

WOŁONTARIAT SENIORÓW W INSTYTUCJACH POLITYKI SPOŁECZNEJ*

Robert Rogowski

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nowym Sączu

WPROWADZENIE

Wolontariat we współczesnym społeczeństwie stanowi niezwykłą wartość tak dla samego wolontariusza, jak i dla instytucji, wobec której wykonuje on swoją pracę. Szczególną grupą osób dysponującą wolnym czasem oraz bogatym doświadczeniem życiowym i zawodowym są seniorzy.

Na koniec 2014 r. liczba osób w Polsce w wieku 60 lat i więcej wynosiła ponad 8,5 mln (z tego 59% to kobiety). Zgodnie z prognozami GUS na koniec 2020 r. liczba ta wyniesie 9,9 mln osób, a na koniec 2030 r. – 10,8 mln osób (GUS 2014a, 2014b). Zwiększająca się liczba osób w wieku senioralnym oznacza rosnące wyzwanie dla polityki społecznej państwa i stanowi uzasadnienie dla konieczności podjęcia badań oraz dyskusji naukowej służącej projektowaniu i wdrażaniu adekwatnych programów dla seniorów. W coraz większym stopniu toczy się dyskusja nad tzw. aktywnym starzeniem się. Zwraca się uwagę na konieczność podejmowania działań sprzyjających aktywności seniorów przez politykę zatrudnienia, opiekę zdrowotną, usługi społeczne, szkolenia, wolontariat oraz dostęp do technologii informacyjnych (Kubicki 2012: 131–134).

Wolontariusz, realizując dobro dla innych, może czuć się szczęśliwszy, bardziej potrzebny, a przez zaangażowanie jego organizm może stać się silniejszy i dłużej cieszyć się względnie dobrym stanem zdrowia. Wolontariat może się okazać sposobem na pomyślnie starzenie się, poczucie szlachetnie i pożytecznie zagospodarowanego czasu w jesieni życia. Badania pokazują, że seniorzy pracujący jako wolontariusze lepiej się czują, poprawia się stan ich zdrowia, a nawet wydłuża życie. Obliczono, że dla zdrowia seniorów najlepsza jest umiarkowana aktywność, obejmująca od 2 do 3 godzin tygodniowo (Anderson i in. 2014: 1502–1533).

Część instytucji działających w różnych obszarach, w tym w instytucjach realizujących zadania polityki społecznej, nie dysponuje wystarczającymi środkami do realizacji swych zadań. Wykorzystując potencjał osób starszych, można w pewnym stopniu rozwiązać ten problem. Wolontariusze mogą stanowić niezastąpione wsparcie merytoryczne i praktyczne dla pracowników zatrudnionych w tych instytucjach. Część osób starszych ma ogromny potencjał, dużo wolnego czasu oraz chęć służenia pomocą innym.

Charakteryzując osoby w wieku senioralnym stwierdza się, że ich ogólna aktywność nie różni się istotnie od osób w innych kategoriach wiekowych. Wyjątkiem jest ich udział w wolontariacie. Seniorzy w mniejszym stopniu podejmują tę formę aktywności. W różnych organizacjach aktywnie działa 9,4% seniorów. Biorąc pod uwagę płeć, okazuje się, że nie różnicuje ona aktywności organizacyjnej seniorów, natomiast silnie różnicuje ją poziom wykształcenia (osoby lepiej wykształcone są bardziej aktywne). Dane wskazują wyraźnie, że głównym sposobem spędzania wolnego

czasu przez seniorów jest oglądanie telewizji (Czapiński, Błędowski 2013: 299–300).

Artykuł zawiera wyniki badań przeprowadzonych głównie wśród zarządzających instytucjami polityki społecznej, które mogłyby stanowić miejsce pracy wolontariuszy seniorów.

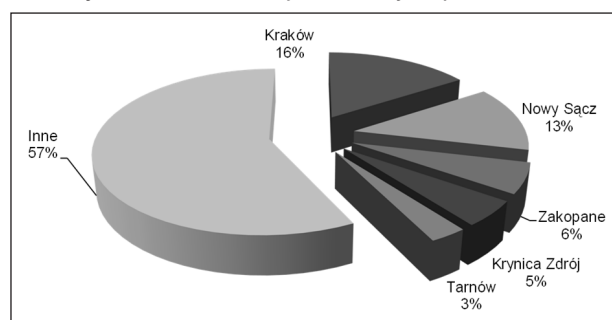
Przygotowując się do przeprowadzenia badań, sformułowano m.in. następujące problemy badawcze: czy badane podmioty zainteresowane są uzyskaniem wsparcia ze strony wolontariuszy-seniorów? Jakich kompetencji oczekują badane instytucje od wolontariuszy? Jaki rodzaj prac mogłyby wykonywać wolontariusze? Jakie są dotychczasowe doświadczenia z wolontariatem badanych instytucji? Jaka jest świadomość badanych podmiotów w zakresie możliwości uzyskania wsparcia ze strony wolontariuszy? Czy badane podmioty mają jakieś obawy i wątpliwości dotyczące współpracy z wolontariuszami? Jeżeli tak, to jakie? Czy badane podmioty oczekiwałyby jakichś form konsultacji w zakresie zasad współpracy z wolontariuszami?

Badania diagnostyczne zostały przeprowadzone od 23 grudnia 2013 r. do 15 kwietnia 2014 r. Podstawowa część badań została wykonana za pomocą metody sondażowej, a jako narzędzie badawcze wykorzystano kwestionariusz ankiety sporządzony zarówno w formie drukowanej, jak i elektronicznej. Dobór próby miał charakter celowy. Przyjęto, że w badaniach powinny uczestniczyć różnego rodzaju instytucje i organizacje podejmujące działania w zakresie polityki społecznej, zlokalizowane w województwie małopolskim. Zaproszenie do udziału w badaniach skierowane było do około 450 podmiotów.

CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW

Do badania zostały zachęczone instytucje zajmujące się przede wszystkim szeroko pojętymi działaniami w zakresie polityki społecznej, umiejscowione w województwie małopolskim. Łącznie uzyskano 101 odpowiedzi. Największą liczbę odpowiedzi uzyskano od podmiotów zlokalizowanych w Krakowie (16%) oraz Nowym Sączu (13%). Po kilka kwestionariuszy ankiet uzyskano z takich miast, jak Zakopane, Krynica Zdrój oraz Tarnów. W innych miejscowościach województwa małopolskiego swoje siedziby ma 57% badanych (wykres 1 oraz mapka 1).

Wykres 1. Lokalizacja zbadanych podmiotów



Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariuszy ankiet.

* W artykule zawarto wyniki badań zrealizowanych w ramach projektu *Wolontariat w Uniwersytetach Trzeciego Wieku w Małopolsce*, finansowanego przez województwo małopolskie.

Mapka 1. Lokalizacja zbadanych podmiotów
(wskazano miasta niezależnie od liczby podmiotów, które wypełniły ankietę)



Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariuszy ankiety.

Biorąc pod uwagę rodzaj zbadanych instytucji, największą grupę stanowią instytucje pomocy społecznej, instytucje kultury oraz różne stowarzyszenia. W mniejszym stopniu są to instytucje opieki zdrowotnej (tab. 1).

Biorąc pod uwagę wielkość zatrudnienia, 38% respondentów wskazało zatrudnienie poniżej 9 osób, kolejne 38% – od 10 do 49 osób i 24% – powyżej 50 osób. Wypełniający kwestionariusze ankiety to przede wszystkim osoby pełniące role kierownicze (35% dyrektorów i prezesów oraz 22% kierowników). Ankiety wypełniali także różnego rodzaju specjaliści (33%) i osoby zajmujące inne stanowiska (12%).

POWODY ZAINTERESOWANIA PRACĄ WOLONTARIUSZY SENIORÓW

Jednym z podstawowych celów badania było poznanie, na ile badane podmioty są zainteresowane przyjęciem wolontariuszy seniorów. Przedstawiciele badanych instytucji w przeważającej większości (odpowiedzi tak – 35% i raczej tak – 35%) wyrazili zainteresowanie taką możliwością współpracy. Pozostali albo wyraźnie wskazywali, że nie są zainteresowani współpracą z wolontariuszami seniorami (12%), albo odpowiadali, że raczej nie są zainteresowani (18%).

Tabela 1. Rodzaje zbadanych instytucji

Rodzaj instytucji		Liczba	Razem
Instytucja opieki zdrowotnej	Szpital	6	9
	Hospicjum	3	
Instytucja pomocy społecznej	Ośrodek pomocy społecznej	9	29
	Powiatowe centrum pomocy rodzinie	6	
	Dom pomocy społecznej	5	
	Ośrodek wsparcia	5	
	Placówka opiekuńczo-wychowawcza	4	
Instytucja kultury	Dom kultury	3	19
	Biblioteka	2	
	Muzeum	8	
	Centrum sztuki	2	
	Teatr	4	
Pozostałe instytucje	Instytucja zajmująca się kulturą fizyczną	1	44
	Podmiot turystyki	5	
	Instytucja rynku pracy	6	
	Uniwersytet trzeciego wieku	7	
	Stowarzyszenie	17	
	Fundacja	4	
	Inne, jakie ...?	4	
Suma			101

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariuszy ankiety.

Wśród miast, z których uzyskano najwięcej wypełnionych ankiet, wyraźne zainteresowanie pracą wolontariuszy wykazały instytucje mające swoją lokalizację w Krakowie, Nowym Sączu i Krynicy Zdrój. Żaden z 6 zbadanych podmiotów z Zakopanego nie wyraził zainteresowania pracą wolontariuszy. W przypadku pozostałych lokalizacji odnotowano równomierny rozkład (tab. 2).

Tabela 2. Zainteresowanie przyjęciem wolontariuszy seniorów ze względu na lokalizację instytucji

	Kraków	Nowy Sącz	Zakopane	Krynica Zdrój	Tarnów	Inne
Tak	13	9	0	4	1	29
Nie	3	4	6	1	2	29
Suma	16	13	6	5	3	58

Źródło: jak w tabeli 1.

Poszukując odpowiedzi na pytanie, jakiego rodzaju instytucje są zainteresowane przyjęciem wolontariuszy seniorów, okazało się, że są to przede wszystkim hospicja, domy pomocy społecznej, muzea, teatry, podmioty turystyki, uniwersytety trzeciego wieku (UTW) oraz różne stowarzyszenia. Praktycznie w ogóle nie oczekują pomocy wolontariuszy seniorów ośrodki pomocy społecznej, domy kultury oraz instytucje rynku pracy. W pozostałych rodzajach instytucji odnotowano porównywalne odpowiedzi na „tak” i na „nie” (tab. 3).

Tabela 3. Zainteresowanie przyjęciem wolontariuszy seniorów ze względu na rodzaj instytucji

Rodzaj instytucji		Tak	Nie
Instytucja opieki zdrowotnej	Szpital	3	3
	Hospicjum	3	0
Instytucja pomocy społecznej	Ośrodek pomocy społecznej	1	8
	Powiatowe centrum pomocy rodzinie	3	3
	Dom pomocy społecznej	5	0
	Ośrodek wsparcia	3	2
	Placówka opiekuńczo-wychowawcza	2	2
Instytucja kultury	Dom kultury	1	2
	Biblioteka	1	1
	Muzeum	6	2
	Centrum sztuki	1	1
	Teatr	3	1
Pozostałe instytucje	Instytucja zajmująca się kulturą fizyczną	0	1
	Podmiot turystyki	4	1
	Instytucja rynku pracy	1	5
	Uniwersytet trzeciego wieku	5	2
	Stowarzyszenie	12	5
	Fundacja	2	2
	Inne, jakie ...?	0	4
Suma	56	45	

Źródło: jak w tabeli 1.

Badania pokazały, że główne powody zainteresowania ze strony badanych instytucji pracą wolontariuszy to chęć skorzystania z doświadczenia seniorów (99%), pomoc wolontariuszom w ich zaktywizowaniu się (98%), możliwość lepszego realizowania celów instytucji (95%), korzyści odniesione przez klientów badanych instytucji (94%). Dość istotnym motywem zainteresowania pracą wolontariuszy seniorów jest także brak środków finansowych na zatrudnienie kolejnych pracowników (84%).

Badani mieli także możliwość sformułowania dodatkowych, niewymienionych w kwestionariuszu ankiety powodów, dla których reprezentowana przez nich instytucja byłaby zainteresowana pracą wolontariuszy seniorów. Należą do nich: wykorzystanie potencjału intelektualnego seniorów oraz brak własnych środków finansowych (UTW), możliwość poznania przez wolontariuszy praktycznej strony działalności instytucji i zakresu prac, które wykonywane są przy realizacji wydarzeń artystycznych (centrum kultury), chęć przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu seniorów (MOPS) oraz odpowiedzialność, fachowość i stosunek do problemu wolontariuszy (stowarzyszenie).

Ważnym problemem badawczym było poznanie prac, które mogłyby wykonywać wolontariusze seniorzy w instytucjach objętych analizą. Do najczęściej wskazywanych należały: prace organizacyjne (72%), prace biurowe (60%), towarzyszenie podopiecznym instytucji (60%), nawiązywanie kontaktów z instytucjami zewnętrznymi (55%), pomoc w pozyskiwaniu funduszy zewnętrznych (55%), pomoc w przygotowywaniu projektów (55%). W mniejszym stopniu byłyby to prace o charakterze pielęgnacyjnym i opiekuńczym (50%) oraz udzielanie korepetycji (49%).

Wymieniono także inne rodzaje prac, które mogłyby wykonywać wolontariusze seniorzy. Są to: nadzór nad ekspozycją, pomoc w organizacji zajęć dla dzieci (muzeum), przeprowadzenie wykładów dla słuchaczy (UTW), prace merytoryczne (muzeum archeologiczne), obsługa widowni (teatr), zajęcia plastyczne (rodzinny dom dziecka) oraz prelekcje (stowarzyszenie edukacyjne).

OCZEKIWANIA WOBEC WOLONTARIUSZY SENIORÓW

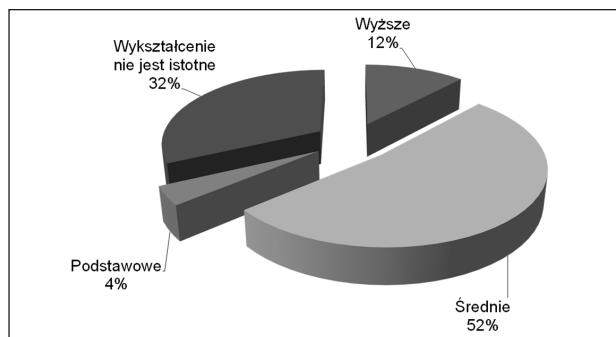
Szczególnie istotnym celem badań było poznanie oczekiwań instytucji wobec wolontariuszy seniorów. Respondenci mieli możliwość wskazania kilku typowych umiejętności oraz podanie innych specyficznych, związanych z charakterem instytucji.

Najbardziej oczekiwanymi umiejętnościami wobec wolontariuszy seniorów są: umiejętność organizowania czasu wolnego (88%), umiejętność pedagogiczne (82%), umiejętności manualne (77%), obsługa komputera (72%) oraz umiejętności artystyczne (70%). W mniejszym stopniu istotna okazała się znajomość języków obcych (60%), a w najmniejszym – umiejętności pielęgniarstwa (46%).

Badani wymienili także inne oczekiwane umiejętności wolontariuszy seniorów. Należą do nich: wiedza przedmiotowa przydatna do udzielania korepetycji (ośrodek interwencji kryzysowej), umiejętność prowadzenia wykładów na tematy dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa seniorów, np. przez emerytowanych strażaków lub policjantów (UTW), prowadzenie pogadanek i odczytów (szpital wojskowy), umiejętności organizacyjne (stowarzyszenie), czy też umiejętności psychologiczne i terapeutyczne (środowiskowy dom samopomocy).

Badani wskazali także oczekiwania wobec poziomu wykształcenia, jakim powinien dysponować wolontariusz senior. W co trzecim przypadku wykształcenie nie jest istotne. Co drugi podmiot oczekiwałby wykształcenia średniego, a w co dziesiątym przypadku wolontariusz powinien mieć wykształcenie wyższe (wykres 2).

Wykres 2. *Oczekiwany poziom wykształcenia wobec wolontariuszy seniorów*



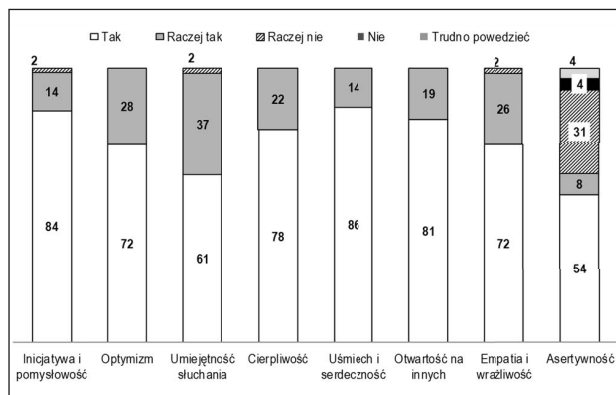
Źródło: jak w wykresie 1.

W pracy wolontariuszy przydatne okazuje się posiadane doświadczenie. Najbardziej przydatnym doświadczeniem wolontariuszy seniorów byłaby przede wszystkim wcześniejsza praca w organizacjach trzeciego sektora (79%) oraz doświadczenie w szkolnictwie (72%). W przeciętnym stopniu byłaby to praca: w gastronomii (64%), w administracji publicznej (62%), wychowywanie dzieci (62%), w biznesie (52%), w środowisku międzynarodowym (51%), w służbie zdrowia (51%) czy też praca w finansach i bankowości (50%). W najmniejszym stopniu byłyby to praca w rolnictwie (47%) lub zajmowanie stanowiska kierowniczego (46%).

Przedstawiciele badanych instytucji wymienili również inne doświadczenia zawodowe seniorów, które byłyby przydatne w pracy jako wolontariusze. Są to: praca z dziećmi i młodzieżą z zaburzeniami zachowania, sprawiającymi trudności wychowawcze (ośrodek interwencji kryzysowej), doświadczenie w pracy twórczej jako artyści, muzycy (UTW), doświadczenie w realizowaniu imprez masowych, eventów (teatr), praca w bibliotece (biblioteka) oraz doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi (środowiskowy dom samopomocy).

Kolejnym rodzajem wiedzy o predyspozycjach wolontariuszy seniorów była diagnoza oczekiwanych cech osobowościowych. Najbardziej pożądanymi cechami okazały się uśmiech i serdeczność, następnie inicjatywa i pomysłowość, otwartość na innych, cierpliwość i optymizm. Bardzo ważne byłyby też umiejętność słuchania oraz empatia i wrażliwość. Najmniej oczekiwano bycia asertywnym (wykres 3). W pojedynczych przypadkach wskazywano dodatkowo na takie cechy, jak: punktualność, obowiązkowość, otwartość na zmiany oraz wytrwałość.

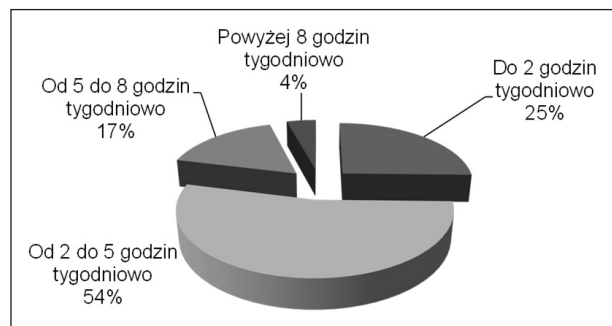
Wykres 3. *Przydatne cechy osobowościowe wolontariuszy seniorów*



Źródło: jak w wykresie 1.

Praca wolontariusza wymaga poświęcenia określonej ilości czasu. Badania pozwoliły na identyfikację oczekiwań przedstawicieli badanych podmiotów dotyczących czasu, jaki powinni poświęcić wolontariusze seniorzy na pracę w ich instytucjach. Okazało się, że w 4/5 przypadków jest to do pięciu godzin tygodniowo, przy czym 25% respondentów wskazało do dwóch godzin tygodniowo, a 54% – od dwóch do pięciu godzin tygodniowo. W najmniejszym stopniu oczekuje się od wolontariuszy poświęcenia więcej niż ośmiu godzin tygodniowo (4% wskazań) – wykres 4.

Wykres 4. *Oczekiwania wobec wolontariuszy seniorów dotyczące ilości czasu, jaki powinni poświęcić na pracę w badanych instytucjach*



Źródło: jak w wykresie 1.

OFEROWANE WSPARCIE DLA WOLONTARIUSZY SENIORÓW

Praktycznie wszystkie instytucje zapewniłyby wolontariuszom seniorom dostęp do odpowiedniego sprzętu, który byłby konieczny w realizowanych pracach (95%) oraz możliwość wspólnego ustalenia zakresu obowiązków (95%). Najmniejsze możliwości wsparcia ze strony badanych instytucji dotyczyłyby zaferowania szkoleń dla wolontariuszy (22%).

Badane instytucje miały możliwość podania innych form wsparcia wobec wolontariuszy seniorów. Wymieniono: szkolenie BHP i ppoż. (centrum kultury), udostępnienie materiałów do zajęć praktycznych (farby, pędzle), zapewnienie sali, rzutnika, komputera (UTW), zorganizowanie imprez okolicznościowych, dnia wolontariusza (ośrodek pomocy społecznej), czy też możliwość skorzystania z zajęć rehabilitacyjnych i gimnastycznych (szpital wojskowy).

OBawy ZWIĄZANE Z PRZYJĘCIEM WOLONTARIUSZY SENIORÓW

Instytucje, zastanawiając się nad przyjęciem wolontariuszy, stawiają sobie różne pytania związane z rodzącymi się wątpliwościami. Zbadane instytucje dosyć szeroko i dokładnie podały różnego rodzaju obawy związane z przyjęciem wolontariuszy seniorów.

W przypadku instytucji opieki zdrowotnej wypowiedzieli się przedstawiciele trzech szpitali, którzy jako problem wskazali konieczność zapewnienia wymogów sanitarno-epidemiologicznych, niesamodzielność i konieczność zapewnienia permanentnego nadzoru nad wolontariuszami seniorami, a także brak wiedzy na temat formalności związanych z przyjmowaniem wolontariuszy oraz brak kontaktu z potencjalnymi kandydatami zainteresowanymi taką formą pracy.

Najwięcej wypowiedzi uzyskano od przedstawicieli reprezentujących instytucje pomocy społecznej. Wskazywano, że ważnym elementem w pracy z osobami z zaburzeniami psychicznymi jest ich aktywizacja. Wolontariusze, nie mając świadomości i wiedzy, często wyręczają podopiecznych, co w rezultacie źle wpływa na ich stan psychiczny. Nowe osoby często nie rozumieją i nie stosują się do obowiązujących ograniczeń, co pociąga za sobą pogarszanie się stanu zdrowia mieszkańców (dom pomocy społecznej).

Znaczna część osób, które są w domach pomocy społecznej cierpi na demencję starczą, dlatego często ich wypowiedzi nie są zgodne ze stanem faktycznym. Seniorzy wolontariusze mniej odporni, nieznający specyfiki pracy w placówkach opiekuńczych, mogą stwarzać dodatkowe problemy. Dlatego ważne jest, aby były to osoby, które miały już pewne doświadczenia w pracy z osobami starszymi.

Problemem może być także zapewnienie warunków lokalowych. Obawy budzą także: stan zdrowia, trudności w poruszaniu się oraz trudności związane z dojazdem wolontariuszy do ośrodka pomocy społecznej. Wątpliwości dotyczyły także możliwości zaufania wolontariuszom seniorom, a także obawa o szansę na integrację z mieszkańcami ośrodka pomocy społecznej.

Przedstawiciel ośrodka interwencji kryzysowej podzielił się wątpliwościami dotyczącymi potencjalnego braku tolerancji wolontariuszy seniorów na odmienne poglądy, religię. W przypadku domu dziecka problemem mogłaby okazać się nieakceptacja ze strony dzieci oraz stan zdrowia.

Swoje obawy wypowiedzieli także przedstawiciele instytucji kultury. Z punktu widzenia biblioteki ważne byłoby, by wolontariusz był w stanie podjąć obowiązek w dłuższym czasie (około 10 miesięcy), zapewniając w ten sposób ciągłość działania biblioteki.

W przypadku centrum kultury obsługa wydarzeń wymaga sprawności fizycznej, a także schludnego, czasami eleganckiego wyglądu. Przedstawiciel tej instytucji wyraził swoje wątpliwości odnośnie do możliwości spełnienia dwóch powyższych warunków.

Osoby reprezentujące muzea obawiają się słabej kondycji fizycznej wolontariuszy seniorów, nawyków wynikających z długoletniego doświadczenia zawodowego, popadania w rutynę. Nie są też pewne, czy zapewniłoby odpowiednie warunki pracy.

W teatrze nowi wolontariusze pracują głównie dla frajdy i zazwyczaj potrzebni są do bardzo technicznych i mało stymulujących zadań. Stąd rodzi się obawa, czy dojrzałsi wolontariusze nie poczną się rozczarowani tak wąskim wykorzystaniem ich potencjału. Dodatkowo warunki lokalowe mogą okazać się trudne dla osób o obniżonej sprawności ruchowej.

W przypadku uniwersytetów trzeciego wieku wymieniono następujące obawy: czy można liczyć na

wolontariuszy seniorów w dłuższym czasie, czy będą mieć poczucie odpowiedzialności i obowiązku za powierzone zadanie, czy stan zdrowia pozwoli na pracę i czy można im zaufać.

Różnego rodzaju stowarzyszenia wskazywały przede wszystkim na stan zdrowia wolontariuszy seniorów, na problemy formalne (nie wiedzą, jak przyjąć wolontariuszy), ryzyko szybkiego wypalenia się, czy też możliwość zaufania takim osobom.

OCZEKIWANIA DOTYCZĄCE FORM WSPARCIA OD INSTYTUCJI ZEWNĘTRZNYCH

Badane instytucje podzieliły się także swoimi oczekiwaniami wobec wsparcia, jakiego oczekiwałyby od instytucji zewnętrznych. Okazało się, że zdecydowanie najbardziej zainteresowane są wsparciem finansowym (na szkolenia wolontariuszy seniorów, na doposażenie stanowiska pracy, na odzież ochronną, na dofinansowanie dojazdu wolontariuszy, na wynajęcie lokalu, na zakup materiałów itp.).

Drugi rodzaj wsparcia miałby charakter doradczy i informacyjny. Chętnie skorzystano by z wiedzy o wolontariuszach seniorach (co ich motywuje, co zniechęca do pracy, jakie mają oczekiwania). Warto byłoby również stworzyć możliwość integracji i wymiany doświadczeń wolontariuszy seniorów działających w różnych organizacjach. Pomocna byłaby także bieżąca współpraca w nadzorze nad wolontariuszami seniorami kierowanymi do instytucji. W przypadku ośrodka pomocy społecznej ważne byłoby podpisanie porozumienia o współpracy.

Zaproponowano również, by osoby, które podejmują się pracy jako wolontariusze, otrzymały przynajmniej wyróżnienia honorowe od organu samorządu terytorialnego lub innych instytucji.

POWODY BRAKU ZAINTERESOWANIA PRACĄ WOLONTARIUSZY SENIORÓW

Istotnym celem badawczym była identyfikacja powodów braku zainteresowania pracą wolontariuszy seniorów. Najczęściej wskazywano posiadanie wystarczającej liczby pracowników (21 odpowiedzi), możliwość wykonywania pracy tylko przez zatrudniony personel (18 odpowiedzi), posiadanie złych doświadczeń z wolontariuszami (16 odpowiedzi) oraz obawy o negatywne reakcje ze strony pracowników (14 odpowiedzi). W dalszej kolejności wskazywano takie powody, jak brak możliwości lokalowych oraz brak kontaktów z potencjalnymi wolontariuszami. Najmniej istotne przyczyny to niewiedza dotycząca formalności związanych z przyjmowaniem wolontariuszy oraz brak czasu na wprowadzenie wolontariuszy do pracy (tab. 4).

Tabela 4. Powody braku zainteresowania przyjęciem wolontariuszy seniorów

Wyszczególnienie	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie	Trudno powiedzieć
Mamy wystarczającą liczbę pracowników	3	18	1	2	1
Mamy złe doświadczenia z wolontariuszami	15	1	1	0	0
Nie wiemy, jak formalnie przyjąć wolontariuszy	9	1	5	1	1
Obawiamy się negatywnej reakcji pracowników	11	3	1	1	2
Nie mamy możliwości lokalowych	3	13	2	0	0
Nasze zadania może wykonywać tylko zatrudniony personel	16	2	1	2	2
Nie mamy czasu dla wolontariuszy seniorów na wprowadzenie ich do pracy	5	5	4	1	2
Nie mamy kontaktu z potencjalnymi wolontariuszami	3	10	2	1	1

Źródło: jak w tabeli 1.

WNIOSKI

Przeprowadzone badania dotyczące zapotrzebowania zarządzających instytucjami polityki społecznej na pracę wolontariuszy seniorów pozwalają na wyrowadzenie kilku bezpośrednich, jak i pośrednich wniosków.

- Bardzo duże zainteresowanie zbadanych instytucji wolontariatem seniorów powinno być przełożone na konkretne działania sprzyjające rozwojowi tej formy wolontariatu przez wdrożenie projektów kojarzących obie strony (instytucje i wolontariuszy seniorów).

- Należy zachęcać instytucje polityki społecznej do realizowania projektów, w ramach których realizowany byłby wolontariat seniorów (byłaby to odpowiedź na zgłoszone przez te instytucje potrzeby w zakresie dofinansowania stanowisk pracy dla wolontariuszy, szkoleń i innych działań służących rozwojowi wolontariatu seniorów).

- Warto przeprowadzić dalsze badania dotyczące wolontariatu seniorów zarówno wśród innego rodzaju instytucji, jak i wśród samych wolontariuszy seniorów celem dalszego zdiagnozowania wspólnych oczekiwań i możliwości wsparcia.

- Interesujące byłoby przeprowadzenie badań wśród instytucji korzystających z wolontariatu senioralnego w celu zebrania dobrych praktyk, a następnie podzielenia się nimi z innymi instytucjami. Z pewnością przyczyniłoby się to do eliminacji stereotypowego postrzegania ludzi starszych oraz wskazało na korzyści płynące dla instytucji z pracy wolontariatu seniorów.

- Rozwój wolontariatu seniorów mógłby być wzmocniony przez tworzenie senioralnych punktów aktywności społecznej (centrów miejskich dla osób starszych), służących spotykaniu się osób starszych dla podejmowania wspólnych aktywności. Służyłoby to upowszechnianiu zasady uczestnictwa seniorów w aktywności obywatelskiej. Ośrodki takie mogłyby wypracować rodzaj rady senioralnej.

- Narzędziem wspierającym nawiązywanie kontaktu instytucji z wolontariuszami mógłby być bank czasu, zawierający bazę danych o wolontariuszach, ich ofercie, kompetencjach i dyspozycyjności.

- Należy zaprojektować długofalowe działania promujące wolontariat seniorów, które zmieniałyby stereotypowe spojrzenie na tę kategorię osób i uświadomiły otoczeniu tkwiący w nich potencjał.

- W różnego rodzaju instytucjach zasadne wydaje się wyznaczanie osoby profesjonalnie zajmującej się koordynowaniem współpracy między instytucją a wolontariuszami.

- Konieczne wydają się działania mające na celu uświadomienie władzom różnego rodzaju instytucji korzyści płynących z nawiązania współpracy z wolontariuszami seniorami, którzy, mając doświadczenie życiowe, wiedzę i kompetencje zawodowe, mogliby stanowić istotne źródło wsparcia w rozwiązywaniu różnych problemów.

- Oczekiwania instytucji zewnętrznych wskazują na kompetencje i doświadczenia seniorów, które mogłyby być wykorzystane w tych instytucjach. Zasadne okazuje się tu oferowanie różnego rodzaju kursów i szkoleń dla osób starszych, które mogłyby doskonalić swe umiejętności (bardzo pozytywnym przykładem są zajęcia oferowane dla osób starszych przez uniwersytety trzeciego wieku, które z pewnością należy promować i rozwijać).

- Należy promować wolontariat senioralny wśród osób starszych (np. przez UTW), akcentując korzyści płynące dla wolontariuszy z podejmowania aktywności, otwierania się na potrzeby innych, dzielenia się swymi doświadczeniami i czynienia dobra. Jest to szczególnie ważne w kontekście starzejącego się społeczeństwa.

- Wobec coraz bardziej popularnego wolontariatu wśród osób młodych, warto podejmować współpracę między wolontariuszami seniorami a organizacjami wolontariatu młodzieżowego (np. w drodze realizacji wspólnych projektów).

BIBLIOGRAFIA

- Anderson N.D. i in. (2014), *The benefits associated with volunteering among seniors: A critical review and recommendations for future research*, „Psychological Bulletin”, Vol. 140(6), s. 1505–1533.
- Czapiński J., Błędowski P. (2013), *Stan społeczeństwa obywatelskiego. Aktywność i jakość życia osób w podeszłym wieku. Diagnoza Społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków – Raport*, „Contemporary Economics”, nr 7, s. 298–305.
- GUS (2014a), *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, Warszawa.
- GUS (2014b), *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014–2050*, Warszawa.
- Kubicki P. (2012), *Uczestnictwo ludzi starych w życiu środowiska lokalnego*, w: P. Błędowski, B. Szatur-Jaworska, Z. Szweđa-Lewandowska, P. Kubicki, *Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce*, IPiSS, Warszawa, s. 130–172, http://senior.gov.pl/source/raport_osoby%20starsze.pdf [dostęp 3.09.2014].

SUMMARY

The article contains the results of studies conducted in the institutions of social policy. The results include information about expectations of organizations to volunteer seniors. Representatives of the institutions are mostly interested in the work of volunteer seniors. The expectation from volunteer seniors are: ability to organize free time, pedagogical skills, manual skills, computer skills and artistic skills. Volunteers are expected to work up to five hours per week. With volunteer seniors there are some concerns.

Keywords: volunteer, seniors

Author's affiliation: State Higher Vocational School in Nowy Sącz

NOWE KSIĄZKI

Agnieszka Skowrońska, *POMOC SPOŁECZNA W OBLICZU KATASTROF I KRYZYSÓW ZŁOŻONYCH*, seria „Nowa Praca Socjalna”, CRZL, Warszawa 2014, stron 200.

POLITYKA RODZINNA W POLSCE Z PERSPEKTYWĄ WYBRANYCH ASPEKTÓW POLITYKI SPOŁECZNEJ I EKONOMII. DOŚWIADCZENIA INNYCH PAŃSTW EUROPEJSKICH. Redaktorzy naukowci: Adam Kubów, Joanna Szczepaniak-Sienniak, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2014, stron 196.