanych już warunkach zbrojnego konfliktu czy klęski żywiołowej, korzystający zapewnił wolontariuszowi ubezpieczenie „kosztów leczenia podczas pobytu za granicą, jeżeli kosztów tych nie pokrywa się z innego tytułu, w szczególności na podstawie przepisów o koordynacji, w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych”. Analogicznie, na mocy art. 46 ust. 5 Ustawy, jeśli takie warunki za granicą nie występują, korzystający obowiązku zapewnienia takiego ubezpieczenia nie ma. Art. 46 ust. 6 Ustawy wspomina jeszcze o możliwości zapewnienia wolontariuszowi ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej przez korzystającego, jednak ponownie nie jest to obowiązek. Pozostawiono więc kwestię ewentualnych roszczeń osób trzecich wynikających z pracy wolontariusza, pod roz wagę korzystającego.



9. Jak dbać o rozwój wolontariuszy, bezpieczeństwo, jak ich motywować, wspierać, jak rozwiązywać sytuacje trudne?

Instytucje i organizacje są odpowiedzialne za zapewnienie wolontariuszowi warsztatu i odpowiednich warunków pracy. Od tego, jakie zadania będzie realizował wolontariusz, zależeć będzie, jakie narzędzia oraz pomoce organizacja powinna mu zapewnić. Mogą być to np. rękawice ochronne, narzędzia, strój roboczy, komputer, materiały biurowe. W przypadku zaangażowania wolontariusza organizacja powinna zapewnić mu komfort pracy.

Wolontariusze realizując powierzone spotykają się z różnymi z trudnymi sytuacjami. Te trudności wynikające z organizacji np. wydarzeń kulturalnych różnią się jednak w znaczący sposób od tych doświadczanych przez osoby zaangażowane w bezpośrednią pomoc potrzebującym. Ci wolontariusze zmagają się często z większym emocjonalnym obciążeniem i nie zawsze dysponują narzędziami, żeby skutecznie sobie z nim poradzić. Czasem otrzymują niezbędne wsparcie wewnątrz organizacji lub instytucji, w której działają. Pomocna okazuje się, także rozmowa z koordynatorem lub podzielenie się wątpliwościami w gronie wolontariuszy. Wolontariusz zmagający się z wyzwaniami i wątpliwościami, czy też nadmiernie przytłoczony swoimi zadaniami, nie tylko nie pomoże osobom, na rzecz których pracuje, lecz także nie będzie miał z tego satysfakcji. Dlatego coraz częściej mówi się o tym, że spotkania z opiekunem lub jakiegokolwiek inne formy dbania o siebie i zapobiegania wypaleniu powinny należeć do dobrych praktyk w obszarze działań opiekuńczo-leczniczych.

Wolontariusz nie oczekuje i nie otrzymuje żadnego wynagrodzenia finansowego za swoją pracę. Angażując się społecznie, liczy na zaspokojenie pewnych potrzeb, co jest podstawą jego wewnętrznej motywacji np. chęć spłacenia długu społecznego lub oczekiwanie na uznanie. W przypadku młodych ludzi może być to ciekawość świata, chęć zdobycia doświadczenia zawodowego oraz nowych umiejętności lub też potrzeba przynależenia do jakiejś grupy społecznej. Inaczej jest w przypadku osób starszych. Dla nich zwykle ważne jest, by podzielić się z potrzebującymi swoją wiedzą i doświadczeniem zawodowym. Angażują się w działania społeczne, bo często chcą poczuć, że są potrzebni.

Motywacja bycia wolontariuszem pozostaje sprawą indywidualną. Pewne motywacje osób gotowych nieść pomoc pozostają wspólne, dlatego istotne jest, by organizacja do współpracy z wolontariuszem dobrze się przygotowała, zapoznając się choćby z wynika-

mi badań wolontariatu. Znajomość potrzeb i oczekiwań osób, które chcą pomagać, jest mocną podstawą efektywnej współpracy.

Ważne jest, aby opracować plan wdrożenia wolontariusza do realizowanych przez niego obowiązków. Należy wcześniej przewidzieć, jakie szkolenia należy przeprowadzić, w zależności od zaplanowanych zadań. Często wystarczy przeprowadzenie rozmowy wprowadzającej lub spotkania zapoznającego osoby z zasadami i regulaminem, jednak w niektórych przypadkach trzeba zorganizować specjalne treningi przygotowujące wolontariusza do pracy np. w warunkach niebezpiecznych.

Pandemia COVID-19 wymusiła na organizacjach przeorganizowanie swoich programów wolontariatu, tak aby zapewnić pełne bezpieczeństwo wszystkim uczestnikom. Ograniczane były spotkania z wolontariuszami w siedzibach organizacji, rezygnowano z dużych działań grupowych oraz z osobami o podwyższonym ryzyku zachorowania. Część organizacji musiała wprowadzić istotne zmiany w zaplanowanych działaniach programowych i na nowo zastanowić się, w jaki sposób dopasować do nich współpracę z wolontariuszami. Podczas pandemii rozwinął się e- wolontariat, czyli wolontariat wykonywany za pośrednictwem Internetu. Wolontariusze mogą pomagać w mniejszych zadaniach tj. pisanie artykułów, tłumaczenia, projektowanie grafik, wspieranie działań promocyjnych czy wyszukiwanie informacji.



E-wolontariat jest jedną z form wolontariatu. Różnica między nim a wolontariatem tradycyjnym jest taka, że e-wolontariusze wykonują swoje zadania zdalnie, na odległość, a nie np. w siedzibie organizacji. Dzięki temu w e-wolontariacie nie istnieją bariery miejsca i czasu: uczestnikiem może zostać każdy, kto chce pomagać – bez względu na to, gdzie mieszka i w jakich godzinach może poświęcić czas na wolontariat. E-wolontariat pozwala się zaangażować osobom, które z różnych przyczyn nie mogą działać „twarzą w twarz”, np. z uwagi na pracę do późnych godzin, opiekę nad rodziną, czy niepełnosprawność.

Wolontariat online pomaga szlifować różnorodne kompetencje cyfrowe. Od czasów pandemii coraz więcej rzeczy robimy przez Internet. Dobrze przygotowany, ciekawy wolontariat online pozwala znacznie rozwinąć umiejętności działania online zarówno organizacji, jak i wolontariuszy.



11. Nasze doświadczenia związane z nowym ładem i kształtowaniem wolontariatu ekologicznego

Podczas wszystkich inicjatyw prowadzonych przez Fundację Park Śląski kładzie się nacisk na pracę w grupie, a także na słuchanie potrzeb i informacji zwrotnych od wolontariuszy. Z naszych obserwacji wynika, że angażowanie się w wolontariat środowiskowy najczęściej motywowane jest chęcią zgłębienia wiedzy na temat ochrony środowiska, a także nauką jej wykorzystania w praktyce. Wolontariusze chętnie przekazywali informacje innym zainteresowanym osobom, chcieli mieć realny wpływ na zmiany zachodzące w Parku Śląskim, który w zanieczyszczonej metropolii jest schronieniem dla wielu zwierząt, a mieszkańcom daje możliwość spędzenia wolnego czasu. Motywacją do udziału w eko wolontariacie była chęć pomocy, nauki zachowań ekologicznych, poznawania nowych osób, kierujących się podobnymi wartościami czy chęć zadbania o lokalne środowisko i społeczność.

Wolontariat ekologiczny pozwala nie tylko na zmianę postaw ekologicznych i pomoc środowisku, ale również rozwój wielu kompetencji takich jak praca zespołowa, kompetencje komunikacyjne, organizacja pracy czy raczenie sobie z trudnymi sytuacjami. Przygotowaliśmy również wystawę fotograficzną promującą idee zaangażowania się w wolontariat środowiskowy. Dlaczego warto zaangażować się w ekowolontariat? Przeczytajcie historie naszych wolontariuszy.





Robert, Prezes Fundacji „Park Śląski”

"Na terenie Parku Śląskiego realizujemy wiele ciekawych projektów, ale większość z nich nie byłaby możliwa bez wsparcia i pomocy ze strony wolontariuszy. Zapraszamy każdego, kto chciałby spróbować swoich sił w działaniach ekologicznych, a także aktywnie spędzić czas i poznać nowe, zaangażowane osoby. Cieszymy się z każdej nowej osoby, ponieważ wolontariat środowiskowy to rzecz bardzo ważna i konieczna do propagowania i rozwijania".

Kamil, Edukator

„Warto dbać o Park Śląski, ponieważ jest to unikalny kompleks o dużym znaczeniu historycznym i przyrodniczym na terenie Górnego Śląska. Udział w warsztatach ekologicznych pozwala na rozwój świadomości ekologicznej i zwiększenie wiedzy dotyczącej ekologii i ochrony środowiska. Zaangażowanie w wolontariat środowiskowy daje nam szansę na dokonanie realnych zmian w otaczającym środowisku."



Dominika, Edukatorka

"Udział w eko wolontariacie to dobra okazja do integracji osób w różnym wieku, nauki współpracy, a także realnej pomocy dla przyrody w Parku Śląskim. Nasi wolontariusze to osoby bardzo zaangażowane, które mogą być przykładem dla innych. Warto korzystać z ich doświadczenia, dlatego zachęcam do dołączenia do grona eko wolontariuszy. "



Adela, Wolontariusz

„Zaangażowałam się w wolontariat ponieważ jest on dla mnie okazją do poznania nowych osób i spędzenia czasu na rozwijaniu zainteresowań. Wspaniale jest spędzać czas na czymś pożytecznym z sympatycznymi ludźmi. Bardzo polecam zaangażowanie w eko wolontariat, ponieważ można nie tylko zrobić coś dla siebie, rozwinąć się w wielu aspektach, ale również pomóc otaczającemu nas środowisku.”

Maciek, Wolontariusz

„Bycie wolontariuszem w Parku Śląskim to realna możliwość poprawy sytuacji w regionie oraz zadbania o środowisko. Można wiele nauczyć się od innych, często bardziej doświadczonych osób w różnym wieku i zjednoczyć się działając we wspólnym celu.”



Edward, Wolontariusz

„Wolontariat w Parku Śląskim pozwala na przejęcie odpowiedzialności za coś ważnego, istotnego, można poczuć się jak prawdziwy opiekun przyrody i rzeźb w tym pięknym miejscu. Wolontariat to również okazja do spotkań z inspirującymi ludźmi i odpoczynku na łonie natury.”

Anita, Wolontariusz

"Dlaczego warto zostać wolontariuszem? Ponieważ można nie tylko zadbać o środowisko, ale też poznać ciekawych ludzi, nabrać cennego doświadczenia i poszerzyć swoje horyzonty. Dołącz do nas!"



Jerzy, Wolontariusz

„Park Śląski jest takim naszym sercem Śląska o które każdy powinien dbać. Każda roślina, tak jak człowiek, jest osobnym życiem, dlatego warto angażować się w wolontariat, by to życie wspierać. Ekowolontariat jest dla mnie również pewnego rodzaju luzem, a także daje możliwość zainteresowania większej ilości osób i poznania nowych.”



Janusz, Wolontariusz

„Przeczytałem informację w gazecie o możliwości zaangażowania w wolontariat na terenie Parku Śląskiego. Ponieważ uwielbiam aktywnie spędzać czas i jestem przewodnikiem, od razu wiedziałem, że to coś dla mnie. Warto dbać o przestrzeń, która nas otacza.”





Ryszard, Wolontariusz

„Moja przygoda z wolontariatem na terenie Parku Śląskiego zaczęła się od uczestnictwa w różnego rodzaju parkowych zajęciach. Kiedy przeszedłem na rentę postanowiłem zrobić też coś dobrego dla przyrody w Parku i od 2020 dołączyłem do zespołu. Zachęcam każdego i w każdym wieku!”

**WARTO PROWADZIĆ DZIAŁANIA, KTÓRE MOGĄ
PRZYCZYNIĆ SIĘ DO WSPIERANIA WPROWADZANIA
NOWEGO ŁADU I ROZWOJU EKOWOLONTARIATU.**

MAM NADZIEJĘ, ŻE PRZEDSTAWIONE PRZEZ NAS
INFORMACJE POZWOLĄ PRZEKONAĆ KAŻDEGO DO
SKUTECZNOŚCI PROWADZENIA WOLONTARIATU
ŚRODOWISKOWEGO I POMOGĄ W JEGO ROZPOCZĘCIU.

EKO DZIAŁACZ. PORADNIK

