



Wolontariat i aktywność społeczna w Polsce 2020–2024

Synteza badań

dr hab. Anna Domaradzka

dr Magdalena Roszczyńska-Kurasińska

dr Agata Żbikowska





Komitet do spraw
Pożytku Publicznego



Narodowy Instytut Wolności
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego



Rządowy Program
Wspierania i Rozwoju
Wolontariatu Systematycznego
na lata 2018-2030

Korpus
Solidarności

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI –
CENTRUM ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH
KORPUSU SOLIDARNOŚCI - RZĄDOWEGO PROGRAMU WSPIERANIA I ROZWOJU
WOLONTARIATU SYSTEMATYCZNEGO NA LATA 2018-2030**



Publikacja powstała w ramach Międzynarodowego Roku Wolontariatu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju (International Volunteer Year – IVY 2026), ogłoszonego przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych. Koordynatorem obchodów IVY w Polsce jest NIW-CRSO.

Autorki: dr hab. Anna Domaradzka, dr Magdalena Roszczyńska-Kurasińska, dr Agata Żbikowska
Projekt okładki, skład, łamanie: atonce.pl
Korekta językowa: atonce.pl

Seria: Raporty NIW-CRSO

Redaktor naczelny Wydawnictwa NIW-CRSO: dr Konrad Burdyka

© Copyright by Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego, Warszawa, 2026

ISBN 978-83-972960-8-4

Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego,
Al. Jana Pawła II 12, 00-124 Warszawa

Wolontariat i aktywność społeczna w Polsce 2020–2024

Synteza badań

dr hab. Anna Domaradzka

dr Magdalena Roszczyńska-Kurasińska

dr Agata Żbikowska

Spis treści

Słowo wstępne 7

1. Cel raportu 9

2. Skala działań wolontariackich w Polsce 11

2.1. Badania wolontariatu w Polsce 11

2.2. Polski wolontariat w pigułce 13

2.3. Wolontariat w miastach i regionach Polski 19

2.4. Wolontariat i aktywność społeczna w badaniach międzynarodowych 28

2.5. Podsumowanie: zidentyfikowane w badaniach czynniki wpływające na poziom wolontariatu w Polsce 44

2.6. Kluczowe wnioski 46

3. Motywacje do działań wolontariackich 49

3.1. Wstęp 49

3.2. Teorie motywacji wolontariuszy w pigułce 49

3.3. Wielowymiarowe podejście do motywacji 54

3.4. Motywacje a czynniki demograficzne 57

3.5. Motywacje a zarządzanie wolontariatem 58

3.6. Model etapów i przemian w wolontariacie 59

3.7. Motywacje wolontariuszy w Polsce 61

3.8. Podsumowanie 64

3.9. Kluczowe wnioski 65

4. Wolontariat w organizacjach i instytucjach 69

4.1. Wolontariat w organizacjach pozarządowych 69

4.2. Wolontariat pracowniczy – między CSR a zaangażowaniem 74

4.3. Wolontariat w instytucjach kultury 78

4.4. E-wolontariat w Polsce 80

4.5. Podsumowanie 82

4.6. Kluczowe wnioski 84

5. Przyszłość wolontariatu: dzieci i młodzież 87

5.1. Dzieci i młodzież jako aktorzy społeczni 88

5.2. Wyzwania etyczne w badaniach dzieci i młodzieży 91

5.3. Najważniejsze obszary działalności społecznej dzieci i młodzieży 92

5.4. Wpływ działalności obywatelskiej na samopoczucie młodzieży 102

5.5. Wsparcie 103

5.6. Sugestie i rekomendacje do pracy wolontariackiej z młodzieżą 104

5.7. Kluczowe wnioski 106

6. Podsumowanie kluczowych wniosków z raportu 109

7. Najważniejsze luki w wiedzy na temat wolontariatu 115

8. Rekomendacje 125

9. Komentarz ekspercki: Strategiczne kierunki rozwoju wolontariatu w Polsce 129

Bibliografia 133

Słowo wstępne

Wolontariat w Polsce jest odmieniany przez wszystkie przypadki. Organizacje społeczne często opierają swoją działalność na pracy ochotników. Wielu z nas rozpoczynało swoją aktywność od bycia wolontariuszem czy wolontariuszką. Kryzysy, np. powodzie czy wojna w Ukrainie, angażują w wolontariat setki tysięcy osób, ale znacznie trudniej znaleźć chętnych do bezinteresownej pomocy w codziennej aktywności pozarządowej. W Polsce potrzebujemy spójnej, nowoczesnej i odpowiadającej na aktualne potrzeby strategii rozwoju wolontariatu. Ten raport to pierwszy krok do jej stworzenia.

Jednym z celów Narodowego Instytutu Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego jest rozwijanie wolontariatu i aktywności społecznej. Takich działań nie można podejmować na podstawie intuicji czy własnych wrywkowych doświadczeń. Konieczne są do tego konkretne, wiarygodne dane. W Polsce nadal brakuje pełnych badań wolontariatu. Raport, który oddajemy w Państwa ręce, to wstęp do pokazania tego, jak w Polsce wygląda wolontariat, co motywuje, a co demotywuje Polki i Polaków do aktywności społecznej, jakie są główne obszary działań pomocowych.

Raport oparliśmy na dostępnych już danych: publikacjach, badaniach i analizach. Wnioski, które płyną z opracowania, są niezwykle ciekawe, ale uwypuklają także duże braki badawcze. Należy podkreślić, że dokument stanie się podstawą do przygotowania największego jak do tej pory badania wolontariatu.

Głównym celem, który stoi przed NIW-CRSO, jest znaczne zwiększenie zaangażowania Polek i Polaków w wolontariat, a także budowanie kultury współodpowiedzialności za otoczenie i zachęcenie do systematycznego pomagania.

Wierzę, że w czasie rosnącej polaryzacji i wielu kryzysów wolontariat może łączyć i budować mosty.

Michał Braun
Dyrektor NIW-CRSO

Cel raportu



Bazując na najbardziej aktualnych danych z badań społecznych, przedstawiamy stan wiedzy o **motywach i genezie zaangażowania Polaków w wolontariat oraz aktywność społeczną**, a także o przyczynach braku takiego zaangażowania. Raport daje odpowiedź na podstawowe pytania dotyczące czynników zaangażowania (lub jego braku) w wolontariat i aktywność społeczną. Składa się z trzech części, w których odpowiadamy na pytania:

1. CO JUŻ WIEMY? – mapowanie istniejących badań i synteza ich wyników

Rozdział 2. Skala działań wolontariackich w Polsce

Rozdział 3. Motywacje do działań wolontariackich

Rozdział 4. Wolontariat w instytucjach

Rozdział 5. Przyszłość wolontariatu – dzieci i młodzież

2. JAKIEJ WIEDZY BRAKUJE? – identyfikacja luk w wiedzy

Rozdział 6. Najważniejsze luki w wiedzy na temat wolontariatu

3. JAK UZUPEŁNIĆ LUKI? – propozycje pytań, metod realizacji badań i grup docelowych

Rozdział 7. Rekomendacje

Oprócz analizy dostępnych danych na temat wolontariatu skupiliśmy się zarówno na motywacjach i czynnikach sprzyjających zaangażowaniu, jak i barierach w podejmowaniu działań społecznych. Celem raportu jest **synteza aktualnych źródeł wiedzy** na ten temat, zawartych w najnowszych statystykach, raportach, badaniach, publikacjach naukowych i komercyjnych. Synteza obejmuje okres od 2020 do 2024 roku, w którym na zachowania prospołeczne Polaków miały wpływ zarówno pandemia, wybuch wojny, jak i kryzys migracyjny. Czasami

sięgamy do starszych danych i raportów, aby pokazać długofalowe trendy czy potencjalne kierunki badań.

Raport szeroko traktuje zagadnienie wolontariatu, obejmuje jego różne odmiany: **wolontariat szkolny, pracowniczy i instytucjonalny, akcyjny i długoterminowy, bezpośredni i cyfrowy**. Opisujemy również bariery i motywacje w kontekście innych form aktywności społecznej o formalnym i nieformalnym charakterze, **działań w ramach organizacji**, jak i poza nimi, w tym aktywności oddolnej, i innych form współdziałania obywateli na rzecz dobra wspólnego. Staramy się odpowiedzieć na pytanie, **co wiemy o wolontariacie w organizacjach pozarządowych i innych instytucjach**. Zbieramy także istniejącą wiedzę o potrzebach organizacji i koordynatorów wolontariatu, a także **opiniach i doświadczeniach dotyczących wolontariatu**.

Raport zawiera **syntezę wyników badań** prowadzonych przez GUS i inne instytucje publiczne oraz firmy i instytuty badawcze. Ważnym źródłem wiedzy są badania trzeciego sektora prowadzone przez naukowców, Instytut Spraw Publicznych, Fundację Rozwoju Systemu Edukacji, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Stocznię, Fundację Odpowiedzialnego Biznesu oraz inne organizacje zajmujące się monitorowaniem sektora pozarządowego i wolontariatu. Wykorzystujemy również dane z prowadzonego przez ISS UW Polskiego Archiwum Danych Społecznych, w którym są deponowane bazy z badań ilościowych, oraz Repozytorium Danych Społecznych, gromadzącego wyniki jakościowe i ilościowe. Raport z danych zastanych uzupełniłyśmy analizami z badań przeprowadzonych przez nas w ostatnich latach.

Skala działań wolontariackich w Polsce



2.1. Badania wolontariatu w Polsce

W Polsce od kilkunastu lat regularne badania nad wolontariatem prowadzą trzy główne ośrodki badawcze: Główny Urząd Statystyczny (GUS), Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) i Stowarzyszenie Klon/Jawor. **Każdy z tych trzech ośrodków przyjmuje jednak inną definicję wolontariatu.**

Wolontariat jest definiowany przez GUS jako **praca społeczna**, czyli „działanie podejmowane dobrowolnie i bez wynagrodzenia mające na celu przyniesienie korzyści osobom lub grupie osób spoza gospodarstwa domowego (wyłączając rodzinę wolontariusza); może również być świadczony na rzecz społeczeństwa, środowiska naturalnego, konkretnej miejscowości lub społeczności. Świadczenie wolontariatu wiąże się z poświęceniem na niego wolnego czasu. Czynność zaliczana do wolontariatu **powinna mieć charakter pracy**, to znaczy za jej wykonanie można byłoby uzyskać zapłatę (wynagrodzenie), ale osoba wykonująca tę pracę nie oczekiwała za nią wynagrodzenia i nie otrzymała go” (GUS, 2023).

Wolontariat organizacyjny, czyli świadczony w ramach organizacji lub instytucji, to według GUS praca niezarobkowa, którą respondent wykonał jako członek organizacji lub osoba wspomagająca działanie organizacji. Do organizacji zalicza się zarówno organizacje społeczne (np. stowarzyszenia, fundacje, komitety), jak i jednostki organizacyjne (instytucje publiczne, spółdzielnie, kościoły) oraz podejmowane przy nich działania, programy i inicjatywy – w tym te przy firmach prywatnych.

Wolontariat indywidualny, czyli świadczony bezpośrednio innym osobom, to według GUS praca niezarobkowa, wykonywana poza ramami struktur organizacyjnych. Zalicza się do niej: pomoc przyjaciołom, znajomym i sąsiadom, pomoc osobom nieznanym oraz działania na rzecz społeczeństwa, środowiska naturalnego, miejscowości albo społeczności lokalnej.

Z raportów GUS wydanych w 2016 i 2022 roku dowiadujemy się, ilu dorosłych Polaków angażuje się w wolontariat, jaki jest profil demograficzno-społeczny osób poświęcających swój wolny czas na różne formy wolontariatu, jakiego rodzaju prace wykonywano nieodpłatnie, na czyją rzecz lub w jakich podmiotach były świadczone oraz jaki jest godzinowy wymiar zaangażowania w wolontariat polskiego społeczeństwa (ilu pełnym etatom odpowiada ta praca), a także jaka jest jej szacunkowa wartość.

Ze względu na **szerszą definicję** łączącą aktywność w sferze prywatnej z działaniami w sferze publicznej wskaźniki GUS są z reguły wyższe od innych miar wolontariatu stosowanych w Polsce.

Wolontariusz według definicji GUS to „osoba fizyczna, która dobrowolnie i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na rzecz organizacji, instytucji, osób indywidualnych spoza rodziny wolontariusza, szerszej społeczności lub środowiska naturalnego. Wykonywanie tych świadczeń jest określane jako praca społeczna lub wolontariat”.

Z kolei CBOS w swoich badaniach *Aktywność Polaków w organizacjach obywatelskich* (powtarzanych co dwa lata od 1998 roku) bierze pod uwagę **różne formy aktywności obywatelskiej**, takie jak przekazywanie pieniędzy i darów na cele dobroczynne, przeznaczanie własnej pracy czy usług na cele dobroczynne, świadczenie pracy w charakterze wolontariusza oraz udział w strajku czy demonstracji.

Badania CBOS oparte są na poniższych pytaniach:

- W Polsce istnieją różne możliwości społecznego działania. Czy Pan(i) poświęca swój wolny czas na działalność w którejś organizacji, stowarzyszeniu, ruchu, klubie lub fundacji? Chodzi o udział w pracy tej (tych) organizacji, a nie tylko o przynależność do niej (nich) (1998–2022, *Aktywność Polaków w organizacjach społecznych*)
- Czy zdarzyło się Panu(i) kiedykolwiek dobrowolnie i nieodpłatnie pracować na rzecz swojego środowiska, Kościoła, osiedla, wsi lub miasta albo też pracować społecznie na rzecz potrzebujących? (2002–2022, *Polacy o altruizmie*)

Różnice między odsetkami osób deklarujących wolontariat w badaniach CBOS i GUS wynikają z odmiennych sposobów definiowania pojęcia wolontariusza. CBOS zauważa, że **część respondentów podejmujących dobrowolną, nieodpłatną pracę społeczną nie utożsamia się z pojęciem wolontariusza lub go nie rozumie**, myląc je z innymi aktywnościami społecznymi. Co ciekawe, w badaniach CBOS osoby powyżej 50 lat najmniej chętnie nazywają wolontariatem działalność na rzecz swojej okolicy, w przeciwieństwie do najmłodszych respondentów. GUS z kolei ujmuje wolontariat w szerszym kontekście – zalicza do niego zarówno

wolontariat formalny, jak i nieformalny, a także działania na rzecz znajomych, przyjaciół i sąsiadów.

W przypadku badań Stowarzyszenia Klon/Jawor mamy z kolei do czynienia z badaniami wolontariatu w kontekście działań i z perspektywy organizacji trzeciego sektora. Wolontariuszami są w tych badaniach: „osoby, które nie są członkami organizacji ani jej władz i społecznie, bez wynagrodzenia angażują się w działania organizacji niezależnie od tego, czy mają podpisaną umowę wolontariacką, czy nie”. Warto zauważyć, że w odróżnieniu od badań GUS i CBOS próba w badaniu Klon/Jawor jest próbą celową i reprezentatywną dla sektora, nie zaś losową i reprezentatywną dla populacji (Klon/Jawor, 2025).

Badanie GUS z 2022 r. (PNZ) stanowiło moduł Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. Wzięło w nim udział 21,9 tys. osób w wieku 15–89 lat. Wywiady były realizowane w formie rozmowy telefonicznej (CATI) bezpośrednio z respondentem z wykorzystaniem aplikacji elektronicznej. Badanych pytano o zaangażowanie w ciągu 4 tygodni poprzedzających wywiad.

Próba w badaniach CBOS obejmuje ok. 1000 dorosłych osób losowanych z próby PESEL. Badanie jest realizowane metodą *mixed mode*, czyli metodą wybraną przez respondenta (w 2024 były to: 60,7% metodą CAPI, tj. wywiad z wykorzystaniem tabletu lub laptopa, 24,9% – CATI, tj. wywiad telefoniczny, 14,4% – CAWI, tj. ankieta samowypełniana przez internet). Respondenci są pytani o zaangażowanie w minionym roku.

Badanie Klon/Jawor 2024 objęło reprezentatywną próbę 1012 fundacji i stowarzyszeń działających w Polsce (z wyłączeniem ochotniczych straży pożarnych). Trwało trzy miesiące, od września do listopada 2024 roku. Dane zebrano za pośrednictwem kwestionariusza online wypełnianego samodzielnie przez organizacje. Te wylosowane do badania otrzymywały e-maile z zaproszeniem do udziału w badaniu. Respondentami i respondentkami były osoby pełniące funkcje zarządcze w organizacjach, zorientowane w ich sytuacji.

2.2. Polski wolontariat w pigułce

Dane GUS

Najnowsze dane GUS obejmują I kwartał 2022 roku (od 13 grudnia 2021 do 3 kwietnia 2022), w tym moment wybuchu wojny w Ukrainie, czyli wydarzenie potencjalnie zaburzające statystyki. W tym czasie GUS odnotował, że wśród mieszkańców i mieszanek Polski w wieku od 15 do 89 lat średnio **28,4%** choć raz zaangażowało się w wolontariat w 4 tygodniach poprzedzających realizację wywiadu. W porównaniu z wynikami wcześniejszych badań z I kwartału 2016 roku odnotowano spadek odsetka osób pracujących wolontariacko o 6,6 punktów procentowych (z 35%). Jednak w zależności od tygodnia badania wskaźnik ten wahał się w przedziale od 23,7% do 37,1%. Najwyższy

był między 21 lutego a 20 marca 2022 r. (37,1%), kiedy wzrósł odsetek pomagających nieznanym i zaangażowanych w ramach organizacji i instytucji. Wzrost w dużej mierze wynikał z ogromnej mobilizacji Polaków wobec inwazji Rosji na Ukrainę, która rozpoczęła się 24 lutego 2022 roku. Największy napływ przymusowych migrantów odnotowano właśnie w marcu.

Na co dzień w Polsce dominuje **wolontariat świadczony indywidualnie**, w który angażuje się pięciokrotnie więcej osób niż w pracę wolontariacką w organizacjach lub instytucjach (26,5% vs. 5%). Warto zaznaczyć, że ze względu na swój pozaorganizacyjny charakter jest to też zjawisko mniej widoczne, często bardzo lokalne i trudniejsze do uchwycenia w oficjalnych statystykach (zwłaszcza międzynarodowych). **Najczęściej polscy wolontariusze działają na rzecz swoich znajomych, przyjaciół lub sąsiadów (22%)**. Dużo rzadziej udzielają pomocy osobom nieznanym, działają na rzecz środowiska naturalnego lub społeczności lokalnej (odpowiednio 5,8% i 1,9%).

Wolontariat w ramach organizacji odbywa się przede wszystkim w sektorze non-profit (3,4%), nieco rzadziej w instytucjach sektora publicznego (1,3%). Wolontariusze działają w stowarzyszeniach i fundacjach (1,9%) oraz w ramach kościołów, wspólnot i organizacji religijnych (1,5%).

Zadania realizowane przez wolontariuszy to najczęściej **proste prace na rzecz najbliższego otoczenia** (30,3%): opłacanie rachunków, wykupywanie leków, robienie zakupów, zmiatanie, sprzątanie klatki schodowej, zbieranie, sortowanie i wyrzucanie śmieci oraz odśnieżanie. Prawie jedna czwarta wolontariuszy (23,3%) wykonywała zadania o charakterze organizacyjnym (przede wszystkim organizowanie wystaw, imprez sportowych, zajęć taneczno-muzycznych), a także zajmowała się promocją i wspieraniem wolontariatu.

Wolontariusze często (23,2%) realizowali też **zadania opiekuńcze** obejmujące dzieci, osoby starsze i chore (w tym opiekę pielęgniarską czy udzielanie pierwszej pomocy). Najrzadziej wskazywano zadania należące do kategorii zadań rolników, leśników czy rybaków (3%). To może być jednak związane z okresem realizacji badania, który utrudnia prace polowe – zapewne w III kwartale odsetki te byłyby wyższe.

Profil społeczno-ekonomiczny wolontariuszy w Polsce

W I kwartale 2022 roku najwyższy odsetek osób angażujących się w wolontariat indywidualny odnotowano w grupach wiekowych 25–34 lata (29,4%) i 35–44 lata (31,2%).

W przypadku wolontariatu w organizacjach dominowała najmłodsza grupa wiekowa 15–24 lata (18,6%). Ogólne dane z krajów Grupy Wyszehradzkiej (V4), w tym Polski, wskazują, że najwyższy wskaźnik uczestnictwa w wolontariacie występuje wśród młodszych pokoleń

(51,6%), a następnie stopniowo maleje wraz z wiekiem, osiągając 25,2% w najstarszej grupie. Jest to spójny wynik dla wszystkich krajów z grupy V4.

W Polsce w I kwartale 2022 roku czas poświęcony na wolontariat wydłużał się wraz z wiekiem wolontariuszy. Osoby w najstarszej grupie wiekowej, tj. 65–89 lat, poświęcały na niego średnio 13,1 godziny miesięcznie. Osoby młodsze (15–24 lata oraz 25–34 lata) miały istotnie mniejszy udział w łącznym czasie wolontariatu niż wynikałoby to z ich udziału w całej populacji. Osoby w wieku 45–54 lata i 55–64 lata miały istotnie wyższy udział w czasie spędzonym przez wszystkich badanych na działaniach wolontariackich. Można z tego wnioskować, że zaangażowanie w wolontariat maleje w najmłodszej i najstarszej grupie wiekowej, co wymaga podjęcia działań wspierających ich aktywność.

W I kwartale 2022 roku kobiety nieco częściej angażowały się w wolontariat niż mężczyźni, zarówno indywidualnie (26,8% kobiet vs. 25,4% mężczyzn), jak i w organizacjach (5,8% kobiet vs. 4,1% mężczyzn). W sumie wolontariuszki stanowiły 50,5% wszystkich osób angażujących się w pracę społeczną w zarejestrowanych organizacjach non-profit w 2022 roku.

Chociaż w formalnym wolontariacie w ciągu ostatnich 24 miesięcy mężczyźni w Polsce byli nieznacznie bardziej zaangażowani (31,1%) niż kobiety (28,4%), to po uwzględnieniu wszelkich form wolontariatu i włączeniu darowizn kobiety były bardziej zaangażowane (72,8%) niż mężczyźni (66,4%) (różnica była statystycznie istotna). Dominacja kobiet w niektórych obszarach (np. koła gospodyń wiejskich, podmioty wyznaniowe, pomoc społeczna i humanitarna) oraz mężczyzn w innych (np. organizacje pracodawców, partie polityczne, łowiectwo, ratownictwo) odzwierciedla zróżnicowanie zaangażowania.

Wzrost poziomu wykształcenia wiąże się z wyższym zaangażowaniem w wolontariat, zarówno indywidualny, jak i w ramach sformalizowanych struktur. Osoby z wyższym wykształceniem angażowały się najczęściej (33,7% w wolontariacie indywidualnym i 8% w zorganizowanym). Poziom wykształcenia w niewielkim stopniu wpływał na czas poświęcony na pracę społeczną, ale osoby z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym poświęcały na nią najwięcej czasu (10,9 godziny).

W pierwszym kwartale 2022 roku najdłuższy średni czas poświęcony na pracę wolontariacką odnotowano wśród osób biernych zawodowo (12 godzin), natomiast najkrócej pracowały społecznie osoby bezrobotne (7,5 godziny). Wolontariat w Polsce, zwłaszcza formalny, jest istotnie zależny od dochodu gospodarstwa domowego, gdzie wyższe dochody korelują z wyższym zaangażowaniem, choć nie dotyczy to dochodu osobistego. **Potwierdza to teorię, że osoby z wyższymi dochodami mają więcej czasu i swobody finansowej, co ułatwia im angażowanie się w działalność społeczną.**

Odsetek wolontariuszy jest najwyższy w dużych miastach (powyżej 100 tys. mieszkańców – 29,5%), a następnie w małych miastach (do 20 tys. mieszkańców – 28,8%) i na wsi (28,4%). Mieszkańcy miast poświęcali również nieco więcej czasu na wolontariat (średnio 10,3 godziny) niż mieszkańcy wsi (9,2 godziny). Badania nad wolontariatem wśród młodzieży (14–15 lat) wykazały, że **mieszkanie w mieście zwiększa prawdopodobieństwo bycia wolontariuszem**, co może wynikać z większej liczby instytucji i programów wolontariackich skierowanych do tej grupy wiekowej oraz mniejszych problemów z dojazdem.

Dane CBOS

Z kolei według badań CBOS z ostatnich 10 lat wynika, że w wolontariat angażuje się od 4% do 15% dorosłych obywateli. W 2023 roku (podobnie jak w 2018) **8% badanych zadeklarowało pracę jako wolontariusz**. Równocześnie w 2020 roku 21% badanych zadeklarowało nieodpłatną pracę na rzecz organizacji – wynik bardzo zbliżony do średniej światowej.

Badanie CBOS z lutego 2022 roku wykazało, że prawie **63% badanych ma doświadczenie w dobrowolnej i nieodpłatnej pracy na rzecz osób spoza rodziny**. Jednak gdy wzięto pod uwagę aktywność na przestrzeni roku, odsetek ten był znacznie niższy (16%). Odnotowano też spadek o 10 punktów procentowych w porównaniu z 2020 rokiem, prawdopodobnie z powodu pandemii.

Jeśli definicja wolontariatu zostanie zawężona wyłącznie do pracy na rzecz organizacji społecznych, to według danych CBOS poziom zaangażowania na początku 2022 roku wynosił 40%. W tym przypadku zaobserwowano zahamowanie systematycznego wzrostu, który trwał w Polsce od 2008 roku (2008 – 20%, 2012 – 32%, 2016 – 37%, 2018 – 40%, 2020 – 43%, 2022 – 40%, 2023 – 40%).

Od 1998 roku co dwa lata CBOS bada, jaki odsetek dorosłych Polaków działa w organizacjach obywatelskich, uwzględnia przy tym również udział w pracy tych organizacji, a nie wyłącznie przynależność do nich. Są to więc dane łączące członkostwo (i „wolontariat członkowski”) z wolontariatem osób spoza organizacji. W 2022 roku, tak jak w poprzednich latach, badani najczęściej poświęcali czas na pracę w organizacjach charytatywnych pomagającym dzieciom (13,6% w 2022, 11,3% w 2024) i potrzebującym dorosłym, np. osobom z niepełnosprawnościami, starszym, ubogim czy w kryzysie bezdomności (11,3% w 2022, 12,9% w 2024). Około jednej dziesiątej badanych (9,8% w 2022, 10,5% w 2024) angażuje się w prace organizacji działających na rzecz szkolnictwa i oświaty, podobnie dużo osób bierze udział w pracach organizacji, związków lub klubów o charakterze sportowym (9,2% w 2022, 8,5% w 2024).

Zbiorczy wskaźnik zaangażowania w pracę społeczną wyliczany przez CBOS uwzględnia dobrowolną i nieodpłatną pracę na rzecz społeczności lokalnej i osób potrzebujących (w 2023 – 20%, 2021 roku – 16%,

2019 – 26% badanych) oraz działalność w organizacjach obywatelskich (40%). W ten sposób CBOS określa skalę działań społecznikowskich Polaków na 12 miesięcy przed badaniem.

Według ostatniego badania CBOS (Feliksiak, 2024) w roku 2023 społecznicy stanowili łącznie 44% dorosłych Polaków, czyli w zasadzie tyle samo, ile w 2021 (45%), ale mniej niż w roku 2019 – który był pod tym względem rekordowy (51%). W tej grupie 16% zadeklarowało zarówno pracę na rzecz organizacji obywatelskiej (wzrost z 11% w 2021), jak i pracę bezpośrednio na rzecz potrzebujących. Ponad jedna czwarta badanych (29%, wzrost z 24% w 2021) działała społecznie wyłącznie w ramach organizacji obywatelskich, a 4% jedynie poza takimi organizacjami (5% w 2021).

W 2021 roku badania CBOS (Młodzi 2021) wykazały, że ponad jedna czwarta badanych uczniów (27%) deklaruje uczestnictwo w grupach nieformalnych lub organizacjach.

Dane Klon/Jawor

Najnowsze dane dotyczące wolontariatu w organizacjach, opublikowane w raporcie Klon/Jawor (lub w raportach powiązanych z Klon/Jawor, które bazują na danych z 2024 roku, np. Instytutu Badań Organizacji Kultury we współpracy z NIW), dostarczają aktualnych informacji na temat tego zjawiska w Polsce. Kluczowym źródłem danych ilościowych w raporcie *Wolontariat systematyczny, czyli raz jeszcze o społecznym zaangażowaniu* (opublikowanym w 2025 roku, a bazującym na badaniach z 2024 roku) jest System Obsługi Wolontariatu (SOW) z czwartego kwartału 2024 roku.

Dane ilościowe z Systemu Obsługi Wolontariatu (SOW) na dzień 12 listopada 2024 roku notują 2 437 organizacji korzystających z zaangażowania wolontariuszy w SOW, w tym 168 organizacji posiadających wolontariuszy systematycznych. Łączna liczba wolontariuszy zarejestrowanych w SOW to 21 762 osoby (z czego 72,2% stanowią kobiety – 15 717). Natomiast 76,6% zarejestrowanych wolontariuszy to osoby niepełnoletnie (16 680).

Procent organizacji, które angażują wolontariuszy, jest od dekady na podobnym poziomie: około 60%. Wolontariuszy częściej angażują fundacje, organizacje ze stałym, płatnym personelem i z większymi budżetami, częściej te zlokalizowane na wsi. Pomimo stałego wysokiego odsetka organizacji pozarządowych korzystających ze wsparcia wolontariuszek i wolontariuszy (62% w 2024, 61% w 2021, 64% w 2018 roku) przeciętna liczba wolontariuszy na organizację zmienia się: spadła z 15 osób w 2002 roku do 5 w 2021 roku i ponownie wzrosła do 8 w 2024 roku.

Nie zmienia się natomiast liczba chętnych, którzy współpracują z organizacjami regularnie, czyli przynajmniej raz w miesiącu. Przeciętna

organizacja może liczyć na regularne zaangażowanie wolontariackie 2 osób. Według danych z 2022 roku wśród regularnych wolontariuszy 46% poświęcało na nieodpłatną pracę od 1 do 5 godzin miesięcznie, 26% – od 6 do 10 godzin, a 15% – powyżej 11 godzin miesięcznie. Jednocześnie niemal co trzecie stowarzyszenie i fundacja (31%), które organizują wolontariat, nie ma ani jednego regularnego wolontariusza. Oznacza to, że w tych organizacjach wolontariat ma charakter wyłącznie nieregularny, akcyjny.

W kontekście rozwoju wolontariatu w organizacjach ważne są również wyniki raportu *Ufamy, ale... Polki i Polacy o organizacjach pozarządowych* opracowanego przez Stowarzyszenie Klon/Jawor. Według danych z 2023 roku 63% Polek i Polaków deklaruje zaufanie do organizacji pozarządowych, co oznacza wzrost o 7 punktów procentowych względem 2020 roku. Największe zaufanie (75%) wypytują od osób, które miały osobisty kontakt z NGO – jako członkowie, wolontariusze, darczyńcy lub beneficjenci. Wśród osób, które nie zetknęły się z działalnością NGO, zaufanie jest niższe – 52%, co wskazuje na istnienie błędnego koła wykluczenia: brak zaufania nie zachęca do włączenia się w aktywność wolontariacką i odwrotnie. Ponadto 37% Polek i Polaków nadal uważa, że w NGO dochodzi do nadużyć i prywaty – choć odsetek ten spadł znacząco w ciągu dwóch dekad (o 26 p.p.), wciąż co trzecia osoba podtrzymuje tę opinię. Poza tym 41% badanych uważa, że NGO skutecznie rozwiązują problemy lokalne, ale tylko 36% ankietowanych dostrzega wpływ organizacji na problemy ogólnopolskie – i ten wskaźnik nieznacznie spadł od 2020 roku.

Odsetek osób mających kontakt z NGO w ostatnim roku wzrósł z 16% (2020) do 24%. Za wzrost odpowiada m.in. fala zaangażowania społecznego w pierwszych miesiącach wojny w Ukrainie. Jednak kontakt z organizacjami wciąż częściej mają osoby z wyższym wykształceniem, mieszkające w miastach i aktywne zawodowo.

Aż 51% dorosłych obywateli deklaruje, że wsparło finansowo NGO w ostatnim roku, z czego 35% więcej niż raz. Regularnie, co miesiąc, przekazuje środki zaledwie 4% badanych – co może wpływać na trudności organizacji w planowaniu działań.

Dane z badania *Kondycja organizacji pozarządowych* pokazują, że dwie trzecie NGO działa w sektorze sportowym, edukacyjnym i kulturalnym, tylko 7% specjalizuje się w pomocy społecznej, a 4% – w ochronie środowiska – mimo rosnącego zainteresowania tymi obszarami w debacie publicznej.

Poziom zaangażowania w działalność społeczną i wolontariacką jest od 2016 roku względnie stabilny:

- 40–45% dorosłych badanych angażuje się w działalność społeczną w skali roku (CBOS)

- 8% deklaruje pracę jako wolontariusz w skali roku (wskaźnik między 4% do 15%) (CBOS)
- 23,7% do 37,1% to odsetek osób w wieku 15–89 lat pracujących wolontariacko w ostatnich 4 tygodniach – średnio 28,4% osób choć raz zaangażowało się w wolontariat (GUS)
- 22% osób w wieku 15–89 lat, pracujących wolontariacko w ostatnich 4 tygodniach, działało na rzecz swoich znajomych, przyjaciół lub sąsiadów (GUS)
- 3,4% osób w wieku 15–89 lat, pracujących wolontariacko w ostatnich 4 tygodniach, działało na rzecz sektora non-profit (GUS)
- 60–64% polskich organizacji pozarządowych korzysta ze wsparcia wolontariuszy.

2.3. Wolontariat w miastach i regionach Polski

W celu porównania wyników dotyczących aktywności wolontariackiej w miastach i regionach Polski przeanalizowaliśmy szczegółowo raporty z czterech miast i aglomeracji miejskich: Krakowa, Warszawy, Poznania oraz Trójmiasta, a także z dwóch regionów: Małopolski i Pomorza Zachodniego.

Istotnym utrudnieniem w przeprowadzeniu spójnej analizy są różnice w metodologii, w szczególności dotyczące sposobu doboru próby badawczej, wieku oraz profilu respondentów. Na przykład: o ile badania realizowane w miastach opierały się na reprezentatywnych próbach mieszkańców, to w przypadku badań regionalnych skupiono się wyłącznie na osobach już zaangażowanych w wolontariat (zob. Tabela 1).

Tabela 1. Raporty o stanie wolontariatu w miastach i regionach Polski poddane szczegółowej analizie w niniejszym opracowaniu

	ROK BADANIA	WIEK RESPONDENTÓW	PROFIL RESPONDENTÓW
Trójmiasto	2009	dorośli i niepełnoletni od wieku gimnazjalnego	mieszkańcy
Kraków	2020	dorośli	mieszkańcy
Warszawa	2025	dorośli	mieszkańcy
Poznań	2021	dorośli i niepełnoletni	mieszkańcy
Pomorze Zachodnie	2024	dorośli i niepełnoletni	tylko wolontariusze
Małopolska	2024	dorośli i niepełnoletni	tylko wolontariusze

Gdańsk-Gdynia-Sopot

Na podstawie: Buczyńska A., Buczyński P., Dębski M., Kisiel B. *Potencjał wolontarystyczny w Trójmieście. Regionalne Centrum Wolontariatu w Gdańsku*, Gdańsk 2009

W Trójmieście przeprowadzono kompleksowe badania dotyczące wolontariatu, które objęły nie tylko osoby aktywnie zaangażowane w działania wolontariackie (4,3%), ale także te, które nigdy nie były wolontariuszami (75,9%), oraz te, które z wolontariatu zrezygnowały (19,8%). W sumie przebadano 2953 osoby. Pytanie dotyczyło całego życia, nie tylko ostatnich 4 miesięcy, dwóch lat czy ostatniego roku. To szersze ujęcie tematu pozwoliło uchwycić zróżnicowane postawy i doświadczenia mieszkańców względem pracy społecznej.

Szczególnie interesującym aspektem badań było zidentyfikowanie powodów rezygnacji z aktywności wolontariackiej. Wśród najczęściej wskazywanych barier znalazły się nie tylko brak czasu, ale także potrzeba zadbania o własne zdrowie i dobrostan, negatywne doświadczenia, brak interesujących ofert, ograniczenia fizyczne czy poczucie, że nikt nie zaprasza ich do udziału w działaniach wolontariackich. Warto podkreślić, że **im dłużej dana osoba pozostaje nieaktywna jako wolontariusz, tym mniejsze staje się prawdopodobieństwo jej ponownego zaangażowania**. To istotna obserwacja w kontekście wzrostu okazjonalnej aktywności wolontariackiej po inwazji Rosji na Ukrainę – utrzymanie ujawnionego wówczas potencjału społecznego zależy od czasu: im więcej czasu upływa od momentu zaprzestania zaangażowania, tym trudniejszy jest powrót do aktywności.

Badanie objęło także osoby, które nigdy nie działały jako wolontariusze, ale próbowały się zaangażować – odsetek ten wyniósł 6,4% (liczony wśród respondentów, którzy nigdy nie zostali wolontariuszami). Wskazuje to na istnienie grupy potencjalnych wolontariuszy, którzy być może nie znaleźli odpowiedniej formy działania lub nie mieli dostępu do informacji o możliwościach zaangażowania się.

Jednym z kluczowych wniosków z badania jest to, że odpowiedzi na pytania „Czy kiedykolwiek w swoim życiu był(a) Pan(i) wolontariuszem?” i „Czy kiedykolwiek zdarzyło się Panu(i) dobrowolnie i bezpłatnie pracować na rzecz swojego środowiska, kościoła, osiedla, wsi albo miasta albo też społecznie pracować na rzecz potrzebujących?” prowadzą do różnych rezultatów. Na pierwsze pytanie aż 23% respondentów udzieliło pozytywnej odpowiedzi, podczas gdy na drugie – 56,1%. Sugeruje to, że intuicyjne rozumienie pojęcia wolontariatu jest w społeczeństwie zawężone głównie do działań charytatywnych, pomija się szersze formy zaangażowania obywatelskiego. Wolontariat bywa **mylnie utożsamiany wyłącznie z pomocą osobom potrzebującym**, co ogranicza dostrzeżenie jego dostępności i atrakcyjności.

Co więcej, badanie wykazało, że aż 43,7% mieszkańców Trójmiasta nie czuje się dobrze poinformowanych o możliwościach pracy wolontariackiej, a 20,2% deklaruje całkowity **brak wiedzy** w tym zakresie. Tylko 24% respondentów przyznało, że ma dobrą orientację w dostępnych formach wolontariatu, a 12,2% nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Stan wiedzy o wolontariacie może być zależny od relacji społecznych. Jeżeli ktoś ze znajomych udziela się w wolontariacie, to jego otoczenie ma łatwy i bezpośredni dostęp do wiedzy o takiej działalności, co redukuje koszt wejścia. W badaniu respondenci często wskazywali, że w ich środowisku znajdują się osoby aktywne wolontariacko (44,6%), co może wpływać na postrzeganie samego zjawiska. Niestety raport nie oferuje żadnych analiz pokazujących relację między angażowaniem się w wolontariat, wiedzą o wolontariacie czy powodami rezygnacji z wolontariatu a posiadaniem znajomych aktywnie działających jako wolontariusze.

Forma zaangażowania również odgrywa istotną rolę – aż 53,3% osób, które nigdy nie były wolontariuszami lub kiedyś byli, ale już nie są, choć nie wykluczają przyszłego zaangażowania, preferuje okazjonalne działania wolontariackie, podczas gdy tylko 23,4% deklaruje regularne zaangażowanie.

Badania przeprowadzone w Trójmieście dostarczają zatem nie tylko danych liczbowych, ale również cennego wglądu w postawy, motywacje i bariery związane z wolontariatem. Pokazują one, że kluczowe znaczenie dla rozwoju wolontariatu mają nie tylko oferta i dostępność, ale też edukacja, informacja i zmiana sposobu mówienia o wolontariacie jako formie aktywności obywatelskiej, niekoniecznie wyłącznie altruistycznej.

Badanie to inspiruje i skłania do postawienia nowych pytań badawczych, dotyczących:

- wieku, w którym osoby odchodzą od wolontariatu;
- wieku, w którym zaczynają swoją przygodę z wolontariatem;
- powodów, dla których ludzie zrezygnowali z wolontariatu; większość wskazuje brak czasu, jednak nie ma odpowiedzi na pytanie, co zmieniło się w życiu respondentów, że przestali ten czas mieć;
- wpływu relacji społecznych na aktywność wolontariacką;
- powodów, dla których ludzie nie angażują się dziś w wolontariat – czy powody podawane 15 lat temu są nadal aktualne, czy zmieniły się?

Kraków i Małopolska

Na podstawie: Wit H., Latko P., Chlebicki M. *Społeczeństwo obywatelskie w Krakowie. Raport z badania. Fundacja Socjometr Laboratorium Rozwiązań Społecznych*. Kraków 2021

W badaniu *Społeczeństwo obywatelskie* w Krakowie w 2021 zbadano różne formy zaangażowania społecznego mieszkańców miasta. W badaniu wzięło udział 600 dorosłych mieszkańców: 23% respondentów zadeklarowało, że w ciągu **ostatnich dwóch lat** angażowało się w działania na rzecz społeczności lokalnej, jednak jedynie 16% należało do jakiegokolwiek organizacji, a aktywnie działało w niej tylko 8%. W zakresie nieodpłatnej pracy społecznej w ostatnim roku 11% osób wykonywało ją rzadko, 20% – często, a 69% – w ogóle.

Najbardziej aktywna była grupa osób w wieku 35–55 lat, zarówno pod względem pracy społecznej, jak i zaangażowania w działania lokalne, co może być związane z posiadaniem dzieci i udziałem w inicjatywach szkolnych, ale badanie nie zagłębiało się w te kwestie. Z kolei przynależność formalna do organizacji najczęściej występowała wśród osób powyżej 56. roku życia. Co ciekawe, podobny odsetek we wszystkich grupach wiekowych deklarował członkostwo nieaktywne (ok. 8–9%).

Wiedza mieszkańców o lokalnych organizacjach pozarządowych mogłaby się polepszyć – 42% nie było w stanie wymienić żadnej organizacji.

W 2021 roku przeprowadzono również ewaluację współpracy organizacji pozarządowych z Urzędem Miasta Krakowa (UMK). Aż 61,3% badanych NGO deklarowało współpracę z miastem – głównie w obszarach edukacji, kultury i aktywizacji obywatelskiej. Współdziałanie obejmowało także przedsięwzięcia na rzecz osób z niepełnosprawnościami, pomoc społeczną i inicjatywy dotyczące spędzania czasu wolnego. Mniejsze zainteresowanie dotyczyło kwestii ochrony środowiska, zdrowia, sportu czy integracji cudzoziemców.

Organizacje mające doświadczenie we współpracy z UMK znacznie lepiej oceniały podejście miasta do relacji z trzecim sektorem (np. 3,6 vs. 2,9 w ocenie podejścia urzędników na pięciostopniowej skali). Podobne różnice występowały przy ocenie wspólnych projektów oraz ogólnego wpływu miasta na rozwój społeczeństwa obywatelskiego. Wyniki sugerują, że realne zaangażowanie przekłada się na lepsze postrzeganie instytucji miejskich.

Najważniejszymi obszarami aktywizacji mieszkańców według NGO były: wsparcie osób z niepełnosprawnościami (87%), seniorów (86%) i funkcjonowanie Budżetu Obywatelskiego (84%). W aspekcie zaangażowania obywateli w działalność obywatelską i społeczną 67,3% przedstawicieli NGO uznało, że nieformalne inicjatywy obywatelskie powinny być traktowane na równi z organizacjami formalnymi w dialogu z miastem.

Mimo to niskie poczucie wpływu na decyzje miasta pozostaje problemem: 45,3% przedstawicieli NGO nie wierzy, że wyniki konsultacji przekładają się na działania UMK. Nawet wśród urzędników tylko 43% uznało, że konsultacje mają realny wpływ – co wskazuje na strukturalny deficyt zaufania i efektywności w dialogu obywatelskim.

Na podstawie: Dąbrowski A., Jaśkiewicz P.,
Stępnik K. *Badanie kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych*. Kraków 2024

Raport dotyczący kondycji wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych został opracowany na podstawie wyników badań z wolontariuszami (N = 189) i przedstawicielami organizacji pozarządowych (N = 285).

Organizacje pozarządowe

Raport pokazuje, że wolontariat jest istotnym i często integralnym elementem działalności organizacji pozarządowych. Wśród organizacji **przeważa forma wolontariatu wewnętrznego (68%) oraz akcyjnego (58%)**, co oznacza, że organizacje przeważnie korzystają z własnych wolontariuszy w krótkim czasie, tj. przy jednorazowych akcjach. Z kolei 42% organizacji korzystających z pracy wolontariuszy wykazuje zapotrzebowanie na dłuższe i bardziej stabilne zaangażowanie. Poza tym organizacje pozarządowe dość często współpracują z niewielką liczbą wolontariuszy zewnętrznych – aż 41% wskazało na współpracę z 1 do 5 takich osób, co jest wynikiem spójnym z wynikami analiz ogólnopolskich. Zarządzanie wolontariuszami najczęściej (74%) spoczywa na osobach z zarządu organizacji, przy czym wciąż niewiele NGO korzysta ze szkoleń dla koordynatorów – niemal połowa badanych przyznała, że osoby kierujące wolontariatem nie przeszły żadnych kursów przygotowujących do tej roli. Wśród trudności związanych ze współpracą z wolontariuszami wskazywano m.in. na problemy z utrzymaniem ich zaangażowania – **wolontariusze szybko się wypalają**. Podkreślano także **potrzebę wspierania ich samodzielności oraz wyzwania wynikające z różnic pokoleniowych**. Mimo to średnia ocena dotychczasowej współpracy z wolontariuszami jest wysoka i wynosi 4,37 na sześciostopniowej skali. Kwestia braku szkolenia z zarządzania może być kluczowa w kontekście badań pokazujących, że jednym z częstych powodów rezygnacji z wolontariatu są złe doświadczenia. Zauważalny jest jeszcze brak rozbudowanej współpracy między organizacjami – aż 60% NGO nie prowadzi wspólnych działań na rzecz promocji i rozwoju wolontariatu, co może ograniczać jego skalę i wpływ. Wyniki te sugerują, że choć wolontariat jest doceniany i postrzegany jako wartościowy, brakuje bardziej profesjonalnego i systemowego podejścia do jego rozwijania.

Wolontariusze

Na podstawie materiału zebranego na potrzeby raportu można wskazać, że doświadczenie wolontariuszy w Małopolsce jest zróżnicowane, ale wiele wskazuje na ich wysoki poziom zaangażowania oraz silną motywację wewnętrzną. **Blisko jedna trzecia badanych działa w wolontariacie od ponad dekady**, większość współpracuje z jedną organizacją, choć niemal połowa (44%) podejmuje działania równoległe w kilku miejscach. Wolontariat w równym stopniu ma formę długoterminową, jak i akcyjną, a dominującym modelem jest wolontariat wewnętrzny, czyli realizowany w ramach organizacji, z którą wolontariusz jest związany. Interesującym zjawiskiem jest stosunkowo niski odsetek wolontariatu pracowniczego oraz fakt, że pisemne porozumienia o współpracy zawierane są jedynie przez część wolontariuszy – 26% osób nigdy go nie podpisuje.

Wolontariusze często nie mają dzieci (44%), są w dobrej lub zdecydowanie dobrej sytuacji materialnej (66%) oraz są aktywni zawodowo (69%). Są oni również raczej zadowoleni ze swojej sytuacji zawodowej. Badani często uważali, że wykonują interesującą pracę, że podejmowane zadania mają sens i wymagają ciągłego podwyższania swoich kompetencji. Do tego 61% z respondentów ma od 1 do 20 wolnych godzin w tygodniu, a 52% zazwyczaj robi wszystko, co musi, i ma jeszcze trochę czasu wolnego.

Badanie wskazuje, że wolontariat najczęściej realizowany jest w obszarze pracy z dziećmi i młodzieżą, kultury oraz pomocy społecznej, a podstawowe motywacje osób zaangażowanych mają charakter altruistyczny. Wolontariat łączy się z wieloma wyzwaniem: podstawowym jest pogodzenie tej aktywności z życiem rodzinnym i pracą zawodową, a dalej znajdują się: utrata motywacji, różnice pokoleniowe, biurokracja, dojazdy czy niedopasowanie oferty organizacji do preferencji wolontariusza. Mimo tego aż 80% badanych planuje kontynuację lub zwiększenie zaangażowania, a 12% zapowiada jego ograniczenie – najczęściej z powodu braku czasu lub zmiany priorytetów. Wśród osób, które wycofały się z wolontariatu, dominującym powodem odejścia były brak czasu, niska wiedza o możliwościach ponownego zaangażowania się oraz przekonanie, że organizacje radzą sobie bez ich pomocy.

Z perspektywy organizacji pozarządowych problematyczne okazują się rotacja wolontariuszy, niedostateczne przygotowanie kadry koordynującej oraz ograniczona komunikacja. Mimo że większość organizacji pozytywnie ocenia współpracę z wolontariuszami, istnieje potrzeba lepszego zarządzania ich pracą, profesjonalizacji działań oraz pomoc w rozwijaniu kompetencji miękkich. Wsparcie, które mogą otrzymać wolontariusze, jest kolejnym ważnym zagadnieniem. Na przykład wolontariat młodzieżowy jest silnie związany z postawami i wsparciem rodziny – szczególnie aktywnością rodziców i ich zaangażowaniem w wartości prospołeczne.

Autorzy raportu zauważają, że choć wolontariat w Polsce opiera się na silnej motywacji i chęci niesienia pomocy, jego dalszy rozwój wymaga lepszego przygotowania instytucjonalnego, komunikacyjnego oraz promocji korzyści wynikających z tej formy aktywności.

Poznań

Na podstawie: *Pozarządowy Poznań. Diagnoza trzeciego sektora i wolontariatu w Poznaniu. Raport z badań. Poznań 2021*

Badanie przeprowadzone wśród mieszkańców Poznania (N = 384) dostarcza interesujących danych na temat postaw wobec wolontariatu. Tylko 32,8% respondentów zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie angażowało się w żadną nieodpłatną i dobrowolną pracę na rzecz swojego otoczenia – lokalnej społeczności, parafii, osiedla, miejscowości lub osób potrzebujących. Wśród osób nieaktywnych lub mało aktywnych wolontariacko część wyraziła potencjalną gotowość do zaangażowania, o ile spełnione zostałyby pewne warunki: **49,6% respondentów chciałoby mieć pewność, że ich praca nie pójdzie na marne**, 24,1% oczekiwałoby konkretnych przywilejów z tytułu zaangażowania, a 23,7% byłoby zainteresowanych wolontariatem, gdyby wiązał się on z możliwością nabycia nowych umiejętności. Jednocześnie prawie co czwarta osoba zadeklarowała, że żadna z tych motywacji nie przekonałaby jej do działania. Pomimo tego ogólnie 63,8% badanych zadeklarowało, że byłoby gotowych poświęcić swój wolny czas na działalność wolontariacką, a 48,7% byłoby skłonnych zaangażować się w wolontariat internetowy (e-wolontariat).

W części badania skierowanej wyłącznie do osób z doświadczeniem wolontariackim zapytano o motywacje do podejmowania takiej działalności. Najczęściej wskazywanym powodem była chęć niesienia pomocy innym – deklarowało to aż 60% badanych. Kolejne miejsce zajmowało poczucie sensu i satysfakcji (48%), a niemal jedna trzecia wolontariuszy (ok. 30%) wskazała na potrzebę przynależności i bycia częścią wspólnoty. Znacznie rzadziej jako motywy wskazywano możliwość uczestniczenia w wyjątkowych wydarzeniach (18%) oraz uznanie społeczne (12%). Jeśli chodzi o czas poświęcany na wolontariat, niemal połowa badanych zadeklarowała zaangażowanie na poziomie od 1 do 5 godzin tygodniowo – analogicznie do wyników badań w innych miastach, m.in. Szczecinie. Wolontariusze sygnalizują również potrzebę doskonalenia swoich kompetencji – aż 57,9% osób wyraziło zainteresowanie szkoleniami, zwłaszcza z zakresu psychologii, udzielania pierwszej pomocy, prawa oraz opieki nad osobami ze szczególnymi potrzebami.

Pomorze Zachodnie

Na podstawie: Kukielko K., Bagińska E. *Diagnoza wolontariatu na Pomorzu Zachodnim. Raport z badań*. Szczecin 2025

Badanie zostało przeprowadzone wśród wolontariuszy oraz koordynatorów wolontariatu (N = 102). Linki do ankiety były rozpowszechniane za pośrednictwem strony internetowej stowarzyszenia POLITES, mediów społecznościowych (Facebooka), a także bezpośredniej korespondencji mailowej.

Najliczniejszą grupę wolontariuszy (35%) stanowiły osoby w wieku 40–49 lat – czyli będące na etapie życia często związanym z większą stabilizacją zawodową i osobistą, co może sprzyjać zaangażowaniu społecznemu. Zdecydowaną większość badanych (76,5%) stanowiły kobiety. Aż 48% respondentów działa w większych miastach o populacji od 150 do 500 tysięcy mieszkańców, a 69% posiada wyższe wykształcenie. Ponadto 73% to osoby aktywne zawodowo.

Znacząca większość badanych (92%) angażuje się w działania na rzecz społeczności lokalnej, co świadczy o silnym poczuciu związku z najbliższym otoczeniem i gotowości do poprawy jakości życia w swoim regionie. **Lokalny charakter wolontariatu** sprawia, że podejmowane działania są bardziej trafne i adekwatne do realnych potrzeb mieszkańców. Najwięcej wolontariuszy (66,7%) poświęca na tę działalność od 1 do 5 godzin tygodniowo.

Wolontariusze pozytywnie oceniają atmosferę i warunki pracy w swoich zespołach – 86,3% uznaje komunikację wewnętrzną za dobrą lub bardzo dobrą, a aż 96% pozytywnie ocenia atmosferę w zespole. Ponadto 73% respondentów deklaruje, że czuje się docenianych za swoją pracę.

Warszawa

Na podstawie: Sójka D. *Aktywność mieszkanek i mieszkańców Warszawy w wolontariacie. Raport z realizacji badania*. Warszawa 2025

W badaniu udział wzięło 654 respondentów, przy czym 70% stanowiły kobiety, 28% mężczyźni, a 2% osób nie wskazało swojej płci. Nierównowaga płciowa może wynikać z metody badawczej – kobiety częściej uczestniczą w badaniach internetowych.

Respondenci dzielili się niemal po równo na osoby z doświadczeniem wolontariackim (52%) i bez niego (48%). Osoby, które nie uczestniczą w wolontariacie, wskazały na dwie podstawowe bariery: brak czasu oraz obawę przed koniecznością systematycznego zaangażowania. Osoby rozważające udział w wolontariacie często postrzegają go jako dodatkowy obowiązek. Wśród osób sceptycznych dominowało przekonanie, że **wolontariat to darmowa praca bez korzyści**.

Motywacje wolontariuszy koncentrują się wokół pięciu głównych potrzeb: pomocy innym, bycia potrzebnym, wpływu, zmiany na lepsze oraz ciekawości i chęci poznawania ludzi. Interesującym wątkiem jest potrzeba sprawczości – pytanie, które się nasuwa, to czy wolontariat ją wzmacnia u osób, które nie czują sprawczości, czy raczej przyciąga osoby, które i tak ją odczuwają w życiu codziennym. Badanie nie odpowiada na to pytanie.

Wolontariusze najczęściej czerpali wiedzę o wolontariacie od rodziny, znajomych oraz ze stron NGO. Zastanawiające pozostaje, jaką rolę odgrywają media społecznościowe – czy są skuteczne jedynie w utrzymaniu zaangażowania, czy pełnią też istotną funkcję w przyciąganiu nowych osób. **Proces poprzedzający decyzję wejścia w aktywność wolontaryjną nie został tu szczegółowo zbadany.**

Najczęściej wskazywanymi barierami dla dalszego zaangażowania w wolontariat – po jego wcześniejszym doświadczeniu – były ponownie: brak czasu i konieczność systematyczności. Dodatkowe problemy to brak szkoleń dla wolontariuszy, słaby przepływ informacji, brak zwrotu poniesionych kosztów oraz brak prestiżu wolontariatu.

Dla porównania: z Barometru Warszawskiego wynika, że w 2024 roku 14% Warszawiaków przynajmniej raz w ciągu ostatniego roku poświęciło swój czas na nieodpłatną pracę lub pomoc na rzecz miasta Warszawy, a 22% – na rzecz okolicy swojego miejsca zamieszkania. Najwięcej osób, bo aż 60%, poświęciło swój wolny czas na pomoc znajomym i przyjaciołom. Jako wolontariusz w organizacji pozarządowej działało 12% Warszawiaków. W 60% były to akcje jednorazowe. Dominującym medium w nawiązaniu współpracy z organizacją był członek rodziny lub znajomy (40%). Skuteczność ogłoszenia w szkole lub pracy czy też komunikatu w mediach wyniosła 15%.

Najczęstszym powodem, dla którego ludzie się nie angażują w wolontariat, jest brak czasu (49%), problemy zdrowotne (25%), pochłonięcie życiem rodzinnym (20%) i po prostu brak zainteresowania wolontariatem (19%). Było to pytanie wielokrotnego wyboru, dlatego procenty nie sumują się do 100%.

Kluczowe wnioski z badań prowadzonych w miastach i regionach:

- Brakuje dostępu do surowych danych oraz pełnych wersji kwestionariuszy wykorzystanych w badaniach, co znacząco utrudnia prowadzenie pogłębionych analiz.
- Istnieje potrzeba ujednoczenia metodologii i zestawu pytań wykorzystywanych do badania aktywności wolontariackiej w miastach i regionach. Powinien zostać opracowany rekomendowany rdzeń pytań, który umożliwiłby porównanie wyników między badaniami, zwłaszcza gdy są one finansowane ze środków publicznych.

- Analizy prowadzone na poziomie lokalnym najczęściej ograniczają się do prostych zestawień częstości, niekiedy z podziałem na podstawowe kategorie demograficzne. Brakuje bardziej zaawansowanych analiz pozwalających na identyfikację zależności i relacji między zmiennymi.
- Najczęściej wskazywaną barierą zaangażowania w wolontariat jest brak czasu. To jednak pojęcie bardzo szerokie, za którym mogą kryć się różnorodne przyczyny. W przyszłych badaniach warto pogłębić ten wątek i spróbować go rozłożyć na czynniki pierwsze.
- Wyniki badań wskazują, że otoczenie społeczne, zwłaszcza rodzina i znajomi, może odgrywać kluczową rolę w motywacji do podjęcia działań wolontariackich. W związku z tym warto poświęcić więcej uwagi analizie usieciowienia relacji społecznych oraz ich wpływu na różne formy zaangażowania.

2.4. Wolontariat i aktywność społeczna w badaniach międzynarodowych

Systematycznie rośnie liczba światowych badań dotyczących motywacji wolontariuszy. Analizy te obejmowały dotąd różne regiony Europy, Azji, Ameryki Łacińskiej oraz Europy Środkowo-Wschodniej, w tym Polskę. Najczęściej wykorzystywano narzędzia ilościowe, takie jak Volunteer Functions Inventory (VFI), Volunteer Motivation Questionnaire (VMQ) oraz Volunteer Motivation Scale (VMS), które były adaptowane kulturowo do lokalnych realiów (Clary i in., 1998). Jednak dotychczas nie opublikowano szczegółowych danych dotyczących psychometrycznej trafności i rzetelności tych adaptacji w Europie Środkowo-Wschodniej, w tym w Polsce, w analizowanym okresie.

Badania zwracają uwagę na istotną rolę lokalnych uwarunkowań społeczno-kulturowych w procesie adaptacji narzędzi. Wskazuje się na **specyficzne rozumienie altruizmu**, zobowiązań społecznych oraz **odmienną percepcję motywacji do wolontariatu**, podkreśla się też konieczność uwzględnienia doświadczeń historycznych społeczeństw postkomunistycznych, poziomu zaufania społecznego czy relacji państwo–społeczeństwo. Pomimo tych postulatów nie przedstawiono szczegółowych procedur operacjonalizacji tych czynników ani porównawczych analiz ilościowych potwierdzających skuteczność takich modyfikacji.

W literaturze podkreśla się luki badawcze i brak spójnych danych dotyczących efektywności adaptacji narzędzi VFI, VMQ i VMS w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Dotychczasowe dowody opierają się głównie na analizach jakościowych lub opisowych, a skuteczność adaptacji wymaga dalszych badań porównawczych z wykorzystaniem

rygorystycznych metod ilościowych i analiz psychometrycznych. Przyszłe badania powinny systematycznie ocenić rzetelność, trafność i uniwersalność tych narzędzi w warunkach Europy Środkowo-Wschodniej, ze szczególnym uwzględnieniem Polski.

Brakuje też dużych, skonsolidowanych meta-analiz prezentujących precyzyjne dane ilościowe porównujące Polskę, inne kraje Europy Środkowo-Wschodniej oraz Europę Zachodnią. Wyniki fragmentarycznych badań sugerują, że w Polsce i krajach pokrewnych motywy społeczne (np. solidarność, wsparcie społeczności, tradycje kolektywistyczne) łączą się z rosnącą rolą motywacji osobistego rozwoju, co jest związane z modernizacją i globalizacją (Hustinx i Lammertyn, 2003). Wyniki te wymagają jednak aktualizacji i dalszego pogłębienia.

Wyniki badań międzynarodowych

W dużych, przekrojowych badaniach międzynarodowych stosunkowo niewiele uwagi poświęca się aktywności społecznej i wolontariackiej, a już szczególnie rzadko, albo i wcale, poruszane są kwestie motywacji czy barier uczestnictwa. Najczęściej są to pojedyncze pytania, rejestrujące poziom i charakter zaangażowania w danym momencie.

Choć zakres tych danych jest ograniczony, ich główną wartością jest możliwość uchwycenia dynamiki zmian w czasie oraz porównania różnic kulturowych i regionalnych w zakresie wolontariatu. Dzięki temu można śledzić ogólne trendy i identyfikować obszary, w których wolontariat rozwija się szczególnie intensywnie lub przeciwnie – pozostaje kwestią marginalną. Na potrzeby niniejszego raportu poddałyśmy analizie następujące bazy danych:

- 1. World Values Survey** – jedno z największych niekomercyjnych badań naukowych pozwalających na śledzenie zmian postaw i wartości w około 120 krajach (w zależności od fali) w ciągu ostatnich 45 lat. Pierwsze badanie w Polsce przeprowadzono w latach 1990–1994.
- 2. European Values Survey** – to międzynarodowe badanie socjologiczne, które od lat 80. analizuje wartości, przekonania i postawy obywateli wobec kluczowych aspektów życia społecznego, politycznego, gospodarczego i religijnego. Badanie obejmuje kilkadziesiąt krajów europejskich i pozwala śledzić zmiany kulturowe oraz społeczne w długim okresie.
- 3. Agenda 2030 na rzecz Zrównoważonego Rozwoju** opracowana przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO) – wyspecjalizowaną agencję ONZ, która od 1919 roku zajmuje się promowaniem godnych warunków pracy, praw pracowniczych oraz sprawiedliwości społecznej na całym świecie. ILO opracowuje międzynarodowe standardy pracy, wspiera badania nad rynkiem pracy i publikuje dane statystyczne, dotyczące m.in. wolontariatu,

zatrudnienia i form pracy nierejestrowanej.

Agenda 2030 na rzecz Zrównoważonego Rozwoju wzywa rządy do bliskiej współpracy z grupami wolontariackimi przy realizacji jej celów. Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ pt. *Wolontariat na rzecz Agendy 2030 na rzecz Zrównoważonego Rozwoju* (ONZ, 2019) uznaje, że „wolontariat może być silnym i przekrojowym narzędziem wdrażania Agendy 2030” i zachęca państwa do „inwestowania w pomiar skali i wkładu pracy wolontariackiej”.

Bazuje na danych zbieranych w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzonym systematycznie przez GUS. Atutem jest możliwość porównania poziomu wolontariatu bezpośredniego i organizacyjnego w podziale na płeć i wiek **pomiędzy krajami**.

4. EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions) to europejskie badanie panelowe koordynowane przez Eurostat, które dostarcza porównywalnych danych na temat dochodów, warunków życia oraz wykluczenia społecznego w państwach członkowskich UE. Jest to kluczowe źródło statystyk wykorzystywanych do monitorowania poziomu ubóstwa, nierówności dochodowych i skuteczności polityki społecznej w Europie.

5. Baza danych OECD prowadzona przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, międzynarodową organizację zrzeszającą 38 państw, która zajmuje się analizą polityk publicznych, wspieraniem wzrostu gospodarczego oraz promowaniem standardów w zakresie edukacji, pracy, innowacji i dobrostanu społecznego. Baza OECD to rozbudowany zbiór statystyk porównawczych obejmujących takie obszary jak gospodarka, rynek pracy, edukacja, zdrowie czy środowisko, umożliwiające analizę trendów i wskaźników społeczno-ekonomicznych w układzie międzynarodowym.

Każdy z wymienionych programów badawczych funkcjonuje niezależnie, co oznacza, że posługuje się własnym, unikalnym zestawem pytań. Ze względu na charakter tych badań – ukierunkowanych na identyfikowanie trendów – zawarte w nich kwestionariusze pozostają przez lata niemal niezmienione. Z jednej strony umożliwia to analizę zmian w czasie, z drugiej skutkuje dostępem do zróżnicowanych wyników, które pokazują różne aspekty aktywności społecznej zależnie od przyjętej metodologii i badanego okresu. Zestawienie pytań użytych w badaniach międzynarodowych przedstawiono w Tabeli 2.

Tabela 2. Przegląd pytań dotyczących aktywności wolontariackich i społecznych w badaniach międzynarodowych

BAZA DANYCH	PYTANIA ZWIĄZANE Z WOLONTARIATEM I AKTYWNOŚCIĄ SPOŁECZNĄ
World Values Survey	<p>1. Wymienię kilka typów organizacji. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu ma Pan(i) do nich zaufanie: czy ma Pan(i) do nich bardzo duże zaufanie, dość duże zaufanie, niewielkie zaufanie, czy w ogóle Pan(i) im nie ufa?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Organizacje charytatywne lub humanitarne – Organizacje działające na rzecz kobiet – Organizacje ekologiczne <p>2. Teraz odczytam listę organizacji społecznych. Proszę powiedzieć, czy jest Pan(i) członkiem, aktywnym członkiem, nieaktywnym członkiem, czy też nie jest Pan(i) członkiem tego typu organizacji.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Organizacje kościelne lub o charakterze religijnym – Organizacje sportowe lub rekreacyjne – Organizacje artystyczne, muzyczne lub edukacyjne – Związki zawodowe – Partie polityczne – Organizacje środowiskowe – Stowarzyszenia zawodowe – Organizacje charytatywne lub humanitarne – Organizacje konsumenckie – Grupy samopomocowe, grupy wsparcia wzajemnego – Grupy lub organizacje kobiece – Inne organizacje <p>3. Przeczytam różne formy aktywności politycznej, które ludzie mogą podejmować, a Pana/Panią proszę, aby przy każdej z nich powiedzieć, czy: faktycznie Pan(i) to zrobił(a), czy być może by Pan(i) to zrobił(a), czy też nigdy, w żadnych okolicznościach by Pan(i) tego nie zrobił(a).</p> <ul style="list-style-type: none"> – Podpisanie petycji – Udział w legalnej/spokojnej demonstracji <p>4. A co z tymi formami działania politycznego i aktywności społecznej, które ludzie mogą podejmować? Proszę powiedzieć, w przypadku każdej z nich, czy: faktycznie Pan(i) to zrobił(a), czy być może by Pan(i) to zrobił(a), czy też nigdy, w żadnych okolicznościach by Pan(i) tego nie zrobił(a).</p> <ul style="list-style-type: none"> – Przekazanie darowizny na rzecz grupy lub kampanii
European Values Survey	<p>Analogiczne pytania do pytań w WVS.</p>
Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO)	<p>Pytania o wykonanie nieodpłatnej, nieprzymusowej pracy na rzecz innych przez co najmniej jedną godzinę w okresie odniesienia wynoszącym cztery tygodnie lub jeden miesiąc.</p>

<p>EU-SILC</p>	<p>Udział w formalnej działalności wolontariackiej</p> <p>Czy respondent w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy wykonywał jakąkolwiek nieodpłatną i nieprzymusową pracę na rzecz lub za pośrednictwem organizacji, formalnej grupy lub klubu? Obejmuje to również nieodpłatną pracę na rzecz organizacji charytatywnych lub religijnych. Uwzględnia się także uczestnictwo w spotkaniach związanych z tymi działaniami.</p> <p>Nieodpłatna, nieprzymusowa praca powinna być rozumiana jako działalność wolontariacka prowadzona w celu pomocy innym ludziom, środowisku, zwierzętom, szerszej społeczności itp. Wyklucza się jednak nieodpłatne staże w firmach nastawionych na zysk.</p> <p>Nieformalny wolontariat</p> <p>Zadano pytanie, czy respondent w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy podejmował jakiekolwiek nieformalne, nieodpłatne działania, które nie były organizowane przez żadną instytucję ani organizację. Obejmuje to takie aktywności jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> – pomoc innym osobom, w tym członkom rodziny niezamieszkującym w tym samym gospodarstwie domowym (np. gotowanie dla innych, opieka nad osobami w szpitalach lub w domu, wychodzenie z kimś na spacer, robienie zakupów itp.), – pomoc zwierzętom (np. opieka nad bezdomnymi lub dzikimi zwierzętami), – inne nieformalne działania wolontariackie, takie jak sprzątanie plaży, lasu itp. <p>Dodatkowo w badaniu EU-SILC jest zawarte pytanie o powody, dla których ludzie się nie angażują. Możliwe są 3 odpowiedzi: z powodu braku zainteresowania, z powodu braku czasu, z innych powodów.</p> <p>Aktywne obywatelstwo</p> <p>Czy respondent w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy uczestniczył w działaniach związanych z aktywnym obywatelstwem, takich jak: udział w działalności partii politycznej lub lokalnej grupy interesu, udział w konsultacjach publicznych, pokojowy protest (w tym podpisanie petycji), udział w demonstracji, napisanie listu do polityka, napisanie listu do mediów? Należy uwzględnić również aktywne formy uczestnictwa za pośrednictwem Internetu (np. podpisanie petycji, wysłanie listu itp.). Udział w spotkaniach związanych z tymi działaniami również powinien zostać wzięty pod uwagę. Nie należy wspominać o przynależności politycznej ani analizować charakteru podejmowanych działań. Głosowanie nie powinno być uznawane za formę aktywnego obywatelstwa (w niektórych krajach udział w wyborach jest obowiązkowy).</p>
<p>OECD</p>	<p>OECD w analizie poziomu wolontariatu korzysta z danych pochodzących z badania Gallup World Poll.</p> <p>Miara wolontariatu zgodna ze standardem ILO.</p>

World Values Survey i European Values Survey

W przypadku badania World Values Survey (WVS) odpowiedzi na pytania dotyczące przynależności do organizacji społecznych w Polsce nie były jak dotąd zbierane w sposób systematyczny. Dane dostępne są jedynie z dwóch fal badania – z lat 2005 i 2012 – co pozwala na uchwycenie zmian zachodzących w tym zakresie na przestrzeni siedmiu lat. W tym okresie we wszystkich typach organizacji (z wyjątkiem organizacji kościelnych) odnotowano spadek poziomu przynależności, wyrażający się wzrostem odsetka osób niebędących członkami żadnej organizacji. Obecnie zasadne byłoby sprawdzenie, czy obserwowany trend utrzymał się w kolejnych latach.

Ponieważ podobne dane są zbierane w ramach badania European Values Survey (EVS), połączenie zbiorów danych umożliwi rozszerzenie analizy dynamiki uczestnictwa o dodatkowy punkt czasowy – rok 2017 (zob. Tabela 3). Uzyskane w ten sposób dane potwierdzają, że trend spadkowy udziału w organizacjach o charakterze społecznym utrzymywał się co najmniej do 2017 roku. Najnowsze informacje w tym zakresie dostarczy kolejna fala badania World Values Survey (WVS) planowana na rok 2026.

Tabela 3. Przynależność do organizacji w podziale na lata i typ organizacji

Typ organizacji	2005 (WVS)	2012 (WVS)	2017 (EVS)
Organizacje kościelne lub o charakterze religijnym	23%	28%	9%
Organizacje sportowe lub rekreacyjne	14%	13%	5%
Organizacje artystyczne, muzyczne lub edukacyjne	13%	11%	5%
Związki zawodowe	13%	12%	5%
Partie polityczne	8%	5%	2%
Organizacje środowiskowe	8%	5%	3%
Stowarzyszenia zawodowe	9%	7%	4%
Organizacje charytatywne lub humanitarne	11%	8%	5%
Organizacje konsumenckie	-	3%	1%
Grupy samopomocowe, grupy wsparcia wzajemnego	-	5%	2%
Inne organizacje	8%	6%	-

Dla porównania warto przywołać tutaj dane dotyczące aktywności politycznej Polaków. Zagadnienie to zostało znacznie lepiej udokumentowane w ramach badania World Values Survey, gdzie informacje dotyczące takich form zaangażowania, jak podpisywanie petycji czy udział w demonstracjach, były zbierane w pięciu punktach czasowych: w latach 1989, 1997, 2005, 2012 oraz 2017. Pozwala to

dokładnie prześledzić zmianę, która zachodziła w społeczeństwie na przestrzeni lat.

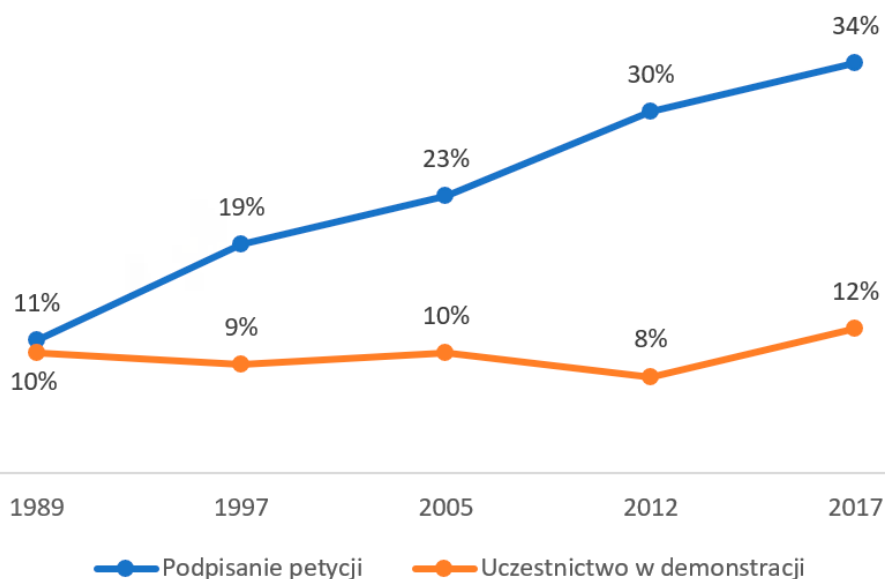
Deklarowany udział w demonstracjach pozostawał na względnie stałym poziomie na przestrzeni trzydziestu lat badań – około 10% respondentów przyznawało się do takiej aktywności niezależnie od roku badania (Wykres 1). W przypadku aktywności politycznej polegającej na podpisaniu petycji odsetek osób deklarujących udział w tej formie działania systematycznie rósł – z 11% w 1989 roku do 34% w roku 2017.

Na uwagę zasługuje tutaj konstrukcja kafeterii odpowiedzi zastosowanej w pytaniach o aktywność polityczną:

- „faktycznie Pan(i) to zrobił(a)”,
- „być może by Pan(i) to zrobił(a)”,
- „nigdy, w żadnych okolicznościach by Pan(i) tego nie zrobił(a)”.

Taki sposób sformułowania odpowiedzi pozwala nie tylko uchwycić realny poziom aktywności obywatelskiej, lecz również postawy wobec poszczególnych form zaangażowania. Przykładowo, w przypadku podpisywania petycji można zaobserwować, że choć liczba osób deklarujących taką aktywność rosła, to jednocześnie – aż do 2005 roku – wzrastał również odsetek respondentów zdecydowanie odrzucających możliwość podpisania petycji. Dopiero po 2005 roku nastąpiło załamanie trendu wzrostowego i w 2017 roku odsetek osób niechętnych podpisywaniu petycji spadł do poziomu z 1989 roku (Wykres 2).

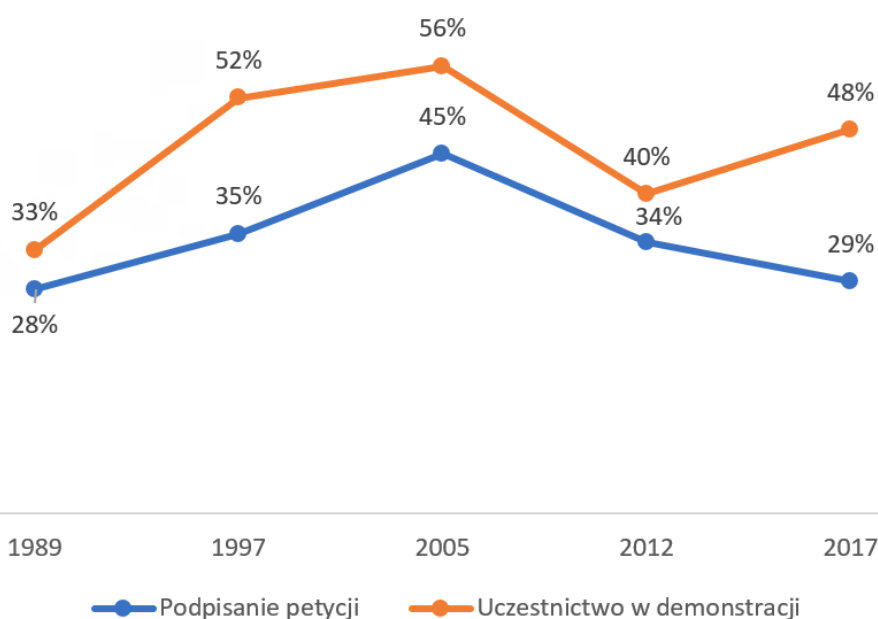
Dane te pokazują, **jak istotne znaczenie ma projektowanie kafeterii odpowiedzi w sposób umożliwiający uchwycenie nie tylko deklarowanych działań, ale także stosunku i dystansu wobec danej aktywności**. Takie podejście pozwala lepiej zrozumieć dominujące nastroje społeczne i ich zmienność w czasie. Choć w badaniu World Values Survey znajduje się pytanie dotyczące przekazywania darowizn na rzecz grup lub kampanii, sformułowane w sposób analogiczny do pytań o inne formy aktywności społecznej, to niestety nie zostało ono ani razu zadane w Polsce.



Wykres 1. Aktywność polityczna Polaków na przestrzeni lat.

Dane dotyczące zaufania do organizacji społecznych były zbierane częściej niż te dotyczące przynależności. Niemniej jednak również w przypadku pytań o zaufanie do organizacji charytatywnych, humanitarnych, działających na rzecz kobiet czy organizacji ekologicznych odnotowano istotne braki w dostępnych danych.

Zaufanie do organizacji charytatywnych i humanitarnych było mierzone jedynie dwukrotnie. W 2005 roku 58% respondentów zadeklarowało bardzo wysokie lub dość wysokie zaufanie wobec tych organizacji, podczas gdy w 2012 roku odsetek ten wzrósł do 65%. Brak zaufania zadeklarowało odpowiednio 6% i 4% badanych w tych samych latach.



Wykres 2. Brak gotowości do podjęcia aktywności politycznej w przyszłości.

Wzrost zaufania – choć mniej wyraźny – zaobserwowano również w przypadku organizacji działających na rzecz kobiet. W 1997 roku 41% respondentów deklaroowało wysokie lub dość wysokie zaufanie wobec tego typu organizacji, natomiast w 2012 roku było to już 47%. Jednocześnie odsetek osób deklaruujących brak zaufania spadł z 9% do 4%.

Zaufanie do organizacji ekologicznych było mierzone czterokrotnie: w 1997, 2005, 2012 i 2017 roku. W 1997 roku 69% respondentów deklaroowało bardzo wysokie lub dość wysokie zaufanie do tego typu organizacji. W kolejnych latach notowano systematyczny spadek – w 2005 roku wskaźnik ten wyniósł 52%, a w 2017 już tylko 45%. Spadek zaufania widoczny jest także we wzroście odsetka osób deklaruujących całkowity brak zaufania: z 3% w 1997 roku do 14% w roku 2017.

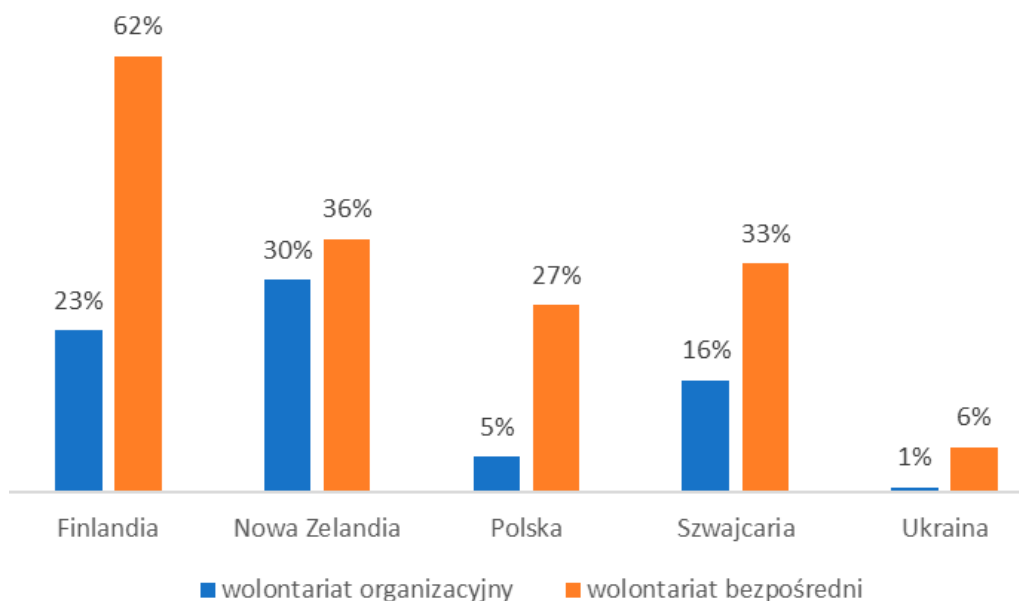
Pomimo ograniczonej liczby pomiarów dane te wskazują, jak dynamicznie może zmieniać się społeczny stosunek do organizacji obywatelskich. Choć dostępne informacje nie pozwalają jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie o przyczyny tych zmian, umożliwiają identyfikację ogólnych trendów. **Kluczowe w tym kontekście wydaje się systematyczne zbieranie danych z rozróżnieniem na typ organizacji, ponieważ poziom zaufania może znacząco różnić się w zależności od profilu jej działalności.** Aby uchwycić te istotne niuanse, kateria odpowiedzi powinna być odpowiednio szczegółowa i precyzyjnie skonstruowana.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO)

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) korzysta z danych zbieranych niezależnie przez poszczególne państwa członkowskie. Kluczowym elementem, który ILO promuje, jest wprowadzenie wystandaryzowanego pytania dotyczącego wolontariatu, co umożliwi porównywanie poziomu zaangażowania wolontariackiego między krajami. Obecnie jednak tylko nieliczne państwa przyjęły zalecane pytanie, mierzące aktywność wolontariacką w okresie ostatnich czterech tygodni poprzedzających badanie. W latach 2020–2024 standard ten został zastosowany w zaledwie kilku krajach – w tym także w Polsce.

Przy analizie porównawczej między państwami należy zwracać szczególną uwagę na okres odniesienia wykorzystywany w pomiarze wolontariatu, ponieważ w wielu krajach aktywność ta była i nadal jest badana w perspektywie ostatnich 12 miesięcy, co znacznie utrudnia bezpośrednie porównania.

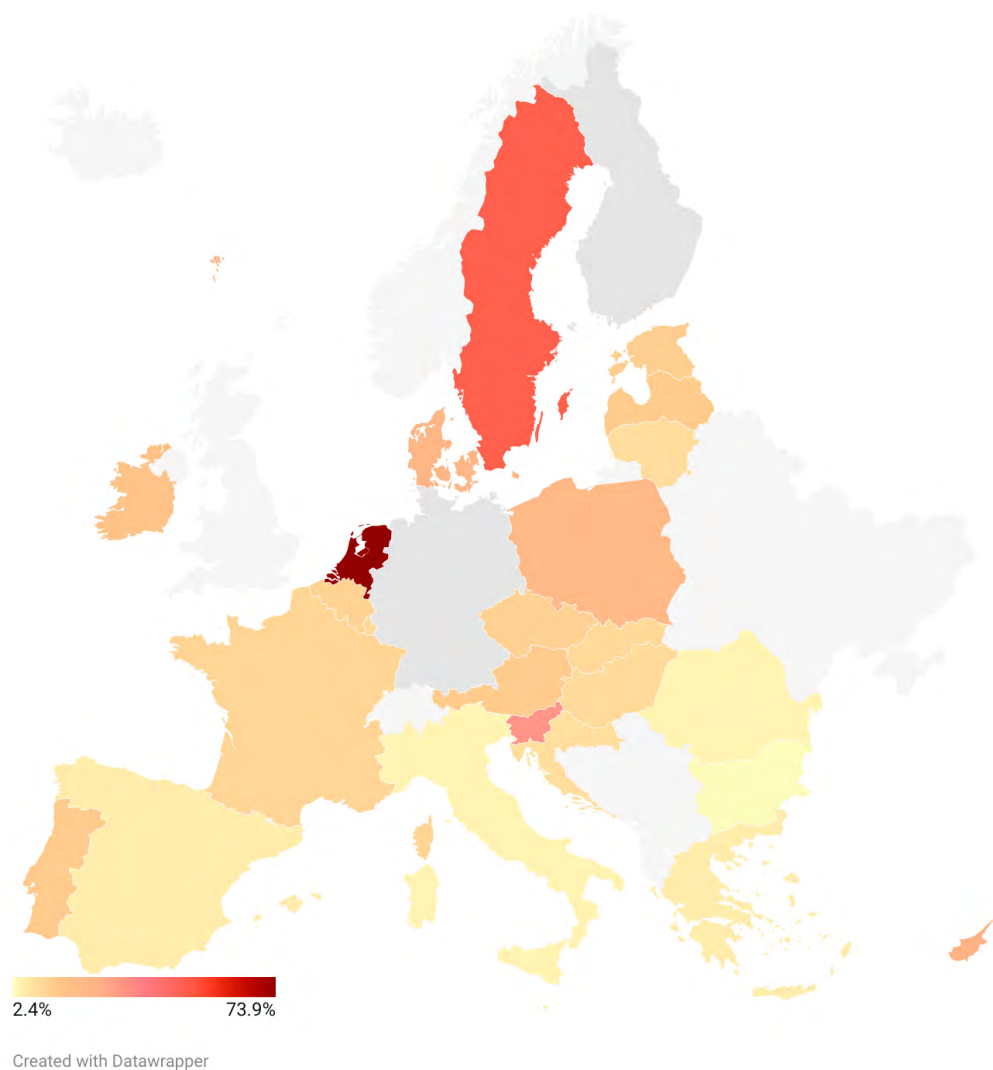
Najświeższe dane dla Polski zostały zebrane w 2022 roku (Wykres 3).



Wykres 3. Wskaźnik wolontariatu w wybranych krajach w latach 2020–2024 (baza ILO).

EU-SILC

Wyniki z 2022 roku pokazują, że 22,1% Polaków angażuje się w nieformalną działalność wolontariacką (Wykres 4). Na tle innych krajów europejskich jest to stosunkowo wysoki poziom – Polska zajmuje 8. miejsce w rankingu, tuż za Norwegią, Holandią, Szwecją, Słowenią, Szwajcarią, Cyprzem i Danią.



Wykres 4. Wskaźnik nieformalnej aktywności wolontariackiej w 2022 roku (Eurostat, 2025).

Dla porównania, kraje sąsiadujące z Polską wykazują niższy poziom zaangażowania: w Czechach wynosi on 12,2%, na Litwie – 9,5%, a na Słowacji – 10,6%. Średni poziom nieformalnego wolontariatu wśród 27 państw Unii Europejskiej wynosi 14,3%.

Jeżeli zaś chodzi o wolontariat organizacyjny w Polsce, to według Eurostatu wyniósł on 7,4% przy średniej dla krajów Unii na poziomie 12,3%. Dało nam to 8. pozycję od końca. Choć Eurostat oferuje podział wolontariatu organizacyjnego na charakter organizacji, to dane dla Polski w 2022 nie były zebrane.

Ciekawą kwestią badaną przez EU-SILC są powody, dla których ludzie nie angażują się w wolontariat. W bazie EU-SILC znajdują się trzy przyczyny: brak czasu, brak zainteresowania oraz inne powody. Pierwszą opcję – brak zainteresowania – wskazało 27% badanych w Polsce, co plasuje nasz kraj na 4. pozycji wśród państw UE. Większy odsetek deklaracji tego typu odnotowano jedynie w Grecji – 60,8%, natomiast na Węgrzech – 38,8%, a w Czechach – 38,4%. Dla porównania, w krajach

takich jak Litwa, Niemcy i Austria brak zainteresowania zadeklarowało odpowiednio 17,8%, 19,6% i 22,8% respondentów.

Drugi powód, czyli brak czasu, był wskazany przez 16,4% respondentów w Polsce. Na tle innych krajów UE jest to stosunkowo niski wynik – rzadziej tę przyczynę wskazywano jedynie w Bułgarii – 11,1%, Chorwacji – 10,9% i Czechach – 10,9%.

Najczęściej respondenci nie angażowali się w działania wolontariackie z przyczyn innych niż brak czasu czy zainteresowania – 42,9%. Niestety badanie EU-SILC nie precyzuje, jakie to mogą być powody.

Przy okazji analizowania aktywności wolontariackiej warto przyrzeć się również zaangażowaniu obywatelskiemu, czyli uczestnictwu w działaniach takich jak demonstracje, podpisywanie petycji czy udział w grupach interesu. W tej kategorii Polska zajmuje 22. miejsce wśród krajów UE z wynikiem 3,6%.

Najwyższym poziomem aktywności obywatelskiej mogą pochwalić się Norwegowie (39%) i Szwajcarzy (26%), natomiast średnia dla Unii Europejskiej wynosi 8,1%.

OECD

Na podstawie danych z bazy OECD oraz raportu OECD na temat wolontariatu: *Unleashing the potential of volunteering for local development* (OECD, 2024) dotyczącego formalnego wolontariatu (czyli deklarowanej nieodpłatnej pracy na rzecz organizacji w ciągu ostatniego miesiąca) można stwierdzić, że Polska osiąga najniższy wynik spośród wszystkich badanych krajów z poziomem formalnego zaangażowania wolontariackiego wynoszącym 5,64% populacji w wieku 15+ w latach 2022–2023. Wynik ten jest znacznie poniżej średniej OECD, która oscyluje wokół 22%, oraz daleko za wynikami sąsiadujących z nami krajów: Litwa – 11,4%, Słowacja – 17,8%, Czechy – 23,05%, Niemcy – 22,89%.

Dane te pokazują, że formalna aktywność wolontariacka w Polsce utrzymuje się na wyjątkowo niskim poziomie, zarówno w porównaniu z regionem, jak i całym obszarem OECD. Wynik ten może świadczyć o **słabo rozwiniętej kulturze wolontariatu organizacyjnego lub o preferencji dla nieformalnych** (pozaorganizacyjnych) form zaangażowania społecznego.

Raport OECD omawia również zagadnienie **volunteerability**. Koncepcja ta odnosi się do zdolności osoby do przewyciężania barier uniemożliwiających udział w wolontariacie. Obejmuje trzy kluczowe elementy: chęć, kompetencje i dostępność (Meijs, Hoorn i Brudney, 2006). Badania pokazują, że osoby niezaangażowane w wolontariat deklarują, że chętniej by się włączyły, gdyby mogły wykonywać atrakcyjne dla siebie zadania, widziały efekty swojej pracy lub działały na

rzecz znanych organizacji. W zakresie kompetencji istotny jest dostęp do szkoleń i informacji o możliwościach wolontariatu w okolicy zamieszkania. Z kolei bariery związane z dostępnością to głównie odległość, brak elastyczności i ograniczona możliwość rezygnacji. Badani wskazywali, że ważna jest dla nich możliwość zrezygnowania w każdej chwili bez konsekwencji. Odpowiedzi te wskazują na potrzebę promowania wolontariatu elastycznego, lokalnego i dobrze skomunikowanego (Haski-Leventhal i in., 2017). Raport OECD nie dostarcza niestety szczegółowych danych w zakresie *volunteerability* dla Polski.

Analiza postaw sprzyjających zaangażowaniu w wolontariat

W trakcie przeglądu międzynarodowych baz danych zidentyfikowaliśmy pytania, które – choć nie odnoszą się bezpośrednio do tematyki wolontariatu – pozwalają na ocenę postaw mogących mieć znaczenie dla przyszłego zaangażowania obywatelskiego i społecznego. Jednym z takich zagadnień jest pytanie dotyczące wartości i cech, które zdaniem respondentów powinny być przekazywane dzieciom w środowisku domowym: „Oto lista cech, których można uczyć dzieci w domu. Które z nich, jeśli w ogóle, uważa Pan(i) za szczególnie ważne? Proszę wybrać maksymalnie pięć.

- dobre maniery
- niezależność
- ciężka praca
- poczucie odpowiedzialności
- wyobraźnia
- tolerancja i szacunek dla innych ludzi
- oszczędność – umiejętność oszczędzania pieniędzy i rzeczy
- determinacja, wytrwałość
- religijność
- niebycie egoistą (altruizm)
- posłuszeństwo

Spośród wymienionych szczególną uwagę zwróciliśmy na trzy cechy/wartości które potencjalnie sprzyjają kształtowaniu postaw prospołecznych: poczucie odpowiedzialności, tolerancję i szacunek dla innych ludzi oraz altruizm (niebycie egoistą). Warto zauważyć, że pierwsze nich – poczucie odpowiedzialności oraz tolerancja i szacunek – zostały wskazane przez znaczną większość respondentów, co świadczy

o ich wysokim społecznym uznaniu. Natomiast altruizm okazał się najrzadziej wybieraną wartością – zaledwie 15,5% badanych uznało, że ważne jest, aby dzieci uczyły się postawy nieegoistycznej.

W kontekście pytania o odpowiedzialność warto zwrócić uwagę na brak precyzji lub zbyt abstrakcyjne sformułowanie pytania – nie wiadomo, czy chodzi o odpowiedzialność za własne czyny, za najbliższe otoczenie, czy też o szersze poczucie odpowiedzialności społecznej. Tymczasem właśnie umiejętność i gotowość do brania odpowiedzialności nie tylko za siebie i bliskich, ale również za społeczność lokalną czy dobro wspólne może stanowić fundament postawy obywatelskiej i zaangażowania pozazawodowego, w tym aktywności wolontariackiej.



Wykres 5. Cechy, których powinno się nauczyć dzieci w domu (fala 7: 2017–2022).

Wnioski z międzynarodowych badań wolontariatu:

- Badania międzynarodowe umożliwiają analizę aktywności wolontariackiej w ujęciu diachronicznym, ponieważ są realizowane w regularnych odstępach czasu.
- Brakuje jednolitego pytania dotyczącego wolontariatu i aktywności na rzecz innych, które byłoby stosowane we wszystkich badaniach międzynarodowych. Zamiast tego stosuje się różne sformułowania, co utrudnia porównywalność wyników. Np. w bazie OECD można znaleźć informację, że jedynie 5,64% populacji w wieku 15+ w latach 2022–2023 było zaangażowanych w formalny wolontariat, zaś dane Eurostatu pokazują, że wolontariat organizacyjny w Polsce wyniósł 7,4%.
- Istnieje potrzeba uzupełnienia pytań dotyczących aktywności wolontariackiej w badaniu World Values Survey (WVS), aby umożliwić lepsze monitorowanie tego zjawiska.

- Warto rozważyć rozszerzenie kafeterii odpowiedzi w pytaniach o wolontariat o opcję: „Nie, ale wyobrażam sobie, że mógłbym/mogłabym to robić”. Taka odpowiedź pozwoli uchwycić nie tylko rzeczywiste zachowania, ale także postawy wobec działań wolontariackich.
- Pomiar postaw i poziomu zaufania do organizacji pozarządowych powinien uwzględniać charakter ich działalności (np. środowiskowa, edukacyjna, pomocowa), ponieważ różne typy organizacji mogą cieszyć się różnym poziomem społecznego zaufania.
- Brak zainteresowania wolontariatem stanowi podstawową barierę wśród Polaków w podejmowaniu działalności wolontariackiej. Polska należy do krajów o jednym z najwyższych w Europie odsetków osób deklarujących brak zainteresowania wolontariatem.

Ogólne porównanie z Europą i krajami V4

Badania wskazują, że kraje Grupy Wyszehradzkiej (V4), w tym Polska, pozostają w tyle za średnią unijną pod względem wskaźników uczestnictwa w wolontariacie. Szczególnie niewielkie zaangażowanie w wolontariat w Polsce potwierdzają dane, np. w europejskim raporcie z 2018 roku dotyczącym aktywnego starzenia się nasz kraj uzyskał niski wynik w obszarze uczestnictwa w życiu społecznym (13,1 punktu), co jest słabym wynikiem w porównaniu z Belgią (27), Francją (26,2), Danią (21,7) czy nawet Czechami (16,2).

Wolontariat młodzieży: Badania z 2023 roku wykazały, że 26,6% polskich nastolatków w wieku 14–15 lat było zaangażowanych w wolontariat w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie. Jest to nieco więcej niż w starszej grupie wiekowej (powyżej 16 lat), gdzie w 2018 roku odsetek ten wynosił 23%. Wolontariat jest najpopularniejszy wśród młodych ludzi przed 30. rokiem życia (38% w krajach CEE). Najwyższy wskaźnik uczestnictwa w formalnym wolontariacie (51,4%) odnotowuje się wśród młodego pokolenia w Polsce, spada on jednak wraz z wiekiem (Lachowski i Lachowska, 2023; Švecová i in., 2024).

W 2020 roku średnio 33% obywateli krajów Europy Środkowo-Wschodniej (CEE), w tym Polski, Czech, Słowacji i Węgier, zadeklarowało udział w nieodpłatnych działaniach społecznych w ciągu poprzednich 12 miesięcy (Philanthropy in CEE, 2020). W tym kontekście Polska (32%) plasowała się nieco poniżej tej średniej (33%), podobnie jak Węgry (31%), natomiast Czechy (36%) i Słowacja (34%) miały wyższe wskaźniki.

Według badania SHARE (Survey of Health, Aging and Retirement in Europe), realizowanego na próbie osób 50+ w 2020 roku, tylko 3,4% Polaków było wolontariuszami, podczas gdy średnia dla wszystkich uwzględnionych krajów europejskich wynosiła 15,5%, w tym dla Holandii 40%, a dla Danii, Szwajcarii czy Belgii ok. 30% (Okulicz-Kozaryn i Morawski, 2020).

Inne badania z 2024 roku (Švecová i in., 2024) wskazują, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy w formalny wolontariat zaangażowanych było 30,7% Polaków, co jest wynikiem niższym niż w Czechach (37,4%), ale zbliżonym do Węgier (29,9%) i Słowacji (31,8%). W dłuższej perspektywie zaangażowanie w formalny wolontariat w Polsce (36%) jest niższe niż średnia V4.

Wolontariat osób starszych: Aktywność osób starszych w Polsce w wolontariacie plasuje Polskę za większością krajów europejskich. Działania takie wśród osób powyżej 55. roku życia są znacznie bardziej rozwinięte w Holandii i krajach skandynawskich (ponad połowa), a także w Niemczech i Austrii. Wśród krajów postkomunistycznych wyróżniają się Czechy, Słowacja i Słowenia (10–20% i więcej) (Zamorska, 2024).

W Polsce wskaźnik dotyczący wolontariatu nieformalnego w ciągu ostatnich 24 miesięcy wynosił 40,3%, a więc jest niższy niż w Czechach (59,1%) i na Węgrzech (51,5%), ale porównywalny ze Słowacją (40,8%). Ogólny poziom wolontariatu nieformalnego w Polsce (48,8%) jest najniższy wśród krajów V4 (Švecová i in., 2024).

W raporcie World Giving Index z 2019 roku Polska zajęła 86. miejsce na 126 krajów pod względem ogólnego zaangażowania charytatywnego. Jeśli wziąć pod uwagę tylko poziom wolontariatu (poświęcanie czasu na dobrowolną pracę na rzecz organizacji), Polska spadła na 104. miejsce, co oznacza, że 82% krajów świata wypadło lepiej. Co ciekawe, w World Giving Index 2020 nasz kraj awansował na 37. miejsce spośród 114 krajów, co stanowi znaczącą poprawę w stosunku do 112. miejsca w 2018 roku, prawdopodobnie ze względu na mobilizację społeczną podczas pandemii COVID-19.

Wolontariat w sytuacjach kryzysowych: Polska i Czechy wykazały najwyższy poziom zaangażowania w formalny wolontariat związany z wojną w Ukrainie (Polska – 20%, Czechy – 11%) w porównaniu ze Słowacją (4%) i Węgrami (3%). Podobnie w wolontariacie nieformalnym na rzecz migrantów Polska (10,3%) i Czechy (6,1%) miały wyższe wskaźniki niż Słowacja (3,7%) i Węgry (1,7%) (Švecová i in., 2024).

2.5. Podsumowanie: zidentyfikowane w badaniach czynniki wpływające na poziom wolontariatu w Polsce

Tradycja wolontariatu w krajach postkomunistycznych, w tym w Polsce, różni się od pozostałych krajów Europy. W okresie komunizmu „praca społeczna” była narzuconym obowiązkiem, co stanowiło zaprzeczenie dobrowolnego zaangażowania na rzecz innych i na wiele lat nadało pracy społecznej ambiwalentny wydźwięk. W czasie PRL działania trzeciego sektora były regulowane przez władze komunistyczne, co także blokowało działania społecznikowskie. Rozwój organizacji pozarządowych i związanego z nimi wolontariatu stał się możliwy dopiero po zmianach politycznych w latach 90.

To może tłumaczyć, dlaczego w badaniach CBOS część respondentów deklarujących dobrowolną, nieodpłatną pracę społeczną **nie utożsamia się z pojęciem wolontariusza** lub go nie rozumie. Z kulturowego punktu widzenia pojęcie wolontariatu jest w Polsce słabo rozumiane, a głębsze więzi rodzinne, w ramach których pomaga się sobie nawzajem, nie są postrzegane jako wolontariat.

Podobnie jak mieszkańcy innych krajów europejskich Polacy i Polki częściej angażują się w wolontariat nieformalny niż formalny. W pierwszym kwartale 2022 roku ponad pięciokrotnie więcej osób było zaangażowanych w wolontariat indywidualny niż w wolontariat poprzez organizacje lub instytucje.

Mieszkańcy miast są bardziej skłonni do zostania wolontariuszami, co może wynikać z większej liczby instytucji wolontariackich i programów oferujących różne formy aktywności w miastach. W Polsce istnieje istotny związek między dochodem gospodarstwa domowego a zaangażowaniem w formalny wolontariat i działania darczyńców. Osoby z gospodarstw domowych o wyższych dochodach są bardziej zaangażowane w te działania. Poziom zaangażowania w formalny wolontariat wzrasta też wraz z poziomem wykształcenia. Osoby z wyższym wykształceniem są bardziej zaangażowane zarówno w wolontariat formalny i nieformalny.

Choć Polska, podobnie jak inne kraje Europy Środkowo-Wschodniej, tradycyjnie charakteryzuje się niższymi wskaźnikami wolontariatu w porównaniu ze średnią unijną i krajów Europy Zachodniej, widoczne są tendencje wzrostowe (zwłaszcza w kontekście kryzysów i wśród młodzieży) oraz specyficzne wzorce zaangażowania, takie jak **dominacja wolontariatu nieformalnego** i silny związek z dochodami gospodarstwa domowego i wykształceniem.

Według przytoczonych wyżej badań można wskazać szereg **wyzwań i przeszkód** na poziomie indywidualnym, które ograniczają rozwój zaangażowania i wolontariatu w Polsce.

- **Brak czasu** – jest to najczęściej wskazywana przyczyna nieangażowania się w wolontariat, szczególnie widoczna w przypadku osób z obowiązkami rodzinnymi lub nieregularnymi godzinami pracy.

Brakuje jednak pogłębionych danych pozwalających lepiej zrozumieć tę deklarację i tworzyć programy wolontariatu dopasowane do potrzeb takich osób.

- **Obawa przed wymogiem systematyczności** – wolontariat często kojarzy się z koniecznością stałego i systematycznego zaangażowania, co zniechęca część potencjalnych wolontariuszy.
- **Niski prestiż społeczny i niezrozumienie idei wolontariatu** – wolontariat w Polsce bywa utożsamiany z nieodpłatnymi pracami społecznymi, co prowadzi do postrzegania go jako „straty czasu”, „wyzysku” lub „taniej siły roboczej”. Wiele osób nie identyfikuje się z terminem wolontariusz, preferując inne określenia, jak aktywista czy społecznik.
- **Brak wiedzy i informacji o ofertach** – niemal połowa Polaków nie potrafi wskazać żadnej organizacji oferującej wolontariat, a 29% nie wie, jak się do niej zgłosić. Brakuje efektywnej komunikacji i rozpowszechnienia informacji o dostępnych możliwościach.
- **Brak prośby lub zachęty** – ponad dwie trzecie respondentów wskazało, że nie zaangażowało się w wolontariat, ponieważ nikt ich o to nie poprosił. Być może dlatego najczęściej Polacy angażują się w pomoc osobom z najbliższego otoczenia – tam są o taką pomoc proszeni wprost.
- **Idealizacja wolontariatu** – powszechne przekonanie, że wolontariat jest zajęciem dla osób z powołaniem lub o wyjątkowych predyspozycjach, zniechęca ludzi do angażowania się.
- **Brak systemowego wsparcia psychologicznego i fizycznego** – niewiele jest badań dotyczących negatywnych skutków wolontariatu, takich jak wypalenie czy zmęczenie fizyczne i psychiczne. Brak systemowego wsparcia w tym zakresie może prowadzić do rezygnacji.
- **Niska jakość lub ograniczona oferta** – czasem oferty wolontariatu są zbyt ograniczone, nieciekawe lub nie wynikają z misji organizacji, co obniża ich jakość. Beneficjenci często preferują stałe, długoterminowe wsparcie, podczas gdy grupy wolontariuszy organizowane przez szkoły czy firmy oferują akcje jednorazowe.
- **Nierzetelne deklaracje i „działanie po swoim”** – niektóre osoby deklarują chęć pomocy, ale nie podejmują obiecanych aktywności lub chcą działać niezależnie od potrzeb organizatora, co przysparza koordynatorom trudności.

Poziom wolontariatu w Polsce jest wynikiem dynamicznej interakcji wielu czynników. Pomimo wyzwań, takich jak brak czasu, niskie postrzeganie wartości wolontariatu na rynku pracy czy idealizacja tego typu działalności, widać rosnącą świadomość jego znaczenia

i potencjał do dalszego rozwoju. **Kluczowe dla przyszłości wolontariatu w Polsce będzie kontynuowanie działań promujących jego różnorodne formy, zapewnienie profesjonalnego wsparcia dla wolontariuszy i koordynatorów oraz budowanie kultury, w której wolontariat jest postrzegany jako naturalny i wartościowy element życia społecznego, dostępny dla każdego.**

2.6. Kluczowe wnioski

- **Różnorodność definicji i metodologii badań.** W Polsce badania nad wolontariatem są prowadzone przez trzy ośrodki: Główny Urząd Statystyczny (GUS), Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) i Stowarzyszenie Klon/Jawor. Każdy z nich przyjmuje inną definicję wolontariatu, co prowadzi do **rozbieżności w raportowanych wynikach**. GUS stosuje najszerszą definicję, włączającą zarówno wolontariat formalny, jak i indywidualną pomoc znajomym, sąsiadom czy rodzinie spoza gospodarstwa domowego. CBOS koncentruje się na aktywności w organizacjach obywatelskich oraz nieodpłatnej pracy na rzecz środowiska czy potrzebujących, a Klon/Jawor bada wolontariat wyłącznie w kontekście organizacji trzeciego sektora.
- **Dominacja wolontariatu indywidualnego (nieformalnego).** W Polsce wolontariat świadczony indywidualnie, poza ramami struktur organizacyjnych (np. pomoc znajomym, przyjacielom, sąsiadom), jest znacznie bardziej powszechny niż wolontariat organizacyjny. Według danych GUS z I kwartału 2022 roku **pięciokrotnie więcej osób angażuje się w wolontariat indywidualny (26,5%) niż w pracę wolontariacką w organizacjach lub instytucjach (5%).**
- **Ogólny poziom zaangażowania społecznego w Polsce**
 - Według GUS w I kwartale 2022 roku **średnio 28,4% Polaków w wieku 15–89 lat zaangażowało się w wolontariat** w ciągu 4 tygodni poprzedzających badanie.
 - Badania CBOS z ostatnich 10 lat wskazują, że w wolontariat angażuje się od 4% do 15% dorosłych obywateli rocznie, a w 2023 roku 8% zadeklarowało pracę jako wolontariusze. Według szerszej definicji „społecznicy” (wliczając pracę na rzecz społeczności lokalnej i organizacji obywatelskich) stanowili 44% dorosłych Polaków w 2023 roku.
 - Raporty Klon/Jawor pokazują, że **60–64% polskich organizacji pozarządowych korzysta ze wsparcia wolontariuszy**. Przeciętna liczba wolontariuszy na organizację wzrosła z 5 w 2021 do 8 w 2024 roku.
- **Wpływ sytuacji kryzysowych.** Wydarzenia takie jak wybuch wojny w Ukrainie (luty 2022) miały znaczący wpływ na wzrost zaangażowania wolontariackiego. GUS odnotował **najwyższy wskaźnik wolontariatu (37,1%) między 21 lutego a 20 marca 2022 roku**, głównie z powodu mobilizacji Polaków w odpowiedzi na inwazję

Rosji na Ukrainę. Również wzrost kontaktu z NGO w ostatnim roku (z 16% do 24%) przypisuje się fali zaangażowania społecznego w pierwszych miesiącach wojny.

■ Profil społeczno-demograficzny wolontariuszy (GUS, I kw. 2022)

- **Wiek:** W wolontariat indywidualny najczęściej angażują się osoby w wieku 25–44 lata. W wolontariacie organizacyjnym dominuje najmłodsza grupa wiekowa 15–24 lata. **Starsze osoby (65–89 lat) poświęcają na wolontariat najwięcej czasu** (średnio 13,1 godziny miesięcznie).
- **Płeć:** Kobiety nieco częściej angażują się w wolontariat niż mężczyźni, zarówno indywidualnie (26,8% vs. 25,4%), jak i w organizacjach (5,8% vs. 4,1%).
- **Wykształcenie i dochód: Wzrost poziomu wykształcenia i wyższe dochody gospodarstwa domowego korelują z wyższym zaangażowaniem** w wolontariat, zwłaszcza formalny.
- **Miejsce zamieszkania:** Odsetek wolontariuszy jest najwyższy w dużych miastach (powyżej 100 tys. mieszkańców – 29,5%).

■ Kluczowe bariery w zaangażowaniu: Najczęściej wskazywaną barierą w podejmowaniu wolontariatu jest brak czasu. Inne ważne powody nieangażowania się to brak zainteresowania (wskazany przez 27% badanych w Polsce, co jest jednym z najwyższych wyników w UE), obawa przed koniecznością systematycznego zaangażowania, negatywne doświadczenia czy niedostateczna wiedza o możliwościach wolontariatu.

■ Motywacje wolontariuszy. Główne motywacje to **chęć niesienia pomocy innym** (60% w Poznaniu), poczucie sensu i satysfakcji (48%) oraz potrzeba przynależności i bycia częścią wspólnoty (ok. 30%).

■ Niski poziom wolontariatu formalnego w porównaniu międzynarodowym. Polska, podobnie jak inne kraje Grupy Wyszehradzkiej (V4), pozostaje **w tyle za średnią unijną pod względem wskaźników uczestnictwa w wolontariacie formalnym**. Według danych OECD **formalna aktywność wolontariacka w Polsce (5,64% populacji 15+ w latach 2022–2023) jest najniższa spośród wszystkich badanych krajów OECD**, znacznie poniżej średniej (ok. 22%). W World Giving Index 2019 Polska zajęła 104. miejsce na 126 krajów pod względem poświęcania czasu na wolontariat.

■ Wysoki poziom wolontariatu nieformalnego w porównaniu międzynarodowym. Pomimo niskiego zaangażowania formalnego **Polska wykazuje stosunkowo wysoki poziom nieformalnej działalności wolontariackiej (22,1% według EU-SILC w 2022 roku) i zajmuje 8. miejsce w rankingu krajów europejskich**.

■ Dziedzictwo komunizmu a postrzeganie wolontariatu. W krajach postkomunistycznych, w tym w Polsce, tradycja pracy społecznej narzuconej w okresie komunizmu stanowiła zaprzeczenie idei

dobrowolnego zaangażowania i **nadała pracy społecznej ambiwalentny wydźwięk na wiele lat**, co może tłumaczyć, dlaczego część respondentów nie utożsamia się z pojęciem wolontariusza.

■ **Niski poziom wiedzy i zaufania do NGO na poziomie lokalnym.**

W badaniach lokalnych (np. Trójmiasto, Kraków) często zauważa się **niski poziom wiedzy mieszkańców o możliwościach wolontariatu** (43,7% osób mieszkających w Trójmieście nie czuje się dobrze poinformowanych) oraz o lokalnych organizacjach pozarządowych (42% mieszkańców Krakowa nie było w stanie wymienić żadnej z nich). Mimo ogólnego wzrostu zaufania do NGO w Polsce (63% w 2023) nadal 37% Polek i Polaków uważa, że dochodzi w nich do nadużyć.

■ **Potrzeba profesjonalnej koordynacji i promocji wolontariatu.**

Wyniki badań sugerują, że dla dalszego rozwoju wolontariatu w Polsce **niezbędne jest lepsze przygotowanie instytucjonalne, komunikacyjne oraz promocja korzyści wynikających z tej formy aktywności**. Istnieje również potrzeba lepszego zarządzania wolontariuszami i szkolenia koordynatorów, gdyż złe doświadczenia są jednym z powodów rezygnacji.

■ **Zalecenia dla przyszłych badań. Ujednolicenie metodologii**

i zestawu pytań w badaniach wolontariatu (szczególnie na poziomie lokalnym i międzynarodowym) umożliwiłoby porównywalność wyników i stały monitoring kondycji wolontariatu. W badaniach należy także pogłębić szereg zagadnień, które obecnie analizowane są tylko hasłowo. Chodzi o **barierę „braku czasu”** oraz wpływu relacji społecznych na zaangażowanie wolontariackie.

Motywacje do działań wolontariackich

3

3.1. Wstęp

Planowanie ilościowego i jakościowego rozwoju działań wolontariackich w Polsce wymaga zrozumienia motywacji stojących za działaniem na rzecz innych oraz barier, które ta forma zaangażowania napotyka w naszej kulturze. Z badań wynika bowiem jednoznacznie, że kontekst kulturowy jest jednym z kluczowych czynników kształtujących zaangażowanie społeczne obywateli. W tym obszarze jest też do wypełnienia ważna luka, bo choć zagadnienie motywacji wolontariuszy jest popularnym tematem badań realizowanych od wielu lat w krajach zachodniej Europy, to w Polsce ten nurt dopiero się rozwija.

W oparciu o wyniki badań międzynarodowych realizowanych przede wszystkim w Europie Zachodniej i Stanach Zjednoczonych rzetelnie opisano teorie motywacji wolontariuszy, które mogą stanowić punkt wyjścia do badań rozwijanych w Polsce. Uwzględnienie dotychczasowych wniosków pozwoli na lepsze zrozumienie zjawisk obserwowanych w naszym kraju – takich jak wolontariat kryzysowy, wypalenie i odejścia wolontariuszy, preferowanie zaangażowania ad hoc itd. Widać także, jak ważne jest sformułowanie pytań badawczych w sposób adekwatny do kontekstu kulturowego. W kolejnym podrozdziale podsumowujemy wnioski z istniejących badań psychologicznych i socjologicznych oraz oparte na nich podejścia teoretyczne.

3.2. Teorie motywacji wolontariuszy w pigułce

Podsumowując dotychczasowe badania międzynarodowe, motywacje do wolontariatu można postrzegać z dwóch perspektyw, które są uzupełniane o nowe wyniki badań:

- 1. Podejście funkcjonalne** (Clary i in., 1998; Olson, 1965) zakłada, że motywacje są wyrazem wcześniejszych potrzeb psychologicznych lub kalkulacji zysków i strat. Wolontariat służy zaspokajaniu tych potrzeb (np. rozwój osobisty, uznanie społeczne), a ludzie

angażują się, gdy korzyści przeważają nad kosztami. Perspektywa funkcjonalna uzupełnia się z wnioskami z badań o **egoistycznych aspektach działań prospołecznych**, takich jak poprawa samopoczucia czy unikanie negatywnych emocji (Penner i in., 2005).

- 2. Podejście symboliczne** (Dekker i Halman, 2003; Wuthnow, 1991) traktuje motywacje jako element szerszej kultury wolontariatu, która kładzie nacisk na bezinteresowność, współczucie i wartości wspólnotowe. Zgodnie z tą perspektywą mówienie o motywach nie tyle odzwierciedla rzeczywiste intencje, ile pełni funkcję konstruowania znaczenia działań i wpisywania ich w społecznie akceptowalne ramy. Motywy są więc zależne od kontekstu i sytuacji społecznej (Wilson, 2000; Musick i Wilson, 2008). Podejście symboliczne współgra z ideą **kulturowej normy altruizmu**, która może tłumić mówienie o motywach egoistycznych, nawet jeśli są one obecne (Feigin i in., 2014).

Oba podejścia pokazują, że **motywacje wolontariuszy są wielowymiarowe i zależne od kontekstu** – co sugeruje konieczność stosowania elastycznych strategii zarządzania i komunikacji przy organizacji wolontariatu. W praktyce obie teorie można traktować uzupełniająco, bo podejście symboliczne odnosi się do procesów grupowych i socjalizacji w danej kulturze, podczas gdy podejście funkcjonalne opisuje przede wszystkim oddziaływanie odczuwane na poziomie jednostki.

W literaturze psychologicznej wielokrotnie podkreślano znaczenie motywacji w kontekście zaangażowania w wolontariat. Omoto i Snyder (1995, 2002) zaproponowali model procesu wolontariatu (*volunteer process model*), według którego siła motywacji wpływa na długość zaangażowania – im wyższa motywacja, tym dłuższe uczestnictwo w działaniach wolontariackich. Jednocześnie badacze zaznaczają, że motywacje wpływające na podjęcie decyzji o rozpoczęciu wolontariatu (impuls do działania) różnią się od tych, które odpowiadają za jego kontynuację (Snyder i Omoto, 2000).

Z kolei badania Chacóna i in. (1998) nie potwierdziły bezpośredniego związku między motywacją a długością zaangażowania. Wskazano raczej na **pośredni wpływ**, gdzie zmiennymi pośredniczącymi były **satysfakcja z działalności i integracja z grupą** (Barbaranelli i in., 1999). Oznacza to, że sam **impuls do działania** nie wystarczy – konieczne jest stworzenie sprzyjającego środowiska organizacyjnego, które umożliwi realizację funkcji społecznych i osobistych związanych z motywacjami (Omoto i Snyder, 1993). Wymaga to tworzenia kontekstu organizacyjnego, który „rozpoznaje i planuje z uwzględnieniem specyficznych potrzeb wolontariuszy motywowanych wzrostem poczucia własnej wartości i rozwojem osobistym (...) oraz dostosowuje swoje oczekiwania wobec wolontariuszy i długości ich zaangażowania” (Omoto i Snyder, 1993, s. 172–173).

Dowody empiryczne na dużą skalę potwierdzają, że **dobra socjalizacja wolontariusza z organizacją i grupą innych społeczników** zwiększa satysfakcję z pracy, zaangażowanie i efektywność, a także wzmacnia chęć pozostania w organizacji. Z drugiej strony nieudana lub niepełna socjalizacja może prowadzić do stresu, a w najgorszym przypadku – do rezygnacji (Bauer i in., 2007; Livi i in., 2018; Marzana i in., 2015; Nelson, Quick i Eakin, 1988).

Według teorii Piliavina i współpracowników (Piliavin, Grube i Callero, 2002; Piliavin i Siegl, 2007) zachowania wolontariackie często spełniają symboliczną funkcję ekspresji osobistej i potwierdzenia tożsamości społecznej danej osoby. Kiedy zaangażowanie w wolontariat jest kontynuowane przez dłuższy czas, tożsamość roli wolontariusza ulega konsolidacji. To z kolei prowadzi do kontynuacji zaangażowania, czyli podejmowania zachowań spójnych z rolą. Grube i Piliavin (2000) wykazali ponadto związek między **motywacjami a tożsamością roli wolontariusza**. Uważają, że te dwa elementy – motywacje (np. wartości, potrzeba obrony ego, potrzeby społeczne) oraz tożsamość roli – mogą wzajemnie się wzmacniać, co sprzyja długotrwałemu zaangażowaniu w działalność wolontariacką.

Jak podkreślają Marta, Pozzi i Marzana (2010), za Omoto i Snyderem (1995) oraz Chacónem i in. (2007), **niska satysfakcja związana z organizacją**, w której się działa, jest jednym z czynników decydujących nie tylko o porzuceniu działalności wolontariackiej, ale także o powstaniu długoterminowych negatywnych efektów samego doświadczenia wolontariatu. Odwołując się do Grube'ego i Piliavina (2000), wiemy, że ewolucja początkowych motywacji w kierunku redefinicji tożsamości roli (z wpływem na tożsamość i aktywne obywatelstwo) leży u podstaw trwałego zaangażowania w czasie, co gwarantuje stabilność postaw altruistycznych, nawet gdy aktywność została z jakiegoś powodu przerwana.

Ważne badanie przeprowadzili Clary, Snyder i Worth (2003) – przeanalizowali **dopasowanie między motywacjami wolontariuszy a potrzebami organizacji**. Wyróżnili „**ułatwienia**” – czynniki wspierające to dopasowanie (np. możliwość rozwoju osobistego, kariery, relacji społecznych, zdobywania wiedzy, realizacji wartości i ochrony ego) – oraz „**przeszkody**”, czyli bariery uniemożliwiające realizację motywacji w danej organizacji. To właśnie te elementy – zgodnie z wynikami badania – decydują o emocjach towarzyszących wolontariatowi i wpływają na decyzję o kontynuacji bądź rezygnacji z pracy na rzecz organizacji. Czynniki sprzyjające zostały zdefiniowane jako wszystkie **oferowane przez organizację możliwości realizacji potrzeb** leżących u podstaw zaangażowania: rozwoju relacji społecznych, kariery zawodowej, zrozumienia, samodoskonalenia oraz realizacji wartości i ochrony własnej. Przeszkody natomiast to wszystkie te **elementy wewnątrz organizacji, które uniemożliwiają zaspokojenie motywacji** skłaniających jednostki do podjęcia wolontariatu. Badanie to potwierdziło znaczenie dopasowania motywacji wolontariuszy do środowiska organizacyjnego (Clary i in., 2003).

Dodatkowo Omoto i Snyder (1995) zwracają uwagę na **liczbę i jakość relacji społecznych** w trakcie działań wolontariackich. Wolontariusze z większym poczuciem integracji i satysfakcji częściej deklarują chęć dalszego zaangażowania. Młodzi wolontariusze często angażują się w działania wolontariackie w poszukiwaniu rozwoju, relacji i sensu, traktują wolontariat jako formę samorealizacji i budowania tożsamości (Boccacin i Marta, 2003).

Kilka badań nad wolontariatem (Wilson, 2005) ujawniło, że wolontariat jest zjawiskiem w dużej mierze uwarunkowanym przez **rodzinę, z której się pochodzi**. Wiadomo, że praktyki edukacyjne i doświadczenia rodzinne mogą przyczyniać się do hamowania lub rozwijania indywidualnych **zachowań prospołecznych** (Eisenberg i Fabes, 1998). Kilka badań wykazało, że jakość relacji rodzinnych jest ważna w przewidywaniu stałego uczestnictwa w działaniach na rzecz innych (Clary i Miller, 1986; Hart i Fegley, 1995). Fletcher, Elder i Mekos (2000) za pomocą badań podłużnych zweryfikowali złożoną relację między stylami edukacyjnymi, rodzicielstwem (wsparcie i ciepło) i praktykami edukacyjnymi (wzmocnienie rodzicielskie i modelowanie) w przewidywaniu uczestnictwa dzieci w działaniach wolontariackich.

Badania podkreślają, że **styl rodzicielski zorientowany na wsparcie** jest aktywnym instrumentem w przewidywaniu zaangażowania dzieci niezależnie od zaangażowania społecznego ich rodziców. Dalsze badania wykazały, że wsparcie rodzicielskie jest dobrym wskaźnikiem zachowań prospołecznych i zaangażowania w organizacje wolontariackie (Boccacin i Marta, 2003). Z kolei badania Marty, Pozzi i Marzany (2010) sugerują, że **młodzi ludzie angażujący się w wolontariat** często szukają czegoś lub kogoś i „czekają” na coś lub kogoś, co/kto pomoże im przełamać własne trudności, poszerzyć horyzonty i zbudować autonomiczną tożsamość.

Podejście socjologiczne do motywacji wolontariackiej, często określane jako **symboliczne**, opiera się na założeniu, że działania wolontariuszy – a zwłaszcza ich deklarowane motywy – są **społecznie konstruowane** i osadzone w kontekście kulturowym. W tym ujęciu nie zakłada się, że motywy są stabilnymi, wewnętrznymi cechami jednostki; zamiast tego traktuje się je jako **element dyskursu**, który służy uzasadnieniu i nadaniu sensu działaniu w oczach innych i własnych (Wilson, 2000).

Według tego podejścia motywacje nie istnieją „obiektywnie” – są **tworzone i interpretowane w interakcjach społecznych**, a ich ekspresja zależy od norm kulturowych i oczekiwań społecznych (Musick i Wilson, 2008). To oznacza, że wolontariusze mogą podawać takie uzasadnienia swojego działania, które są społecznie akceptowalne (np. altruistyczne), a pomijać lub tłumić te, które mogłyby być postrzegane jako egoistyczne. W społeczeństwach o silnej kulturze wolontariatu, gdzie dominuje idea bezinteresownej pomocy, deklarowanie egoistycznych motywów może być społecznie nieakceptowalne. Dlatego wolontariusze mogą formułować swoje motywy w sposób, który **odzwierciedla wartości wspólnoty** – nawet jeśli realne powody są bardziej złożone. Same deklaracje motywacyjne pełnią funkcję **społecznego uzasadnienia**

działania – pomagają zarówno jednostce, jak i jej otoczeniu nadać sens temu, co robi. W zależności od sytuacji społecznej wolontariusz może wybierać te motywy, które są **najbardziej przekonujące lub oczekiwane w danym kontekście**.

W tym ujęciu **wolontariat nie jest tylko działaniem funkcjonalnym (zaspokajającym potrzeby), ale też praktyką kulturową**, przez którą jednostki wyrażają przynależność, tożsamość i wartości. W ten sposób staje się on **częścią moralnej biografii jednostki** – wpisaną w społeczne opowieści o tym, co to znaczy być „dobrym człowiekiem”.

Jeśli przyjmujemy podejście symboliczne w badaniu motywacji, powinniśmy uwzględniać **język i kontekst kulturowy**, w którym są formułowane deklaracje motywacyjne. Z kolei same organizacje czy instytucje angażujące wolontariuszy powinny być świadome, że **motywacje deklarowane nie zawsze pokrywają się z rzeczywistymi intencjami**, a mimo to pełnią ważną funkcję społeczną. Zrozumienie tego mechanizmu może pomóc w **projektowaniu kampanii rekrutacyjnych i narracji medialnych** – tak, by trafiały w dominujące wartości i normy kulturowe danej społeczności.

Rozszerzenie podejścia symbolicznego o kontekst polski oraz e-wolontariatu pozwoli zauważyć, że w Polsce wolontariat jest coraz częściej postrzegany nie tylko jako forma wsparcia organizacji, ale także jako **symboliczna praktyka wyrażania wartości obywatelskich i moralnych**. W badaniach nad motywacjami wolontariuszy w Polsce wskazuje się, że wiele osób angażuje się w działania pomocowe z potrzeby „bycia dobrym człowiekiem”, „oddania czegoś społeczeństwu” lub „życia zgodnego z wartościami” – co koresponduje z symbolicznym podejściem, w którym działania są formą realizacji tożsamości i przynależności kulturowej.

W raporcie Stowarzyszenia Klon/Jawor (2022) zauważono, że wolontariat – szczególnie w sytuacjach kryzysowych, jak pandemia COVID-19 czy wojna w Ukrainie – był silnie nacechowany symbolicznie. Osoby angażujące się w pomoc uchodźcom często deklarowały, że „nie mogły postąpić inaczej” lub że „to jest nasz obowiązek jako Polaków” – co wskazuje na silne **osadzenie działań w wartościach wspólnotowych i moralnych narracjach**. Takie deklaracje mogą pełnić funkcję legitymizującą, ale też konsolidującą tożsamość społeczną i moralną jednostki.

Mimo że e-wolontariat często wiąże się z krótszym czasem działania, mniejszą widocznością społeczną czy brakiem fizycznej obecności, jego uczestnicy również odwołują się do **moralnych narracji**. Jak pokazują dane Fundacji Dobra Sieć, wielu e-wolontariuszy angażuje się, ponieważ „chcą mieć poczucie wpływu”, „działać zgodnie ze swoimi wartościami”, a jednocześnie „działać dyskretnie, bez poklasku” – co potwierdza znaczenie **symbolicznej funkcji motywacji**, nawet w formach mniej tradycyjnych.

Dodatkowo e-wolontariat umożliwia **nowe formy ekspresji motywacji symbolicznych**, np. przez publikowanie swoich działań w mediach społecznościowych, co staje się nowoczesnym kanałem narracji o własnym zaangażowaniu. Mimo że niektórzy mogą to odbierać jako poszukiwanie aprobaty, z perspektywy podejścia socjologicznego można to uznać za **działanie tożsamościowe**, w którym jednostka buduje obraz siebie jako osoby empatycznej i aktywnej społecznie.

W rezultacie podejście symboliczne dostarcza nie tylko narzędzi do zrozumienia różnorodnych form wolontariatu – tradycyjnych i cyfrowych – ale również wskazuje, że narracje motywacyjne mają głębokie zakorzenienie w wartościach kulturowych, które zmieniają się wraz z kontekstem społecznym i technologicznym.

Zarówno podejście socjologiczne, jak i psychologiczne oferują cenną perspektywę zrozumienia motywacji wolontariuszy. Uwzględnienie różnic w motywacjach ze względu na etap życia, płeć, wykształcenie czy cechy osobowościowe może pomóc organizacjom w lepszym dopasowaniu ofert wolontariatu do potrzeb różnych grup i tym samym przyczynić się do zwiększenia zaangażowania i satysfakcji wolontariuszy.

Rekrutacja: Środowisko rodzinne oraz skuteczne dopasowanie motywacji wolontariusza do środowiska organizacyjnego jest kluczowe dla jego rekrutacji i zaangażowania. Jakość relacji w trakcie działań oraz dopasowanie między tożsamością roli a motywacjami sprzyja podtrzymaniu zaangażowania wolontariusza.

3.3. Wielowymiarowe podejście do motywacji

W świetle dotychczasowych rozważań nad motywacjami do wolontariatu warto również uwzględnić **głosy krytyczne wobec sztywnego kategoryzowania motywów działania**. Cnaan i Goldberg-Glen (1991) zauważyli, że wolontariusze nie działają w oparciu o pojedynczy motyw czy jedną kategorię motywacyjną, lecz raczej z **kombinacji różnych impulsów i potrzeb**. W ich ujęciu rzeczywiste decyzje o zaangażowaniu są wynikiem złożonej sieci współistniejących motywów, które wzajemnie się przenikają. Podobne stanowisko zajmuje Yeung (2004), wskazująca na holistyczny i wielowymiarowy charakter motywacji, które trudno jednoznacznie zaklasyfikować. Zwraca ona uwagę, że nawet pozornie jasne motywy, takie jak altruizm, wymagają głębszej analizy – np. „pragnienie pomocy” może mieć bardzo różne znaczenia, zależnie od kontekstu społecznego, osobistych doświadczeń czy przekonań osoby zaangażowanej. Takie podejście sugeruje konieczność bardziej elastycznego i zniuansowanego rozumienia motywacji, zwłaszcza w badaniach obejmujących różnorodne grupy społeczne i wiekowe.

W uzupełnieniu rozważań nad złożonością motywacji wolontariackich warto odnieść się także do tzw. **modelu korzyści osobistych**, silnie zakorzonego w perspektywie teorii racjonalnego wyboru. Podejście to traktuje wolontariat nie jako akt symboliczny czy moralny, lecz jako **produktywną działalność**, z której jednostka czerpie konkretne korzyści – zarówno materialne, jak i niematerialne (Wilson i Musick, 1999).

Choć motywacje prospołeczne mogą inicjować zaangażowanie, to trwałość wolontariatu zależy od tego, czy przynosi on jednostce wymierne korzyści (Haski-Leventhal, 2009). W zależności od formy aktywności uczestnictwo w wolontariacie może prowadzić do **wzrostu kapitału ludzkiego** (np. poprawa zatrudnialności – Van Willigen, 2000), integracji społecznej i **poczucia przynależności** (Ohmer, 2007), **poprawy zdrowia psychicznego i fizycznego** (Thoits i Hewitt, 2001; Lum i Lightfoot, 2005), zwiększenia satysfakcji z życia czy **wzmocnienia poczucia sprawczości** (*self-efficacy*). Nie bez znaczenia jest również tzw. *warm glow* – przyjemność wynikająca z pomagania (Andreoni, 1990). Takie podejście dowodzi, że wolontariat może być traktowany jako **strategia życiowa**, wzmacniająca zarówno zasoby jednostkowe, jak i społeczne, przyczyniająca się do rozwoju postaw obywatelskich i budowania zaufania społecznego (Wilson i Musick, 2003).

Podsumowując **wielowymiarowe podejścia do motywacji wolontariackich**, warto podkreślić wnioski płynące z pracy Musicka i Wilsona (2008), którzy wskazują, że zarówno cechy indywidualne (np. osobowość), jak i kontekst społeczny mają kluczowe znaczenie dla zrozumienia zaangażowania w wolontariat. Co istotne, motywacje, wartości i normy nie muszą być jedynie przyczynami działania – jak sugerują podejścia funkcjonalne – ale można je także rozumieć jako elementy ramy znaczeń, przez które jednostka interpretuje swoje doświadczenia wolontariackie. W tym ujęciu motywacje nie tyle poprzedzają akt wolontariatu, co stanowią sposób nadawania mu sensu – są językiem, którym ludzie wyjaśniają i uzasadniają swoje działania w określonym kontekście społecznym i kulturowym.

Uzupełniając powyższe rozważania, warto zwrócić uwagę na istotny czynnik strukturalny, który wpływa na zaangażowanie w wolontariat – fakt, że ludzie częściej angażują się w działania wolontariackie, **gdy zostaną o to bezpośrednio poproszeni** (Musick i Wilson, 2008). Jednak nie każdy ma takie same szanse, by zostać zaproszonym do wolontariatu. Występuje tu tzw. **strukturalny błąd selekcji** (*structural selection bias*) – organizacje non-profit mają tendencję do kierowania swoich działań rekrutacyjnych do osób o wysokim „potencjale partycypacyjnym”, czyli tych, które już wcześniej wykazywały aktywność obywatelską, posiadają odpowiednie kompetencje lub przynależą do określonych sieci społecznych (Brady, Verba i Schlozman, 1999). Oznacza to, że osoby z mniejszych miejscowości, o niższym kapitale społecznym lub spoza dominujących sieci społecznych mogą być znacznie rzadziej pytane o udział, co ogranicza ich możliwości uczestnictwa – nie z braku motywacji, lecz z braku dostępu. Ten mechanizm pogłębia istniejące nierówności w zakresie udziału społecznego i pokazuje, że wolontariat,

choć z pozoru włączający, w praktyce **może reprodukować strukturalne wykluczenia**.

Handy i Hustinx (2009) w swoim krytycznym podsumowaniu badań wolontariatu wskazują, że jest on zjawiskiem wielowarstwowym, które obejmuje czynniki zarówno mikro-, jak i makrospołeczne, subiektywne, jak i obiektywne, kulturowe, jak i strukturalne, a także indywidualne, i organizacyjne. Wolontariat jest więc wynikiem złożonej interakcji tych różnych elementów, które razem kształtują sposób, w jaki ludzie angażują się w działalność wolontariacką. Wielu badaczy podkreśla, że determinanty i doświadczenia związane z wolontariatem są dynamiczne i zmieniają się w wyniku procesów modernizacyjnych (Hustinx i Lammertyn, 2003). Chociaż wskaźniki wolontariatu pozostają stosunkowo stabilne w poszczególnych krajach, **struktura i charakter wolontariatu ulegają zmianie**. Musick i Wilson zauważają, że tradycyjny, długoterminowy wolontariat związany z organizacjami ustępuje miejsca bardziej sporadycznym i przypadkowym formom pomocy, które są mniej zobowiązujące i bardziej elastyczne. To wskazuje, że **wolontariat ewoluje w odpowiedzi na zmiany społeczne, technologiczne i organizacyjne**, co wymaga dalszej refleksji nad jego rolą i znaczeniem w nowoczesnym społeczeństwie.

Autorki wspomnianej analizy (Handy i Hustinx, 2009) krytycznie podchodzą do pytań powszechnie stosowanych w badaniach nad wolontariatem, odnoszących się do wartości związanych z tego typu działalnością. Zwykle pytania te dotyczą tego, czy dla respondentów ważna jest misja organizacji, w której działają, lub pomaganie innym. Jednak odpowiedzi na tak postawione pytania są zazwyczaj jednoznacznie pozytywne i nie dostarczają głębszych informacji o motywacjach wolontariuszy. Innymi słowy: uzyskiwane w wielu badaniach odpowiedzi mogą być **artefaktem kwestionariusza**, czyli wynikać z samego sposobu zadawania pytań, a nie z rzeczywistych motywacji respondentów. Dlatego należy poszukiwać alternatywnych metod pomiaru motywacji wolontariuszy, aby lepiej zrozumieć prawdziwe przyczyny zaangażowania.

W pracy Shachara, von Essena i Hustinx (2019) autorzy analizują współczesne przemiany wolontariatu w odniesieniu do **trzystopniowego modelu**: przyczyn (*antecedents*), doświadczeń (*experiences*) oraz konsekwencji (*consequences*). Wskazują, że choć najwięcej badań skupia się na przyczynach i skutkach wolontariatu (zwłaszcza w kontekście korzyści zdrowotnych), to środkowy etap – czyli samo **doświadczenie wolontariatu** – pozostaje zaniedbany. W tym kontekście ważne jest spostrzeżenie autorów, którzy argumentują także, że współczesny wolontariat coraz częściej przestaje być narzędziem społecznego włączenia, a staje się kolejną przestrzenią, w której reprodukowane są istniejące **nierówności społeczne**. To zagadnienie powinno być obszarem pogłębianych badań również w Polsce.

W kontekście kulturowej zmiany w podejściu do wolontariatu obserwujemy odejście od tradycyjnych, długoterminowych form

uczestnictwa na rzecz tzw. zaangażowania *plug-in* – krótkoterminowych, zadaniowych form zaangażowania, często organizowanych w sposób profesjonalny i elastyczny. Hustinx i Lammertyn (2003) wprowadzają pojęcia „zbiorowego/kolektywnego” (*collective*) i „refleksyjnego” (*reflexive*) stylu wolontariatu, aby uchwycić tę zmianę, w której **centralne znaczenie ma autonomia i wybór indywidualny**. Zmiany tego rodzaju wymagają modyfikacji formuły zadawania pytań o zaangażowanie społeczne i uwzględnienie jego nowych form, często nieregularnych czy niestandardowych.

3.4. Motywacje a czynniki demograficzne

W klasycznej książce *Volunteers: A Social Profile* autorstwa Musicka i Wilsona (2008) znajdziemy dokładniejszy obraz tego, kim są wolontariusze i jakie czynniki wpływają na ich zaangażowanie. Autorzy przedstawiają szczegółową analizę struktury demograficznej wolontariuszy i pokazują, które grupy społeczne są bardziej skłonne do angażowania się w wolontariat. Okazuje się, że osoby z wyższym wykształceniem, wyższymi dochodami oraz osoby młodsze są bardziej aktywne jako wolontariusze. Istnieje także różnica w zaangażowaniu w zależności od płci – kobiety są częściej wolontariuszkami niż mężczyźni, chociaż różnice te zacierają się w młodszych pokoleniach. Podobne zależności obserwujemy w Polsce.

Autorzy podkreślają, że wolontariat jest często wyrazem indywidualnych przekonań o potrzebie pomagania innym, ale także spełnienia określonych norm społecznych. Często wolontariusze angażują się, ponieważ czują się zobowiązani do działania na rzecz społeczności lub są zmotywowani przez własne wartości i normy moralne. Badania pokazują, że altruizm, czyli chęć pomocy innym, stanowi istotną motywację, ale równie ważne są korzyści osobiste płynące z angażowania się, takie jak satysfakcja czy zdobycie nowych doświadczeń.

W różnych społeczeństwach wolontariat jest traktowany w odmienny sposób, co wpływa na to, jak ludzie postrzegają swoją rolę jako wolontariusza. **W niektórych kulturach wolontariat jest silnie związany z religią lub tradycjami, w innych ma bardziej świecką, społeczną rolę.** Autorzy wskazują też na **znaczenie wsparcia społecznego** (np. rodziny, przyjaciół) przy podejmowaniu decyzji o zostaniu wolontariuszem. Rozpoznawanie korzyści osobistych (takich jak rozwój umiejętności czy zdobywanie doświadczenia zawodowego) także może motywować ludzi do kontynuowania działalności wolontariackiej. Jednocześnie nie wszyscy mają równe szanse, by zaangażować się w wolontariat, ze względu na bariery społeczne, ekonomiczne czy związane z miejscem zamieszkania czy stanem zdrowia.

Dlatego organizacje mogą napotkać trudności w dotarciu do osób spoza tradycyjnie angażujących się grup społecznych, które mogą nie być naturalnie skłonne do uczestnictwa w tego rodzaju działalności.

Na gruncie polskim badania Buttlera (2021) wykazały, że motywacje wolontariuszy w naszym kraju są zróżnicowane ze względu na wiek i obejmują zarówno tradycyjne motywy altruistyczne, jak i nowoczesne motywy związane z rozwojem osobistym i zawodowym. Młodszy wolontariusze częściej kierują się motywacjami związanymi z karierą i zdobywaniem doświadczenia, podczas gdy starsi częściej angażują się z powodów altruistycznych i społecznych.

3.5. Motywacje a zarządzanie wolontariatem

Badania wskazują, że **skuteczne zarządzanie wolontariatem** odgrywa kluczową rolę w zadowoleniu wolontariuszy i ich dalszym zaangażowaniu (Cho i in., 2020). Najważniejsze w tym procesie są **nagradzanie i docenianie** wolontariuszy, co zostało potwierdzone w badaniach Foxa i Wheelera (2002). Uznawanie osiągnięć wolontariuszy zwiększa ich satysfakcję, a także motywuje do kontynuacji działalności. Z tego względu organizacje wolontariackie powinny szczególną wagę przykładają do wdrażania skutecznych praktyk nagradzania i rozpoznania.

Ponadto **interakcje społeczne i upodmiotowienie** wolontariuszy mają również istotny wpływ na ich satysfakcję. Zaangażowanie wolontariuszy w procesy decyzyjne i zapewnienie im autonomii w pracy wpływa na ich poczucie spełnienia i zadowolenia z pełnionej roli (Bowen i Lawler, 1995; Boezeman i Ellemers, 2009). Z kolei odpowiednia **orientacja i szkolenie** pomagają wolontariuszom zyskać pewność siebie i zdobyć umiejętności niezbędne do realizowania zadań, co prowadzi do wyższego poziomu satysfakcji z pracy (Aisbett i in., 2015; Heskett i in., 1997).

Ważnym czynnikiem wpływającym na **chęć kontynuowania wolontariatu** jest spełnienie oczekiwań wolontariuszy. Zadowolenie, które wynika z porównania oczekiwań i rzeczywistego doświadczenia, bezpośrednio wpływa na ich chęć dalszego zaangażowania się (Oliver, 1997). W badaniach wskazano, że satysfakcja jest silnie związana z **lojalnością** wolontariuszy i ich gotowością do ponownego zaangażowania się w przyszłości (Millette i Gagné, 2008).

Teorie wzmocnienia (Skinner, 1953) podkreślają, że zachowania ludzkie są kształtowane przez system nagród i uznania, co znajduje odzwierciedlenie w praktykach zarządzania wolontariatem. Z tego wynika, że organizacje powinny stosować **nagrody i uznanie** jako narzędzia motywacyjne, jednak należy uważać, by nie przesadzić z ich częstotliwością, aby nie wywołać efektu wypalenia (Kelsey, 2011). Należy również pamiętać, że **różnorodność** działań zarządzających i uwzględnianie indywidualnych potrzeb wolontariuszy przyczyniają się do **zmniejszenia rotacji** i zwiększenia satysfakcji.

Podsumowując, badania wskazują, że odpowiednia **strategia zarządzania wolontariatem** – obejmująca nagradzanie, wzmocnianie (*empowerment*), szkolenia i orientację – ma kluczowe znaczenie dla **utrzymania wolontariuszy**. Organizacje powinny wdrażać całościowe

podejście do zarządzania i uwzględniać różnorodność potrzeb wolontariuszy, by nie tylko zwiększyć ich satysfakcję, ale także zachęcić do długofalowego zaangażowania się w działalność społeczną. Jest to o tyle ważne, że złe doświadczenia mogą prowadzić nie tylko do odejścia wolontariusza, ale do długotrwałego zniechęcenia danej osoby do dalszych działań, a nawet negatywnie wpłynąć na chęć zaangażowania wśród osób z jej kręgu znajomych.

Motywacje do wolontariatu wynikają z potrzeb społecznych i psychologicznych, a także kalkulacji zysków i strat, w tym egoistycznych, takich jak poprawa samopoczucia. Początkowe motywacje mogą różnić się od tych, które odpowiadają za kontynuację zaangażowania, zaś długość zaangażowania jest pośrednio związana z motywacją, bezpośrednio zaś – z satysfakcją z działalności i integracją z grupą. Dlatego dla **utrzymania wolontariuszy** kluczowe jest dopasowanie ich motywacji do potrzeb organizacji i tworzenie środowiska, które umożliwia wolontariuszom realizację ich potrzeb.

Wolontariat to także praktyka kulturowa, przez którą wyraża się przynależność, tożsamość i wartości. Motywacje to element **kultury wolontariatu**, która podkreśla bezinteresowność i wartości wspólnotowe – dlatego **kulturowa norma altruizmu** może tłumić mówienie o motywach egoistycznych. W polskim kontekście wolontariat jest **silnie nacechowany symbolicznie**, odwołuje się do wartości wspólnotowych i moralnych narracji – zwłaszcza w kontekście kryzysowym. E-wolontariat umożliwia ekspresję motywacji symbolicznej, np. poprzez budowanie w mediach społecznościowych obrazu osoby aktywnej i empatycznej.

3.6. Model etapów i przemian w wolontariacie

Maki i in. (2016) wskazują, że **perspektywa czasowa** – czyli to, w jakim stopniu jednostka koncentruje się na przyszłości – może mieć istotne znaczenie dla **chęci podejmowania działań wolontariackich**, a nawet dla ich trwałości. Badania nad związkami między perspektywą czasową a wolontariatem (Zimbardo i Boyd, 1999; Liberman i Trope, 1998; Trope i Liberman, 2003) wskazują, że osoby o przyszłościowej orientacji czasowej częściej angażują się w działania prospołeczne, są bardziej zmotywowane i osiągają wyższy poziom satysfakcji z udziału w wolontariacie. Co istotne, nie jest to wyłącznie cecha osobowości – perspektywę przyszłościową można również **kształtować i wzmacniać za pomocą prostych interwencji psychologicznych**, takich jak pisanie o własnej przyszłości (Mann, 2001). Tego typu działania prowadziły już w innych obszarach (np. zdrowie, edukacja) do zwiększenia optymizmu, lepszej realizacji celów i wytrwałości w działaniu (Joireman i in., 2012).

W kontekście wolontariatu takie interwencje mogą szczególnie pomóc **osobom mniej skłonny do podejmowania działań społecznych**, które rzadko lub wcale nie angażują się w wolontariat. Autorzy badań sugerują, że indukowanie refleksji nad przyszłością może zwiększyć intencje wolontariackie nawet u tych jednostek, które na co dzień nie przejawiają takiej orientacji (Nakamura i in, 2022). Tym samym organizacje wolontariackie nie powinny ograniczać się jedynie do rekrutowania osób „naturalnie” skłonnych do pomagania, lecz mogą aktywnie wspierać innych w budowaniu wewnętrznej motywacji.

Zastosowanie takich narzędzi może również **przyczynić się do utrzymania zaangażowania wolontariuszy** – szczególnie jeśli interwencje mają charakter cykliczny (np. comiesięczne pisanie o celach związanych z wolontariatem). Regularne przywoływanie długoterminowych wartości i celów może pełnić funkcję psychologicznego „odświeżenia” motywacji i być ochroną przed wypaleniem lub rozczarowaniem, które może pojawić się w zderzeniu z realiami organizacyjnymi.

Jednocześnie autorzy podkreślają, że konieczne są **badania podłużne**, które pozwolą lepiej zrozumieć trwałość efektów takich interwencji oraz ich wpływ na satysfakcję z wolontariatu i długofalowe zaangażowanie. Na przykład, jeśli zbyt wysokie oczekiwania wywołane myśleniem o przyszłości nie zostaną spełnione, efekt może być odwrotny do zamierzonego.

Z perspektywy polskich realiów, gdzie odsetek regularnie zaangażowanych wolontariuszy pozostaje relatywnie niski, a wiele osób deklaruje chęć pomocy, ale nie przekłada jej na działanie (Feliński, 2023; Ochman i Jordan, 1997), wdrożenie takich interwencji – prostych i tanich – może stanowić **skuteczne narzędzie mobilizacji społecznej**. Co więcej, interwencje te wpisują się w szersze postulaty edukacji obywatelskiej i rozwoju kompetencji prospołecznych.

Model Etapów i Przemian w Wolontariacie (VSTM – Volunteering Stages and Transitions Model; Haski-Leventhal i Bargal, 2008) opisuje wolontariat jako proces – nie tylko zaangażowania, ale również rozwoju osobistego, emocjonalnego i społecznego. Wolontariusze przechodzą przez kolejne fazy: od osoby nowej w organizacji, przez coraz głębsze zaangażowanie, aż po etap „dojrzałego” wolontariatu i ewentualnego wycofania się. Przemiany te nie wynikają jedynie z upływu czasu, lecz z intensywnych przeżyć, rytuałów, emocji i relacji, które towarzyszą działalności w organizacji. Model VSTM wprowadza bardzo potrzebne rozróżnienie – pokazuje, że **motywacje, satysfakcja i koszty zaangażowania nie są czymś jednorazowym, ale zmieniają się w czasie, zależnie od fazy wolontariatu**. Podkreśla emocjonalny i normatywny charakter tej formy aktywności – wolontariusze nie tylko realizują swoje wartości, ale też uczą się ich na nowo w działaniu.

Szczególnie ważna okazuje się rola innych osób – nie tylko organizacji i samego wolontariusza, lecz także **grupy rówieśniczej i beneficjentów**.

To oni współtworzą środowisko, które pomaga nowym wolontariuszom oswoić zaskoczenia i nieraz bolesne konfrontacje z rzeczywistością, inną niż początkowe wyobrażenia.

Wolontariusze często wchodzą do organizacji z idealistycznymi pragnieniami. Tymczasem rzeczywistość bywa trudna i nieprzewidywalna – np. ludzie nie zawsze potrzebują takiej pomocy jaką oferuje wolontariusz, a bywa, że ją odrzucają. Z czasem wolontariusze uczą się nadawać nowe znaczenie swojemu zaangażowaniu, redefiniują swoją rolę (często jako mniej spektakularną). Proces ten prowadzi do głębokiej zmiany emocjonalnej i poznawczej. Wolontariusze uczą się nowych umiejętności, zyskują wiedzę o potrzebach innych, ale przede wszystkim – zmieniają się jako osoby. Często ich spojrzenie na pomoc staje się bardziej realistyczne: z romantycznego idealizmu przechodzą do dojrzałej, czasem trzeźwej refleksji nad własnym wpływem.

Trajektorie: Na początku wolontariatu ludzie angażują się ze względu na poczucie satysfakcji wynikające z samej aktywności, jednocześnie czują zadowolenie wynikające z samoskuteczności. Z upływem czasu zmienne, które decydują o dalszej trajektorii, mają charakter ściśle organizacyjny – trzeba czuć się zaangażowanym i związanym z organizacją, żeby działać w niej przez dłuższy czas. Na dłuższą metę tylko postrzeganie bycia wolontariuszem jako części swojej tożsamości ma wpływ na zamiar kontynuowania i na rzeczywistą długość zaangażowania.

3.7. Motywacje wolontariuszy w Polsce

Badania na temat motywacji polskich wolontariuszy mają charakter fragmentaryczny i dotyczą wybranych grup w krótkiej perspektywie czasowej, co nie pozwala nam wysuwać daleko idących wniosków. Z pewnością motywacje do działań wolontariackich w Polsce są zróżnicowane i wynikają zarówno z altruistycznych pobudek, jak i z osobistych korzyści. Poniżej przedstawiamy główne motywy zaangażowania w wolontariat, oparte na dostępnych badaniach i analizach (m.in. portalu ngo.pl).

Altruizm i wartości społeczne – wielu wolontariuszy kieruje się chęcią niesienia pomocy innym oraz realizacją wartości humanitarnych. Badania wskazują, że 51% osób angażuje się w wolontariat z potrzeby bycia potrzebnym, a 46% uważa, że „w życiu trzeba pomagać”.

Przyjemność i satysfakcja osobista – działalność wolontariacka często przynosi osobistą satysfakcję i radość. Aż 46% wolontariuszy deklaruje, że zaangażowanie sprawia im przyjemność.

Relacje społeczne i przynależność – dla wielu osób wolontariat to sposób na nawiązywanie nowych znajomości i budowanie relacji.

Około 30% wolontariuszy ceni sobie możliwość bycia wśród ludzi i nawiązywania kontaktów.

Zasada wzajemności – niektórzy wolontariusze angażują się z przekonania, że pomoc innym może przynieść korzyści również im samym w przyszłości. Około 30% respondentów wskazuje na zasadę wzajemności jako motywację do działania.

Rozwój osobisty i zawodowy – wolontariat jest postrzegany jako okazja do zdobycia nowych umiejętności i doświadczeń. Około 28% wolontariuszy wskazuje możliwość rozwoju kompetencji jako motywację do działania.

Badania przeprowadzone przez Fundację Deloitte i Stowarzyszenie WIOSNA wyróżniają cztery główne typy wolontariuszy:

- **kompensacyjni** (32%): skoncentrowani na wzmocnieniu siebie i zdobyciu nowych doświadczeń,
- **aktywiści** (27%): chcą zmieniać świat i jednocześnie uszczęśliwiać siebie,
- **aspiracyjni** (26%): kieruje nimi chęć pomocy innym oraz rozwój osobisty,
- **asekuranci** (15%): szukają akceptacji i poczucia bezpieczeństwa poprzez wolontariat.

Według większości badanych wolontariat **wiąże się z poświęceniem** (dla 36% – zawsze, dla 46% – często), a także **wymaga kontaktu z cierpieniem lub problemami** (dla 24% – zawsze, dla 51% – często) i jest zajęciem **dla osób z powołaniem** (odpowiednio 31% i 50%). Wygląda więc na to, że Polacy pod pojęciem wolontariat rozumieją trudniejsze emocjonalnie i wymagające poświęcenia formy pomocy, podczas gdy inne formy aktywności (np. organizacja wydarzenia, pomoc powodzianom) to raczej praca czy akcja społeczna.

Polscy wolontariusze są w dużej mierze motywowani przez **funkcję wartości** (chęć czynienia dobra, wyrażanie wartości), a w mniejszym stopniu – przez funkcje związane z karierą czy osobistym rozwojem. Chęć zaangażowania się w życie wspólnoty, przeżycie przygody, poznanie ludzi, poczucie przynależności, zrobienie czegoś dobrego i z sensem są silnymi motywacjami. Wolontariat wzmacnia też poczucie własnej wartości i przynależności.

Badania nad wolontariatem w czasie kryzysu (np. wojny w Ukrainie) wśród młodzieży wykazały motywacje normatywne (chęć odwdzięczenia się społeczeństwu, redukcja „winy materialnej”), hedonistyczne (przyjemność, ulga), eudajmonistyczne (dążenie do osobistej doskonałości) i osobiste (np. związki rodzinne). Korzyści materialne (np. bilety do kina, vouchery) oraz wdzięczność beneficjentów są

wymieniane jako osobiste korzyści z wolontariatu. Poczucie misji i budowanie normy wzajemności również są motywujące. Wolontariat z pasji do wolontariatu wiąże się z dłuższym czasem zaangażowania, natomiast wolontariat z chęci bycia lubianym i szanowanym – z krótszym.

Zastosowanie VSTM w polskich realiach

Model VSTM, opisujący dynamiczny proces zaangażowania wolontariuszy w organizacjach, znajduje odzwierciedlenie także w polskich warunkach, zwłaszcza w kontekście działalności organizacji pozarządowych i wolontariatu instytucjonalnego.

Zmiany społeczne, transformacja ustrojowa oraz rosnąca świadomość obywatelska stworzyły przestrzeń dla rozwoju wolontariatu, jednak nadal wielu wolontariuszy rozpoczyna swoją działalność z idealistycznym nastawieniem – pragnieniem „zmieniania świata” czy „pomocy potrzebującym”. Podobnie jak w modelu VSTM, w konfrontacji z rzeczywistością pojawia się moment zaskoczenia, niepewności i często konieczność przewartościowania własnych oczekiwań.

W praktyce polskich organizacji pozarządowych można zaobserwować podobne etapy socjalizacji wolontariuszy.

- 1. Etap wejścia** – wolontariusze często trafiają do organizacji poprzez szkoły, uczelnie, parafie lub media społecznościowe. Ich motywacje bywają różne: od altruistycznych, przez społeczne (potrzeba przynależności), po pragmatyczne (np. zdobycie doświadczenia zawodowego).
- 2. Faza zderzenia z rzeczywistością** – wolontariusze spotykają się z biurokracją, niedostatkami zasobów organizacyjnych, a także z trudnymi emocjonalnie sytuacjami beneficjentów. Bez odpowiedniego wsparcia (np. okresu wdrożenia czy mentoringu) może dojść do szybkiego wypalenia i rezygnacji z działalności.
- 3. Faza adaptacji i zaangażowania** – u osób, które przejdą pierwsze trudności, pojawia się głębsze zaangażowanie. Rozwijają one nowe kompetencje społeczne i emocjonalne. Nawiązują relacje z zespołem i beneficjentami, a ich działania stają się bardziej świadome.
- 4. Faza dojrzałości i przekształcenia ról** – niektórzy wolontariusze przejmują funkcje koordynacyjne, edukacyjne lub wspierają nowych członków. Część odczuwa potrzebę wyznaczenia granic i równowagi między życiem prywatnym a społecznym zaangażowaniem.
- 5. Etap wycofania się lub redefinicji roli** – zamiast całkowitego odejścia wielu wolontariuszy w Polsce decyduje się na „miękkie”

wycofanie – pomagają okazjonalnie, wspierają organizację jako darczyńcy lub ambasadorzy dobrej woli.

Zastosowanie modelu VSTM w polskich realiach może przynieść konkretne korzyści praktyczne:

- lepsze **planowanie procesu socjalizacji wolontariuszy**, np. przez wprowadzenie programów wprowadzających i regularnego wsparcia emocjonalnego,
- świadome **zarządzanie przejściami** między fazami wolontariatu – organizacje mogą lepiej dostrzegać momenty krytyczne i oferować adekwatne formy wsparcia,
- docenienie **roli emocji i wartości** – wolontariat to nie tylko działanie, ale także głęboko emocjonalne i relacyjne doświadczenie. Organizacje mogą pracować nad budowaniem wspólnoty i tożsamości grupowej.

3.8. Podsumowanie

Nie istnieje uniwersalny profil motywacyjny dla wolontariatu. Strategie zarządzania wolontariuszami muszą być dostosowane do regionalnych, kulturowych i specyficznych dla sektora czynników motywacyjnych, aby skutecznie angażować i zatrzymać zróżnicowane populacje wolontariuszy.

Wiemy jednak, że jakość przywództwa i praktyki zarządzania są kluczowe dla motywacji, satysfakcji i utrzymania wolontariuszy. Dostosowane przywództwo – reagujące zarówno na motywy wewnętrzne, jak i zewnętrzne – poprawia intencję kontynuacji wolontariatu (Domaradzka i in., 2025). Skuteczne, oparte na relacjach przywództwo pośredniczy między praktykami zarządzania wolontariuszami a wynikami wolontariuszy i podkreśla potrzebę strategicznej adaptacyjności

Chociaż nie istnieją jednolite, ogólnoeuropejskie statystyki ilustrujące rozkład motywów „społecznych” i „osobistego rozwoju”, analizy jakościowe wskazują na przewagę motywacji społecznych w Europie Środkowo-Wschodniej, podczas gdy w krajach zachodnich częściej akcentowany jest indywidualny rozwój i samorealizacja (Hustinx i Lammertyn, 2003). W Polsce motywy społeczne tradycyjnie przeważają, lecz obserwuje się wzrost znaczenia motywów osobistych, szczególnie wśród młodszych osób. Jednak szczegółowe proporcje tych pobudek nie zostały zweryfikowane w szeroko zakrojonych badaniach ilościowych.

Wpływ tradycji kolektywistycznych na motywację wolontariuszy w Europie Środkowo-Wschodniej został szeroko opisany w literaturze porównawczej, lecz badania empiryczne często bazują na próbach z pojedynczych krajów i instytucji, co ogranicza możliwości uogólnień. Autorzy wskazują na potrzebę dalszych badań ilościowych

i adaptacji narzędzi do specyfiki kulturowej regionu. Brak jednolitych, reprezentatywnych danych liczbowych utrudnia ocenę trendów motywacyjnych w Europie, a niespójności i braki danych w analizach regionalnych potwierdzają konieczność weryfikacji metodologicznej i harmonizacji narzędzi badawczych w przyszłych projektach porównawczych.

3.9. Kluczowe wnioski

- Planowanie rozwoju wolontariatu w Polsce wymaga głębokiego **zrozumienia motywacji wolontariuszy oraz barier, na które napotykają**, zwłaszcza w specyficznym kontekście kulturowym, gdzie ten obszar badań wciąż się rozwija.

- **Dwa główne sposoby patrzenia na motywacje**
 - **Podejście funkcjonalne** – zakłada, że wolontariat zaspokaja wcześniejsze potrzeby psychologiczne lub jest wynikiem kalkulacji zysków i strat (np. rozwój osobisty, uznanie społeczne, poprawa samopoczucia czy unikanie negatywnych emocji). Trwałość wolontariatu często zależy od wymiernych korzyści, takich jak wzrost umiejętności, integracja społeczna, poprawa zdrowia czy satysfakcja z życia.
 - **Podejście symboliczne** – postrzega motywacje jako element szerszej kultury wolontariatu, która podkreśla bezinteresowność, współczucie i wartości wspólnotowe. Motywy są społecznie konstruowane, a ich ekspresja zależy od norm kulturowych (np. norma altruizmu może tłumić mówienie o motywach egoistycznych). W Polsce, szczególnie w sytuacjach kryzysowych (np. wojna w Ukrainie), wolontariat jest silnie nacechowany symbolicznie i odwołuje się do wartości wspólnotowych i moralnych narracji. E-wolontariat również umożliwia symboliczną ekspresję motywacji, np. poprzez budowanie wizerunku aktywnej społecznie osoby w mediach społecznościowych.
 - Oba podejścia pokazują, że **motywacje są wielowymiarowe i zależne od kontekstu**, co wymaga elastycznych strategii zarządzania. Motywy nie są jedynie przyczynami działania, ale także ramą znaczeń, przez którą jednostka interpretuje swoje doświadczenia.

- **Kluczowe czynniki trwałości zaangażowania**
 - **Dopasowanie motywacji do potrzeb organizacji** – decydujące dla kontynuacji wolontariatu jest dopasowanie motywacji wolontariuszy do potrzeb i możliwości oferowanych przez organizację.
 - **Satysfakcja i integracja** – satysfakcja z działalności i integracja z grupą wolontariuszy są kluczowe dla długości zaangażowania i działają jako zmienne pośredniczące. Niska satysfakcja z organizacji jest jednym z czynników porzucenia działalności wolontariackiej.

- **Tożsamość roli wolontariusza** – długotrwałe zaangażowanie prowadzi do konsolidacji tożsamości roli wolontariusza, co z kolei wzmacnia chęć kontynuacji działań zgodnych z tą rolą.
- **Relacje społeczne** – jakość relacji społecznych w trakcie wolontariatu oraz wsparcie rodzinne (np. styl rodzicielski zorientowany na wsparcie) znacząco wpływają na chęć dalszego zaangażowania.
- **Wielowymiarowe podejście do motywacji** – wolontariusze zazwyczaj działają w oparciu o kombinację różnych motywów, a nie jeden. Współczesny wolontariat ewoluje od tradycyjnych, długoterminowych form do bardziej sporadycznych form (ad hoc i *plug-in*), które są mniej zobowiązujące.
- **Profil demograficzny a motywacje** – w Polsce młodszy wolontariusze częściej kierują się motywacjami związanymi z karierą, podczas gdy starsi preferują podejście altruistyczne i społeczne.
- **Model Etapów i Przemian w Wolontariacie (VSTM)** – wolontariat jest procesem rozwojowym (od wejścia, przez zderzenie z rzeczywistością, adaptację, dojrzałość, po ewentualne wycofanie się lub redefinicję roli), w którym motywacje i satysfakcja zmieniają się w czasie. Organizacje powinny świadomie zarządzać tymi przejściami.
- **Znaczenie perspektywy czasowej** – osoby z przyszłościową orientacją czasową angażują się częściej i są bardziej zmotywowane. Proste interwencje psychologiczne (np. refleksje nad przyszłością) mogą zwiększyć intencje wolontariackie i pomóc w utrzymaniu zaangażowania.
- **Motywacje polskich wolontariuszy** – w Polsce dominują motywy altruistyczne i wartości społeczne (np. chęć bycia potrzebnym, pomagania innym) oraz przyjemność i satysfakcja osobista. Ważne są także relacje społeczne, zasada wzajemności oraz rozwój osobisty i zawodowy. Polacy często postrzegają wolontariat jako działanie wymagające poświęcenia i kontaktu z cierpieniem.
- **Zarządzanie wolontariatem – skuteczne zarządzanie, w tym nagradzanie, docenianie, upodmiotowienie, szkolenia i spełnianie oczekiwań, jest kluczowe dla satysfakcji i utrzymania wolontariuszy.** Złe doświadczenia mogą prowadzić do długotrwałego zniechęcenia.
- **Strukturalne wykluczenia** – organizacje non-profit często kierują rekrutacją do osób o wysokim „potencjale partycypacyjnym”, co oznacza, że osoby z mniejszym kapitałem społecznym mogą być rzadziej zapraszane do wolontariatu, a to reprodukuje nierówności społeczne.
- Powszechnie stosowane pytania o wartości motywacyjne mogą generować tzw. artefakty kwestionariusza, czyli wyniki ograniczone

przez sformułowania zawarte w ankietach. Warto dążyć do triangulacji metod badawczych, łączenia podejścia jakościowego i ilościowego z większym komponentem eksploracyjnym – pozwalającym lepiej zrozumieć badanych i ich wybory.

- Brak jednolitych danych ilościowych utrudnia ocenę trendów motywacyjnych na poziomie europejskim, a badania na poziomie krajowym są często fragmentaryczne.

Wolontariat w organizacjach i instytucjach

4

4.1. Wolontariat w organizacjach pozarządowych

Organizacje pozarządowe stanowią naturalny kontekst działań wolontariackich. W Polsce pełnią rolę inicjatorów działań wolontariuszy i instytucji pośredniczących między wolontariuszami a odbiorcami ich pracy. Zgodnie z raportem *Kondycja organizacji pozarządowych 2024* przygotowanym przez Stowarzyszenie Klon/Jawor około 62% organizacji korzystało z pomocy wolontariuszy w swojej działalności, jednak tylko część deklaruje, że współpracuje z nimi regularnie i długofalowo. Jedna trzecia organizacji współpracujących z wolontariuszami nie ma ani jednego stałego wolontariusza. Może to wynikać z nieregularnego charakteru działań samych organizacji, ale także z preferencji wolontariuszy, którzy chętnie pomagają doraźnie, jednak nie chcą stałych zobowiązań.

Pandemia COVID-19 z jednej strony zatrzymała wiele działań NGO, ale z drugiej spowodowała „wybuch” solidarności społecznej, często w postaci pomocy sąsiedzkiej. Problem poszukiwania wolontariuszy w NGO pogłębił się – 36% organizacji zgłosiło ich utratę. Organizacje działające w usługach socjalnych, pomocy społecznej i kulturze najczęściej zgłaszały mniej wolontariuszy, prawdopodobnie z powodu obostrzeń i odwoływania wydarzeń. Jednak 12% fundacji i stowarzyszeń zaangażowało więcej wolontariuszy w 2020 roku, a prawie co czwarta podjęła nowe aktywności.

Jak wskazuje Lewandowska-Bratek (2017), kluczowe znaczenie dla efektywnego zarządzania wolontariuszami mają: jasny podział ról, skuteczna komunikacja wewnętrzna, rozwój kompetencji liderów wolontariatu oraz systemy motywacyjne (np. certyfikaty, ścieżki rozwoju). Brak tych elementów może prowadzić do rotacji, braku poczucia wpływu oraz ograniczonego zaufania do organizacji.

W praktyce wiele polskich organizacji nie posiada formalnych struktur umożliwiających efektywne zarządzanie wolontariuszami. Brakuje wyspecjalizowanych koordynatorów wolontariatu, systemów rekrutacji, szkoleń oraz procedur oceny i motywowania społeczników. Jak wynika z badań Fundacji Dobra Sieć (Wolontariat w Polsce, 2018), aż 45% wolontariuszy deklaruowało, że ich zaangażowanie odbywało się w sposób „niezorganizowany” lub „okazjonalny”, co sugeruje **niski stopień instytucjonalizacji** wolontariatu w NGO. Utrudnia to też prowadzenie świadomej polityki pozyskiwania i utrzymania wolontariuszy. Problemem jest również brak stabilności kadrowej i finansowej organizacji, co nie sprzyja utrzymaniu ciągłości współpracy z wolontariuszami (Klon/Jawor, 2025).

Ze względu na te trudności organizacje pozarządowe odgrywają mniejszą rolę w promowaniu idei wolontariatu niż mogłyby, szczególnie w środowiskach lokalnych i wśród młodzieży. Takie działania wymagałyby jednak większego wsparcia instytucjonalnego – zarówno finansowego (np. granty na koordynację wolontariatu), jak i kompetencyjnego (szkolenia, dobre praktyki, standardy zarządzania).

Wolontariat w kontekście badań organizacji pozarządowych często rozumiany jest jako aktywny udział w pracy organizacji, ale niekoniecznie przynależność do nich. Zgodnie z polskim prawem wolontariusze mogą wykonywać pracę na rzecz organizacji pozarządowych, osób prawnych i jednostek organizacyjnych działających na podstawie przepisów o stosunku państwa do Kościoła Katolickiego i innych wyznań (jeśli ich cele statutowe obejmują działalność pożytku publicznego), stowarzyszeń jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielni socjalnych, spółek akcyjnych i z o.o. oraz klubów sportowych działających non-profit, a także organów administracji publicznej i podległych im jednostek (z wyjątkiem działalności gospodarczej) oraz podmiotów leczniczych.

Według danych Klon/Jawor (2025) odsetek organizacji pozarządowych korzystających ze wsparcia wolontariuszy wzrósł z 47% w 2002 roku do 62% w 2024 roku. Pomimo wzrostu liczby organizacji angażujących wolontariuszy przeciętna ich liczba w jednej organizacji spadła z 15 osób w 2002 roku do zaledwie 5 w 2021 roku, a w 2024 wzrosła do 8. Oznacza to, że co prawda coraz więcej NGO korzysta z wolontariuszy, ale niekoniecznie musi się to przekładać na większą liczbę aktywistów.

Z kolei według danych GUS (2023) w pierwszym kwartale 2022 roku 5% Polaków w wieku 15–89 lat było zaangażowanych w wolontariat w ramach organizacji lub instytucji. To znacznie mniej niż w wolontariacie indywidualnym (26,5%). W porównaniu z 2016 rokiem odsetek wolontariuszy w sformalizowanych strukturach zmniejszył się o 3,5 punktu procentowego. GUS oszacował też, że w I kwartale 2022 r. osoby w wieku 15–89 lat poświęciły około 80 mln godzin na wolontariat, co odpowiadało wymiarowi czasu pracy 613,6 tys. pełnoetatowych pracowników. Oznacza to, że przeciętny wolontariusz poświęcił na nieodpłatną pracę ponad 50 godzin w I kwartale 2022. Jest to wzrost o 8,5% w porównaniu z 2015 rokiem.

Jeśli zawężymy definicję wolontariatu wyłącznie do pracy na rzecz organizacji społecznych, zobaczymy, że na początku 2024 roku według danych CBOS (Feliksiak, 2024) poziom zaangażowania wynosił 40%, co stanowiło zahamowanie systematycznego wzrostu obserwowanego od 2008 roku. Niemal połowa (49%) całego czasu pracy społecznej wolontariuszy w 2015 roku była wykonywana w typowych organizacjach pozarządowych, takich jak stowarzyszenia i fundacje (GUS, 2016). W 2022 roku 95,1% zarejestrowanych organizacji non-profit korzystało z pracy społecznej, co stanowi wzrost o 2,5% w stosunku do 2014 roku. Z 3,1 mln osób świadczących pracę społeczną w 2022 roku aż 72,1% (2,2 mln) stanowili członkowie organizacji. Liczba ta spadła o 18,6% w porównaniu z 2014 rokiem (GUS, 2022).

Wojna w Ukrainie znacząco wpłynęła na wolontariat – doprowadziło to do wzrostu zaangażowania, zwłaszcza w pomoc nieznanym i w ramach organizacji/instytucji, a szczyt zaangażowania (37,1%) osiągnięto w lutym–marcu 2022 roku. Polskie organizacje szybko zareagowały na potrzeby uchodźców z Ukrainy: zwiększono bazę odbiorców i otrzymano znaczącą pomoc finansową/techniczną od międzynarodowych organizacji. Mobilizacja NGO w odpowiedzi na wojnę w Ukrainie wzmocniła ich wizerunek publiczny – 63% Polaków ufa organizacjom pozarządowym (bardziej niż władzom centralnym). Odsetek Polaków mających osobisty kontakt z NGO wzrósł z 16% w 2020 do 24% w 2022 roku.

Najczęściej wolontariuszy angażowały fundacje, organizacje pomocy społecznej i usług socjalnych, organizacje ze stałym personelem i dużymi zasobami finansowymi, a także organizacje działające regionalnie. Największa część wartości wolontariatu koncentrowała się w podmiotach działających w obszarze pomocy społecznej i humanitarnej, a następnie religii. Organizacje zajmujące się sportem, turystyką, rekreacją i hobby również odnotowały przewagę wartości pracy nad jej wolumenem. Do popularnych obszarów zaangażowania należą edukacja i pomoc społeczna. Najmniej popularne są działania na rzecz państwa, prawa i polityki.

Przykłady konkretnych aktywności wolontariuszy w organizacjach to: pomoc dzieciom w nauce, wspieranie osób starszych, opieka nad zwierzętami, ochrona środowiska. W hospicjach i opiece paliatywnej wolontariusze świadczą prace wymagające odpowiednich szkoleń, np. pomoc chorym lub ich rodzinom. Organizowane są również akcje charytatywne i zbiórki pieniędzy (np. Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy). Podczas kryzysu uchodźczego przykładowe działania to wsparcie w nauce języka polskiego, pomoc w nauce dzieciom z Ukrainy, wsparcie administracyjne, tłumaczenia.

Wolontariat w organizacjach częściej podejmują ludzie młodzi, zwłaszcza uczący się (uczniowie i studenci). Według danych GUS z 2022 roku najwyższy udział wolontariuszy odnotowano wśród osób z wyższym wykształceniem (36,7%). Angażowaniu się w wolontariat sprzyja nie tylko wyższe wykształcenie, ale także lepsza sytuacja materialna i zawodowa oraz zaangażowanie religijne. Spośród osób pracujących społecznie w NGO połowę (50,5%) stanowiły kobiety. Miały one także wyższy niż przeciętny udział w kołach gospodyń wiejskich (81,3%) i społecznych podmiotach wyznaniowych (62,4%). Mężczyźni częściej angażowali się w organizacjach pracodawców (76,1%) i partiach politycznych (74,3%).

Większość koordynatorów wolontariatu w Polsce pochodzi z dużych miast i są to przeważnie kobiety. Wolontariusze w organizacjach są postrzegani jako istotne wsparcie, ale zazwyczaj nie są decyzyjni w zakresie rozwoju struktur i polityki organizacji – decyzje te należą do pracowników zatrudnionych.

Wyzwaniem dla rozwoju wolontariatu w organizacjach jest przede wszystkim **bariera informacyjna** – niemal połowa Polaków (44%) nie potrafi wskazać żadnej organizacji oferującej wolontariat, a 29% nie wie, jak się do niego zgłosić. Istnieje też pewne niedopasowanie między skłonnością Polaków do angażowania się w pracę na rzecz obcych a oczekiwaniami organizacji pozarządowych. W społeczeństwie **wolontariat bywa postrzegany negatywnie** jako bezpłatna praca, marnowanie czasu lub psucie rynku pracy.

Z perspektywy samych organizacji wolontariat to zasób, który **podwaja zasoby pracy tych organizacji** w porównaniu z zatrudnieniem etatowym. Wartość jednej godziny wolontariatu w I kwartale 2022 roku wyniosła 22,9 zł, przy czym wolontariat w organizacjach miał wyższą wartość (25,1 zł) niż indywidualny ze względu na częściej specjalistyczny charakter wykonywanych prac.

Stowarzyszenie Klon/Jawor, jedna z głównych instytucji badawczych zajmujących się wolontariatem w Polsce, w swoim najnowszym raporcie *Wolontariat systematyczny, czyli raz jeszcze o społecznym zaangażowaniu* (opublikowanym w 2025 roku, ale bazującym na badaniach z 2024 roku) dostarcza nam nowych informacji na temat wolontariatu, ze szczególnym uwzględnieniem tzw. wolontariatu systematycznego.

Badanie opiera się na danych jakościowych zebranych w 2024 roku oraz na danych ilościowych zaczerpniętych z Systemu Obsługi Wolontariatu (SOW) z czwartego kwartału 2024 roku. Te dane z SOW są uznawane za unikalne i prezentują aktywność organizacji oraz wolontariuszy, którzy działają w ustrukturyzowanej formie Systemu Obsługi Wolontariatu.

Raport podkreśla znaczenie prezentowania istniejących dobrych praktyk doświadczonych organizacji, co może pomóc w przybliżeniu tematu wolontariatu systematycznego i inspirować do przedefiniowania oferty dla wolontariuszy. Jako przykład sformalizowanego procesu rekrutacji wolontariuszy akcyjnych podano pięcioetapowy proces rekrutacji na festiwalu SLOT Art Festival, włącznie z etapem ewaluacyjnym.

Wolontariat systematyczny: Według danych Klon/Jawor z 2022 roku 46% regularnych wolontariuszy poświęcało na pracę w organizacji od 1 do 5 godzin miesięcznie, 26% – od 6 do 10 godzin, a 15% – powyżej 11 godzin.

Według raportu *Kondycja wolontariatu w małopolskich organizacjach pozarządowych* (2024) współpraca organizacji z wolontariuszami jest zróżnicowana pod względem rodzaju wolontariatu oraz formalizacji współpracy, ale największą popularnością cieszą się wolontariat długoterminowy oraz akcyjny, w które zaangażowanych jest odpowiednio 42% oraz 58% respondentów. Z danych wynika, że małopolscy wolontariusze chętnie włączają się w różnego rodzaju działania na rzecz swoich społeczności lokalnych pomimo wielu ograniczeń, zarówno systemowych (formalno-prawnych), jak i osobistych. Najczęściej wolontariusze pomagają w organizacji imprez, festynów, akcji, uroczystości, konferencji, zawodów sportowych, wspierają organizacje w działaniach promocyjnych, uczestniczą w akcjach charytatywnych i zbiórkach oraz wykonują proste czynności biurowe. Ankietowani wskazali również pracę na rzecz ochrony środowiska i pracy ze zwierzętami.

Największe potrzeby, które wskazują wolontariusze, to: rozwój kompetencji interpersonalnych, możliwość wymiany doświadczeń i wsparcie specjalistyczne poprzez szkolenia, warsztaty, kursy, a także wsparcie procesu tworzenia i promowania ofert wolontariatu. Ponad 80% badanych planuje kontynuować lub zwiększyć swoje zaangażowanie w wolontariat, z czego 62% zamierza utrzymać obecny poziom, a 18% chce zintensyfikować swój udział.

Warto podkreślić, że baza wiedzy na temat wolontariatu w Polsce rośnie każdego roku. Świadectwem tego są liczne publikacje i poradniki dla organizatorów i koordynatorów wolontariatu, wydane w latach 2018–2024, np. *Jak przygotować program wolontariatu?* (2018), *Nabierz wprawę w prawie, czyli poradnik o prawnych aspektach wolontariatu* (2019), *Dobry wolontariat krok po kroku. Podręcznik dla organizatorów i koordynatorów wolontariatu* (2021), *Wolontariat w szkole zgodnie z prawem. Vademecum...* (2022), *Bezpieczeństwo wolontariuszy. Przewodnik dla organizatorów wolontariatu* (2024) oraz *Twoja droga do wolontariatu. Poradnik* (2024).

4.2. Wolontariat pracowniczy – między CSR a zaangażowaniem

W ostatnich latach obserwuje się rosnące zainteresowanie wolontariatem pracowniczym, który coraz częściej staje się integralnym elementem strategii odpowiedzialności społecznej biznesu (Corporate Social Responsibility, CSR). W Polsce pojęcie to zaczęło zyskiwać na znaczeniu po transformacji ustrojowej na przełomie lat 80. i 90. XX wieku, w dużej mierze dzięki zachodnim korporacjom wprowadzającym nowe standardy zarządzania i marketingu.

Wolontariat pracowniczy to forma aktywności, w której pracownicy, za zgodą i często przy wsparciu pracodawcy, angażują się w działania na rzecz społeczności lokalnych, organizacji pozarządowych lub instytucji publicznych. Tego typu inicjatywy mają najczęściej charakter projektowy – obejmują akcje remontowe, pomoc w domach dziecka, zbiórki czy wydarzenia ekologiczne. Firmy wspierają je poprzez udostępnienie czasu pracy osób zatrudnionych, materiałów, transportu, a niekiedy także oferując pracownikom dodatkowe dni wolne. Z raportu Forum Odpowiedzialnego Biznesu (Wolontariat pracowniczy..., 2019) wynika, że 16% największych firm prowadzi działania w zakresie wolontariatu pracowniczego. Zgodnie z raportem Akademii Rozwoju Filantropii i Fundacji BNP Paribas z 2021 r. oraz innymi źródłami prawie 20% dużych przedsiębiorstw oferuje takie programy. Firmy te wskazują na szereg korzyści płynących z tych działań: wzmocnienie integracji zespołu, rozwój kompetencji miękkich pracowników, wzrost ich motywacji, a także poprawę wizerunku firmy jako odpowiedzialnej społecznie.

Równocześnie pojawiają się nowe oczekiwania – szczególnie wśród młodszych pokoleń. Z raportu PwC *Workforce of the Future. What Workers Want* (2021) wynika, że pokolenie Z oczekuje od pracodawców realnego zaangażowania w kwestie społeczne i możliwości udziału w działaniach na rzecz dobra wspólnego. Pracownicy chcą mieć wpływ na wybór inicjatyw i preferują elastyczne formy zaangażowania. Aż 40% pracowników deklaruje chęć udziału w wolontariacie pracowniczym, jeśli tylko pracodawca stworzy im ku temu warunki – nawet przy niewielkim obciążeniu czasowym rzędu 2–3 godzin miesięcznie (PwC, 2021).

W praktyce jednak zaangażowanie w wolontariat pracowniczy bywa ograniczone do jednorazowych wydarzeń lub akcji wizerunkowych, które nie są zintegrowane z długofalową strategią firmy i nie angażują szerokiej grupy pracowników. Niski poziom wiedzy na temat wolontariatu pracowniczego, zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców, prowadzi często do błędnych przekonań – utożsamiania się go z pracą przymusową lub traktuje wyłącznie jako narzędzie marketingowe.

Z dostępnych źródeł wynika, że liczba firm prowadzących wolontariat pracowniczy w Polsce wzrasta, choć nadal jest to domena głównie dużych przedsiębiorstw. Precyzyjne określenie całkowitej liczby firm jest trudne ze względu na brak kompleksowych danych obejmujących cały rynek pracodawców, od korporacji po mikroprzedsiębiorstwa.

W 2008 roku zaledwie 2% największych firm w Polsce organizowało wolontariat pracowniczy. W 2012 roku odsetek ten wzrósł do 6% wśród największych firm. W 2019 roku nastąpił bardzo wyraźny wzrost – szacuje się, że odsetek największych firm (Top 500–1000), które posiadają program wolontariatu pracowniczego, wynosił między 14% a 18%, z najbardziej prawdopodobną wartością 16% (Fundacja Odpowiedzialnego Biznesu, 2019).

Wśród średnich firm (50–250 pracowników) poziom kojarzenia pojęcia „wolontariat pracowniczy” był wyraźnie niższy i wynosił zaledwie 15% w 2019 roku. Firmy średnie w 2019 roku były pod tym względem na etapie, na którym duże firmy znajdowały się około 10 lat wcześniej. Zdecydowana większość średnich firm nie posiadała wówczas programu wolontariatu pracowniczego i tylko 8% z nich było zainteresowanych wprowadzeniem takiego programu. Firmy prowadzące wolontariat pracowniczy to zazwyczaj największe podmioty, często działające w skali ogólnokrajowej (53% firm w 2019 roku prowadziło akcje wolontariatu pracowniczego w całej Polsce). Większość firm współpracuje z partnerami zewnętrznymi, najczęściej z organizacjami pozarządowymi.

W 2019 roku średni odsetek pracowników firm z programem wolontariatu pracowniczego angażujących się w program wynosił 22%. W ponad połowie firm, które wzięły udział w badaniu z 2022 roku, w wolontariat pracowniczy stale lub akcyjnie było zaangażowanych więcej niż 100 zatrudnionych (Fundacja Odpowiedzialnego Biznesu, 2019; Schimanek, 2022a).

Badania *Wolontariat pracowniczy dla Ukrainy oraz Wolontariat pracowniczy przyszłości* (Schimanek 2022a, 2022b) dostarczają kompleksowych wniosków na temat zaangażowania firm w wolontariat pracowniczy w Polsce, zwłaszcza w kontekście reakcji na kryzys humanitarny wywołany wojną w Ukrainie.

Wnioski z raportu *Wolontariat pracowniczy przyszłości* z kwietnia 2022 roku koncentrują się na wizji wolontariatu pracowniczego w 2021 roku oraz na wyzwaniach i rekomendacjach na przyszłość, zanim jeszcze wojna w Ukrainie nabrała skali. W 2021 roku wolontariat pracowniczy był prowadzony głównie przez duże prywatne firmy rynkowe, często od ponad pięciu lat. Główne obszary działania to pomoc społeczna, edukacja i wychowanie oraz ekologia. Beneficjentami były najczęściej organizacje pozarządowe, społeczności lokalne oraz dzieci i młodzież. Wolontariusze to zazwyczaj kobiety (73%), pracownicy niepełniący funkcji kierowniczych, angażujący się średnio raz w roku. Kluczową motywacją jest chęć zrobienia czegoś dobrego dla innych. Większość

firm współpracuje z zewnętrznymi partnerami, głównie organizacjami pozarządowymi.

Raport podkreśla, że najcenniejszym, a jednocześnie najbardziej deficytowym zasobem wolontariatu pracowniczego jest czas wolontariuszy. Wolontariat przynosi korzyści wszystkim stronom: odbiorcom (wiedza, umiejętności, zmiana postaw), pracodawcom (integracja zespołów, wzmocnienie odpowiedzialności, pozytywny wizerunek), oraz wolontariuszom (satysfakcja z pomagania, poczucie wpływu, rozwój kompetencji).

Nakreślona w raporcie wizja wolontariatu pracowniczego przyszłości opiera się na ośmiu filarach, w tym na wartościach (szacunek, empatia, współpraca, odpowiedzialność), użyteczności społecznej (odpowiadanie na realne potrzeby, wzmocnianie społeczności lokalnych) oraz promowaniu systemowego rozwiązywania problemów i aktywizacji beneficjentów („dawanie wędki, nie ryby”). Duży nacisk kładzie się na współpracę z organizacjami pozarządowymi i samorządami jako źródłami wiedzy i partnerami w działaniach. Istotne jest także to, że wolontariat nie powinien być powiązany z oceną pracowniczą ani nagrodami finansowymi, aby zachować jego dobrowolność.

Główne wyzwania związane z wolontariatem pracowniczym obejmują niską świadomość i wiedzę wśród pracodawców i w społeczeństwie, niedostrzeganie korzyści przez pracodawców oraz ogólnie niski poziom aktywności społecznej w Polsce. Pandemia COVID-19 również wpłynęła na tę formę wolontariatu, często ograniczała bezpośrednie relacje, ale także przyspieszyła adaptację nowych technologii (e-wolontariat). Większość ekspertów była przeciwna formalnym regulacjom ustawowym dla wolontariatu pracowniczego – preferowano samoregulację w celu zachowania elastyczności i unikania biurokracji. Autorzy analizy podkreślają, że pomimo wyzwań wolontariat pracowniczy w Polsce ma potencjał do dalszego rozwoju, zwłaszcza w dużych firmach, ale wymaga dalszego upowszechniania wiedzy, doskonalenia programów i strategicznej współpracy z partnerami społecznymi (Schimanek, 2022a).

Z kolei wnioski z raportu *Wolontariat pracowniczy dla Ukrainy* z października 2022 roku (Schimanek, 2022b) koncentrują się na bezprecedensowej mobilizacji wolontariatu pracowniczego w odpowiedzi na wojnę w Ukrainie. Raport ten jest rozszerzeniem wcześniejszego badania z jesieni 2021 roku. Kluczowym spostrzeżeniem jest to, że we wszystkich 31 badanych firmach wolontariat pracowniczy został skierowany na pomoc uchodźcom z Ukrainy, a w ponad połowie z nich stał się dominującym elementem programów. To zaangażowanie wynikało przede wszystkim z woli pracowników i pracodawców. Zaobserwowano wzrost liczby pracowników angażujących się w wolontariat, pojawienie się nowych wolontariuszy oraz zwiększenie czasu poświęcanego na działania społeczne.

Formy pomocy ewoluowały: początkowo była to pomoc spontaniczna, często chaotyczna, skupiona na wsparciu na granicy, transporcie

i zaspokajaniu podstawowych potrzeb, takich jak żywność, leki czy ubrania. Z czasem działania stały się bardziej przemyślane, uporządkowane i systemowe, dostosowane do zmieniających się potrzeb uchodźców, np. pomoc w nauce języka polskiego, znalezieniu pracy czy integracji w społecznościach lokalnych. Wsparcie dla uchodźców znacznie wzmocniło i rozwinęło współpracę firm z organizacjami pozarządowymi, które okazały się bezcennymi partnerami, dostarczającymi wiedzy o potrzebach i skutecznych mechanizmach wsparcia. Firmy wspierały NGO finansowo, rzeczowo, a także poprzez wolontariat kompetencji.

Mimo początkowego zrywu po około pół roku od wybuchu wojny zaobserwowano lekki spadek zaangażowania firm w pomoc uchodźcom, choć większość ją kontynuuje, często w mniejszym wymiarze. Jest to tendencja podobna do spadku ogólnego zaangażowania społecznego Polaków. Wnioski z raportu podkreślają, że skoncentrowanie aktywności wolontariuszy na pomocy uchodźcom niesie potencjalne wyzwania, takie jak ograniczenie działań w innych obszarach społecznych oraz radykalny wzrost kosztów ponoszonych przez firmy, co w niektórych przypadkach wyczerpało roczne budżety na zaangażowanie społeczne. Pomimo tych wyzwań żadna z ankietowanych firm nie planuje ograniczać wolontariatu pracowniczego ani rezygnować z niego, a większość zamierza go rozwijać. Wolontariat pracowniczy najczęściej wiąże się z wartościami takimi jak solidarność społeczna, szacunek dla drugiego człowieka i odpowiedzialność. Co ciekawe, wolontariat pracowniczy okazał się dla samych wolontariuszy i pracodawców skutecznym sposobem odreagowania szoku związanego z wojną dzięki poczuciu sprawstwa i nadziei (Schimanek, 2022b).

Jedną z głównych barier w rozwoju wolontariatu pracowniczego jest brak czasu – wielu pracowników nie jest w stanie pogodzić obowiązków zawodowych z dodatkową aktywnością społeczną. Pojawia się również obawa, że wprowadzenie wolontariatu do systemów oceny pracowniczego zniekształci jego bezinteresowny charakter i zmieni go w kolejne narzędzie kariery. Najczęstsze obszary działań to oświata, edukacja, pomoc społeczna, ekologia i ochrona środowiska, a odbiorcami są głównie dzieci, osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami oraz osoby w trudnej sytuacji życiowej.

Wolontariat pracowniczy ma także wymiar doskonalący – rozwija kompetencje społeczne i interpersonalne. W badaniu przeprowadzonym przez Winnicką-Wejs i Szotylik (2019) wolontariusze najczęściej wskazywali na rozwój komunikatywności, umiejętności pracy zespołowej i nawiązywania kontaktów. Połowa respondentów stwierdziła, że wolontariat rozwinął ich kompetencje interpersonalne, jedna trzecia zauważyła wzrost motywacji do pracy i lepszą organizację pracy własnej. Równocześnie połowa uczestników badania uznała, że pracodawcy chętniej zatrudniają osoby z doświadczeniem wolontariackim, a 61% uważa, że takie doświadczenie zwiększa ich atrakcyjność na rynku pracy. Na uwagę zasługuje fakt, iż jednym z głównych motywatorów do podejmowania działań wolontaryjnych jest zdobywanie nowej wiedzy

i umiejętności, a więc rozwój kompetencji (Szołtysik, 2018, s. 33–47). Te wyniki (Winnicka-Wejs i Szołtysik, 2019) są zbieżne z dostępnymi raportami dotyczącymi roli wolontariatu pracowniczego w rozwoju kompetencji pracowników, z których wynika, że rozwija on i pozwala zdobyć przede wszystkim umiejętności miękkie (por. Kulig-Moskwa, 2014, s. 1099–1106).

Mimo rosnącej popularności wolontariat pracowniczy w Polsce wciąż napotyka na liczne trudności: brakuje świadomości, elastyczności i wsparcia instytucjonalnego, a wiele firm – zwłaszcza z sektora MŚP, który stanowi aż 99,8% polskich przedsiębiorstw – obawia się problemów prawnych i organizacyjnych związanych z formalizacją takich działań. Dodatkowym wyzwaniem są zmienne warunki sanitarne, ograniczone środki finansowe i trudności z pozyskaniem odpowiednich ofert wolontariackich od organizacji pozarządowych.

Aby programy wolontariatu pracowniczego były skuteczne, muszą być odpowiednio zaprojektowane – powinny uwzględniać potrzeby pracowników i beneficjentów, opierać się na partnerstwie z organizacjami pozarządowymi oraz oferować różnorodne i elastyczne formy zaangażowania. Kluczowe jest również profesjonalne przygotowanie koordynatorów, umożliwienie pracownikom pogodzenia obowiązków zawodowych z wolontariatem (np. przez dni wolne) oraz rozwój współpracy między firmami, organizacjami społecznymi i samorządami.

4.3. Wolontariat w instytucjach kultury

Analiza polskich publikacji dotyczących wolontariatu w instytucjach kultury pokazuje, że jest to obszar w dużej mierze nieprzebadany, choć wydaje się, że liczba osób zaangażowanych w tego rodzaju działalność rośnie. Przeprowadzona w 2010 roku ekspertyza polskich i europejskich modeli wykorzystania wolontariatu w instytucjach kultury *Wolontariat w kulturze* (Pazderski, Urmański, Makowski, 2010) wykazała, że w Polsce instytucje umożliwiające podobne działania są nieliczne. Autorzy raportu podkreślają: „z wolontariatu relatywnie najczęściej korzystają domy kultury położone w mniejszych gminach miejskich oraz tych o charakterze wiejskomiejskim i miejskim” (s. 109). Obecnie przegląd stron internetowych muzeów, bibliotek i innych instytucji kultury na terenie kraju pozwala przypuszczać, że liczba ta wzrosła. Wolontariat można praktykować w wielu ośrodkach znajdujących się w dużych miastach, ale także poza nimi, m.in. w niektórych skansenach, bibliotekach, domach kultury, podczas festiwali czy innych wydarzeń kulturalnych. Zgodnie z informacjami pozyskanymi ze stron muzeów tego typu działania zainicjowano w wielu miejscach po 2000 roku: w Muzeum Powstania Warszawskiego w 2003 r., w Muzeum POLIN w 2009 r., w Muzeum Narodowym w Warszawie w 2012, Muzeum Emigracji w Gdyni ma program od początku swojego istnienia, czyli od 2012 r., a Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku – od 2019 roku.

Opracowania dotyczące zaangażowania wolontariuszy w instytucjach kultury mają przede wszystkim charakter ewaluacji tworzonych na zamówienie poszczególnych instytucji. Pojawiają się również artykuły naukowe i nieliczne raporty. Z tego względu najbardziej dostępny, jeśli chodzi o dane, jest punkt widzenia samych instytucji, a nie zaangażowanych w ich działanie wolontariuszy.

Opracowania przygotowane przez instytucje kultury pokazują, że współpraca z wolontariuszami stanowi istotny element pracy z lokalną społecznością. Wolontariusze są angażowani do różnych rodzajów działań, w tym zarówno do obsługi pojedynczych wydarzeń czy pilnowania ekspozycji, jak i współpracy z poszczególnymi działami, np. tworzenia dokumentacji filmowej, promocji, nauki czy sprzedaży. W niektórych miejscach wolontariusze opracowują i prowadzą zajęcia edukacyjne.

Muzea znajdujące się w parkach, np. Muzeum Pałacu Króla Jana III w Wilanowie, rekrutują do pomocy w pracach ogrodowych typu pielenie rabat czy opieka nad lokalną fauną (np. wiewiórkami i ptakami). Wolontariusze sprawdzili się również tam, gdzie trzeba było wykonać pracę związaną z digitalizacją dużej liczby danych, np. w Śląskiej Bibliotece Cyfrowej, dla której wykonali kilkaset tysięcy skanów.

W niektórych miejscach uczestnicy projektów mają możliwość wzięcia udziału w profesjonalnych kursach przygotowawczych, zdobycia nowej wiedzy i doświadczenia, w innych zajmują się pracami niewymagającymi dużych kwalifikacji, np. wskazywanie miejsc podczas imprez czy wydawanie biletów. Instytucje współpracują z osobami w różnym wieku, np. Muzeum Emigracji w Gdyni z osobami od 13 r.ż., POLIN – od 16 r.ż., Teatr Wielki w Warszawie najchętniej współpracuje ze studentami, a Festiwal Filmowy Młode Horyzonty proponuje współpracę osobom powyżej 12 roku życia. Artykuł naukowy *Wolontariusz w bibliotece, czyli kto?* (Pawluk, 2020) na przykładzie Miejskiej Biblioteki Publicznej w Opolu opisuje przypadek byłej pracownicy biblioteki, która nie chciała rozstać się z ukochanym miejscem pracy i wciąż działa w nim jako wolontariuszka. Niektóre instytucje podpisujące umowy wolontariackie oczekują, że wolontariusze zaangażują się minimum w roczne działania, jednocześnie będą się starać, aby zajęcia, których się podejmą, były zgodne z ich zainteresowaniami i umiejętnościami. Inne miejsca oferują również możliwość podjęcia współpracy sezonowej lub przy pojedynczych wydarzeniach.

Wśród motywacji wolontariusze wymieniają możliwość nabywania nowych doświadczeń, kontakt z ludźmi, a także możliwość uczestniczenia w kulturze (Godlewski, 2016). Wolontariat w instytucji kultury to również: okazja do zadawania pytań, możliwość „wejścia za kulisy”, urozmaicenie codzienności, wypełnienie czasu po pracy lub zajęciach na studiach czy w szkole, okazja do uzupełnienia wiedzy teoretycznej, możliwość podzielenia się wiedzą i umiejętnościami,

budowanie własnej marki, szansa na przekraczanie swoich granic, pokonywanie lęków, trening otwartości na nowe wyzwania (Bryzik, 2021).

Dane przekazane przez Muzeum Emigracji w Gdyni pozwoliły wskazać zalety posiadania programu wolontariatu z perspektywy instytucji: budowanie jej pozytywnego wizerunku, wspieranie postaw równościowych (wobec młodzieży, seniorów, osób z niepełnosprawnościami), promocja wydarzeń, budowanie zaangażowanej publiczności oraz możliwość realizacji zadań bez kosztów lub z obniżonymi kosztami. Badani pracownicy instytucji kultury wspominali także, że kontakt z wolontariuszami pozwala im na zdobycie nowych perspektyw, zaangażowania się w dialog z odbiorcami oraz poszerzenie horyzontów.

Jednak raport *Wolontariat w instytucjach kultury* (Bryzik, 2021), skupiający się przede wszystkim na perspektywie samych wolontariuszy, pokazuje pewien rozdzźwięk pomiędzy oczekiwaniami instytucji a aktywistów: „ze strony instytucji nacisk kładziony jest na uzupełnianie braków kadrowych i organizacyjnych (choć nie wyklucza to szerzej zakrojonych, twórczych pól współpracy), natomiast z punktu widzenia wolontariuszy akcent spoczywa zdecydowanie na możliwości rozwoju, nauki i sprawdzenia się w nowych rolach i sytuacjach w bezpiecznych warunkach (z prawem do zadawania pytań i uczenia się także na popełnianych błędach)” (s. 33).

Raport ten wskazuje również na problemy związane ze współpracą pomiędzy obydwojema grupami. Z jednej strony opisuje trudności z rekrutacją (brak informacji na stronach instytucji, niejasne procedury naboru wolontariuszy), z drugiej – poczucie pracowników, że brakuje wartościowych i ciekawych zadań dla wolontariuszy i praktykantów. Z perspektywy pracowników organizacji problemem jest krótkoterminowa współpraca (wolontariusz znika, ledwie zostaje przeszkolony). Z kolei wolontariusze skarżą się na złą atmosferę, brak szkoleń, monotonne zadania czy poczucie bycia wykorzystywanym przez pracowników. Właściwie wykorzystanie zasobu, jakim jest wkład wolontariuszy w działania instytucji kultury, wymaga dalszego zmapowania i stworzenia rekomendacji, które wspartyby zwłaszcza instytucje przymierzające się do otwarcia programów wolontariatu w organizacji ich pracy.

4.4. E-wolontariat w Polsce

E-wolontariat to bezpłatne, ochotnicze, zorganizowane zaangażowanie na rzecz osób i instytucji spoza kręgu rodziny i przyjaciół oparte na wykorzystaniu nowoczesnych technologii na wszystkich etapach: od rekrutacji i szkolenia e-wolontariuszy, przez wykonywanie przez nich zadań i komunikację. E-wolontariat jest doskonałym uzupełnieniem wolontariatu tradycyjnego, dlatego wiele organizacji wdraża formy pośrednie, czyli wolontariat hybrydowy, łączący pomaganie online ze współpracą „na żywo”.

E-wolontariat w Polsce rozwinął się szczególnie mocno w kontekście rosnącej popularności internetu oraz w odpowiedzi na pandemię COVID-19, która zmusiła wiele organizacji do przeniesienia ich działalności do sfery online. W ciągu ostatnich kilku lat zauważono wzrost liczby osób angażujących się w pomoc online, zwłaszcza w projektach, które nie wymagają bezpośredniego kontaktu z beneficjentami (np. wsparcie psychologiczne, edukacja, tłumaczenia, pomoc administracyjna). Platformy takie jak www.e-wolontariat.pl stały się miejscem, gdzie organizacje pozarządowe mogą poszukiwać wolontariuszy do pracy zdalnej.

Podobnie jak to jest w przypadku tradycyjnego wolontariatu, osoby decydujące się na e-wolontariat motywuje chęć pomocy innym, ale korzystają one także z wygody, jaką daje praca zdalna. E-wolontariat może być atrakcyjny dla osób, które z różnych powodów (np. brak czasu, obowiązki zawodowe, ograniczenia fizyczne) nie mogą angażować się w wolontariat poza sferą online. Dodatkowo e-wolontariat umożliwia realizowanie działań na szeroką skalę, ponieważ nie istnieją ograniczenia związane z miejscem zamieszkania wolontariusza. Badania potwierdzają, że e-wolontariat zapewnia elastyczność i dostępność, włącza na przykład osoby z niepełnosprawnościami, umożliwia działania społeczne na dużą skalę i przewyższanie nierówności. Dodatkową korzyścią jest ograniczenie emisji spalin, zmniejszenie presji emocjonalnej (np. dyskomfortu introwertyków czy osób w spektrum autyzmu) i zmniejszenie poczucia izolacji społecznej.

Najczęstsze formy e-wolontariatu w Polsce to:

Wsparcie psychologiczne online – w odpowiedzi na kryzys zdrowia psychicznego, który nasilił się podczas pandemii, pojawiły się inicjatywy oferujące wsparcie psychologiczne w formie e-wolontariatu. Wolontariusze udzielają takiej pomocy online poprzez czaty, rozmowy telefoniczne lub wideokonferencje.

Zdalna edukacja – wiele organizacji pozarządowych organizuje kursy i szkolenia online, w które angażują się wolontariusze prowadzący zajęcia dla dzieci, młodzieży lub dorosłych. Działania te mają na celu m.in. wyrównywanie szans edukacyjnych.

Tłumaczenia i prace administracyjne – wiele organizacji potrzebuje wolontariuszy do tłumaczenia dokumentów, opracowywania materiałów lub pomocy w administracji online.

Pomoc w organizacjach humanitarnych – w tym kontekście e-wolontariusze mogą angażować się w tworzenie treści promujących pomoc, organizowanie zbiórek online, a także wsparcie w kampaniach crowdfundingowych.

Mimo licznych zalet e-wolontariat wiąże się z wyzwaniami, m.in. brakiem odpowiedniego przeszkolenia dla organizacji pozarządowych, które nie zawsze wiedzą, jak skutecznie zarządzać wolontariuszami

online. Kolejnym problemem jest **utrzymanie motywacji** wolontariuszy w długoterminowym zaangażowaniu, ponieważ brak bezpośredniego kontaktu może osłabiać poczucie satysfakcji z pracy. Istotną kwestią pozostaje również zróżnicowanie dostępu do technologii i internetu, który może ograniczać możliwość zaangażowania się w e-wolontariat niektórych grup społecznych. Po stronie korzyści natomiast trzeba wskazać elastyczność i niskokosztowość tej formy zaangażowania, a także jej większą dostępność dla osób mieszkających na obszarach o niskiej gęstości zaludnienia, oddalonych od ośrodków miejskich, mało mobilnych czy dla osób neuroodmiennych, dla których forma zdalna może być dużo bardziej komfortowa. E-wolontariat stwarza szereg możliwości dla tych, którzy chcą angażować się w pomoc społeczną, ale nie mogą tego robić w tradycyjny sposób.

Fundacja Dobra Sieć zrealizowała pierwszą w Polsce diagnozę wolontariuszy i organizacji zaangażowanych w e-wolontariat. W badaniu wzięło udział 130 wolontariuszy i instytucji zarejestrowanych na platformie TuDu.org.pl.

Z badań wynika, że ankietowani na ogół mają doświadczenie zarówno w wolontariacie tradycyjnym, jak i online, a większość z nich odczuwa wewnętrzną, altruistyczną motywację do zaangażowania na rzecz innych. E-wolontariat jest postrzegany jako atrakcyjna forma pomagania, **alternatywa dla wolontariatu „na żywo”**, oraz okazja do zdobywania kompetencji.

Forma zdalna pozwala wolontariuszom włączyć się w różnorodne, pojedyncze zadania (np. edycja czy tłumaczenie tekstu, udzielenie porady). **E-wolontariusze są zwykle młodzi**, w wieku 25–39 lat (43,8%) lub 18–24 lata (27,1%), pochodzą zarówno z mniejszych miejscowości, jak i dużych miast.

4.5. Podsumowanie

Tradycja wolontariatu w krajach postkomunistycznych, w tym w Polsce, różni się od tej w krajach, które nie znajdowały się pod wpływem idei pracy społecznej z okresu komunizmu. Rozwój organizacji pozarządowych i wolontariatu był możliwy dopiero po zmianach politycznych w latach 90. W Polsce występuje także zjawisko „familizmu”, gdzie silne więzi rodzinne mogą ograniczać formalne zaangażowanie. Polki i Polacy w pierwszej kolejności są skłonni pomagać osobom z rodziny i najbliższego grona znajomych, podczas gdy pomaganie osobom obcym jest wśród nich nieco rzadziej spotykane.

W Polsce obserwujemy też **różnice między kobietami a mężczyznami**, zarówno pod względem zaangażowania, jak i motywacji oraz obszarów działania. Kobiety częściej niż mężczyźni angażują się w działalność wolontariacką, co potwierdzają liczne badania społeczne, m.in.

CBOS i Stowarzyszenia Klon/Jawor. Kobiety chętnie uczestniczą w działaniach na rzecz osób potrzebujących – dzieci, seniorów czy osób z niepełnosprawnościami – i działają najczęściej w fundacjach, stowarzyszeniach pomocowych, parafiach czy szkołach. Motywacją do ich pracy społecznej są głównie względy altruistyczne, takie jak potrzeba niesienia pomocy, empatia i troska o innych. Mężczyźni natomiast rzadziej angażują się w tego typu wolontariat, chętniej uczestniczą w wydarzeniach sportowych, akcjach technicznych, zbiórkach czy działaniach organizacyjnych. Wybierają wolontariat, który wiąże się z konkretnym działaniem, techniką lub logistyką. Mężczyźni są również bardziej widoczni w strukturach sformalizowanych, takich jak Ochotnicza Straż Pożarna, organizacje sportowe czy harcerstwo. Ich motywacje częściej związane są z rozwojem osobistym, zdobywaniem doświadczenia zawodowego lub budowaniem kontaktów.

Na zaangażowanie wolontariackie wpływa również **sytuacja rodzinna**. Kobiety, mimo obowiązków domowych i opiekuńczych, częściej znajdują czas na pracę społeczną, szczególnie w środowisku lokalnym. Z kolei mężczyźni wykazują większą aktywność wolontariacką, gdy są samotni lub mają mniej zobowiązań rodzinnych. Te różnice odzwierciedlają szersze uwarunkowania społeczne i kulturowe, które wpływają na role i oczekiwania wobec kobiet i mężczyzn w Polsce.

Rozwój wolontariatu w Polsce napotyka na **szereg barier**, zarówno na poziomie indywidualnych motywacji i percepcji, jak i czynników organizacyjnych oraz systemowych. Pomimo wzrostu świadomości i sporadycznych zrywów solidarności nadal istnieją znaczące wyzwania utrudniające powszechne i trwałe zaangażowanie.

Najczęściej wskazywanym wyzwaniem dla wolontariuszy jest **brak czasu**, co dotyczy 59% respondentów, którzy często łączą działalność społeczną z obowiązkami zawodowymi i prywatnymi. Badani (zwłaszcza z najmłodszej grupy wiekowej) wskazują, że czynnikami podnoszącymi atrakcyjność wolontariatu są **elastyczność czasowa i brak konieczności systematycznego działania**. Zainteresowanie działalnością wolontariacką spada w przedziale wiekowym 26–35 lat, prawdopodobnie ze względu na obowiązki zawodowe i rodzinne. Pracownicy z mniej regularnymi godzinami pracy i mniej stabilnym życiem zawodowym mają większe trudności w podejmowaniu długoterminowych zobowiązań wolontariackich.

Definicja wolontariatu w polskiej świadomości społecznej jest często nieostra i wąska, zazwyczaj kojarzy się z pomocą potrzebującym lub działalnością charytatywną, a rzadziej z pracą na rzecz otoczenia czy środowiska.

Wolontariat (zwłaszcza pracowniczy czy młodzieżowy) jest też często kojarzony z „pracą za darmo”, „wyzyskiem ludzi” lub „tanią (darmową) siłą roboczą”. Tego typu skojarzenia mogą zniechęcać potencjalnych wolontariuszy. Paradoksalnie w świadomości

Polaków **wolontariat jest też często idealizowany**, postrzegany jako zajęcie dla „wyjątkowych ludzi”, „heroicznych społeczników”, osób z „powołaniem”, gotowych na trud i poświęcenie. Taki wizerunek stanowi barierę dla zaangażowania się „zwykłych ludzi” i prowadzi do przekonania, że „to nie dla mnie, nie dam rady”.

Potencjalni wolontariusze obawiają się konieczności poświęcenia zbyt dużej ilości czasu oraz kontaktu z osobami w trudnej sytuacji życiowej. **Wolontariat jest postrzegany jako wiążący się z poświęceniem (83%)**, trudem, działaniem męczącym, wymagającym kontaktu z cierpieniem lub problemami innych. Do tego, zwłaszcza wśród Polskich seniorów, występują stereotypy (np. skojarzenia z komunizmem i czynem społecznym) oraz brak wiedzy o możliwościach zaangażowania dopasowanego do wieku.

W kolejnym rozdziale skupiamy się na badaniach dotyczących aktywności społecznej wśród dzieci i młodzieży. Najmłodszy obywatel powinien być bowiem naszym zdaniem obiektem szczególnego zainteresowania wieloletnich programów wspierania i badania wolontariatu.

4.6. Kluczowe wnioski

- **Złożony i zmieniający się krajobraz wolontariatu** – obserwujemy długofalowy rozwój wolontariatu w Polsce, co widać po wzroście odsetka organizacji pozarządowych korzystających z wolontariuszy (z 47% w 2002 do 62% w 2024 roku).
- Mimo tego wzrostu **przeciętna liczba wolontariuszy w jednej organizacji spadła** z 15 osób w 2002 roku do 5 w 2021 roku, i ponownie wzrosła do 8 w 2024 roku, co oznacza, że więcej organizacji korzysta z wolontariuszy, ale niekoniecznie z większej ich liczby.
- **Wolontariat indywidualny jest znacznie popularniejszy** (26,5% Polaków w I kw. 2022) niż ten w sformalizowanych strukturach (5%), którego odsetek spadł o 3,5% w porównaniu do 2016 roku.
- **Wojna w Ukrainie znacząco wpłynęła na wolontariat** – doprowadziła do szczytu zaangażowania (37,1%) w lutym–marcu 2022 roku i wzmocniła wizerunek organizacji pozarządowych.
- **Wyzwania w zarządzaniu i instytucjonalizacji wolontariatu:** Wiele polskich organizacji **nie posiada formalnych struktur** do efektywnego zarządzania wolontariuszami, brakuje wyspecjalizowanych koordynatorów, systemów rekrutacji, szkoleń oraz procedur oceny i motywowania. Aż 45% wolontariatu odbywa się w sposób „niezorganizowany” lub „okazjonalny”.

- **Kluczowe dla efektywnego zarządzania są:** jasny podział ról, skuteczna komunikacja wewnętrzna, rozwój kompetencji liderów wolontariatu oraz systemy motywacyjne.
 - **Bariery informacyjne** są znaczące: niemal połowa Polaków (44%) nie potrafi wskazać organizacji oferującej wolontariat, a 29% nie wie, jak się do niej zgłosić.
- **Motywacje i profil wolontariuszy** – motywacje Polaków do udziału w wolontariacie są zróżnicowane, obejmują chęć bycia potrzebnym, pomaganie innym, przyjemność i satysfakcję osobistą, relacje społeczne oraz rozwój osobisty i zawodowy.
- **Kobiety częściej angażują się w wolontariat** niż mężczyźni, szczególnie w obszarach pomocy potrzebującym, kierują się głównie altruizmem. Mężczyźni angażują się rzadziej, preferują wydarzenia sportowe, akcje techniczne czy logistyczne, a ich motywacje są częściej związane z rozwojem osobistym i zdobywaniem doświadczenia.
 - Wolontariat w organizacjach najczęściej podejmują **ludzie młodzi (uczniowie i studenci)** oraz osoby z **wyższym wykształceniem** (36,7% w 2022 roku) i lepszą sytuacją materialną/zawodową.
 - **Brak czasu** jest najczęściej wskazywanym wyzwaniem dla wolontariuszy (59%), zwłaszcza w grupie wiekowej 26–35 lat, co wskazuje na potrzebę elastyczności form zaangażowania.
- **Postrzeżenie wolontariatu** – wolontariat jest często **postrzegany negatywnie jako „praca za darmo”, „wyzysk”** lub „psucie rynku pracy”. Paradoksalnie bywa również **idealizowany jako zajęcie dla „wyjątkowych ludzi”** z „powołaniem”, co może zniechęcać „zwykłych ludzi” do zaangażowania. Polacy obawiają się konieczności poświęcenia zbyt dużej ilości czasu oraz kontaktu z osobami w trudnej sytuacji życiowej. Występuje **zjawisko „familizmu”**, gdzie silne więzi rodzinne mogą ograniczać formalne zaangażowanie, gdyż Polacy w pierwszej kolejności pomagają osobom z rodziny i najbliższego otoczenia.
- **Specyfika różnych form wolontariatu**
- **Wolontariat pracowniczy** zyskuje na znaczeniu jako element strategii CSR, jest oferowany przez około 20% dużych przedsiębiorstw. Rozwija on kompetencje miękkie pracowników (np. komunikatywność, pracę zespołową) i poprawia wizerunek firmy. Mimo wzrostu nadal jest domeną głównie dużych firm i napotyka na bariery, takie jak brak czasu pracowników i obawy przed utratą bezinteresownego charakteru.
 - **Wolontariat w instytucjach kultury** jest obszarem w dużej mierze nieprzebadanym, ale o rosnącej popularności. Wolontariusze są angażowani w różnorodne działania, od obsługi wydarzeń po digitalizację. Występuje tu jednak **rozbieżność między oczekiwaniami instytucji** (uzupełnianie braków kadrowych) **a wolontariuszy** (rozwój osobisty i zdobywanie doświadczeń).

- **E-wolontariat** rozwinął się znacząco, zwłaszcza podczas pandemii COVID-19, oferuje elastyczność i dostępność (np. dla osób z niepełnosprawnościami czy neuroodmiennych). Najczęściej obejmuje wsparcie psychologiczne, zdalną edukację, tłumaczenia i prace administracyjne. Wyzwania to brak odpowiedniego przeszkolenia dla organizacji i utrzymanie motywacji wolontariuszy online.

Przyszłość wolontariatu: dzieci i młodzież



Rozwinięcie zagadnienia aktywności społecznej młodzieży w raporcie jest niezwykle istotne, ponieważ wolontariat i inne formy zaangażowania społecznego młodych ludzi przynoszą wielowymiarowe korzyści – zarówno dla samych uczestników, jak i organizacji, w których młodzi działają. Analiza tego obszaru pozwala także zidentyfikować kluczowe wyzwania i bariery, co jest niezbędne do skutecznego wspierania i rozwijania tej formy aktywności. Grupa ta wykazuje ogromny potencjał budowania społeczeństwa obywatelskiego kolejnej dekady. Wolontariat umożliwi bowiem młodym ludziom rozwój kompetencji interpersonalnych, obywatelskich i zawodowych, uczy przy tym współpracy, odpowiedzialności, empatii oraz działania na rzecz dobra wspólnego.

Działalność wolontariacka pomaga również w kształtowaniu tożsamości, budowaniu poczucia własnej wartości i sprawczości oraz przekonania o zdolności radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Może być sposobem na odnalezienie sensu życia i samorealizację. Badania wskazują, że osoby aktywne społecznie często cieszą się lepszym zdrowiem psychicznym, są mniej podatne na depresję i mają wyższe poczucie własnej wartości. Wolontariat sprzyja także nawiązywaniu nowych znajomości i budowaniu więzi społecznych, w tym tzw. więzi słabych, które są ważne dla dostępu do informacji i możliwości. Młodzi wolontariusze uczą się odpowiedzialności, aktywnej postawy społecznej i obywatelskiej, a także rozwijają świadomość społeczno-polityczną.

W kontekście zmian społeczno-pokoleniowych szczególnego znaczenia nabierają oczekiwania pokolenia Z, które poszukuje elastycznych i nowoczesnych form zaangażowania – opartych na wartościach, możliwości realnego wpływu i widocznych efektach działań. Dla tej grupy ważne jest także łączenie aktywności społecznej z edukacją i rozwojem zawodowym oraz wykorzystanie narzędzi cyfrowych (np. w kontekście e-wolontariatu). Uwzględnienie tych zagadnień w planowanych badaniach i działaniach pozwoli na pełniejsze zobrazowanie współczesnych trendów i kierunków rozwoju wolontariatu w Polsce.

Aktywność społeczna młodzieży ma również istotne znaczenie z punktu widzenia polityk publicznych i edukacji obywatelskiej. Rozwój wolontariatu wśród młodych może być wspierany przez programy rządowe i samorządowe, działania szkół i uczelni, a także mechanizmy zachęcające organizacje pozarządowe do współpracy z młodymi wolontariuszami. Ujęcie tej tematyki w raporcie umożliwi nam także sformułowanie trafniejszych rekomendacji w zakresie rozwoju programu badań i systemowego wsparcia dla młodzieżowych inicjatyw społecznych.

Wreszcie, w kontekście współczesnych wyzwań społecznych i ekonomicznych, takich jak niepewność zawodowa, presja edukacyjna czy rosnące poczucie izolacji, wolontariat może stanowić dla młodych ludzi ważne narzędzie samorealizacji, budowania poczucia przynależności i wzmacniania tożsamości. Z tych powodów uwzględnienie aktywności społecznej młodzieży zarówno w tym podsumowaniu, jak i w dalszych badaniach jest konieczne, by dać pełen obraz współczesnych form zaangażowania społecznego w Polsce.

5.1. Dzieci i młodzież jako aktorzy społeczni

Osoby poniżej 18. roku życia stanowią niemal 7 mln Polaków. Jest to grupa znajdująca się w szczególnej sytuacji społecznej – pod ochroną, a jednocześnie bez wpływu politycznego na swoją sytuację. Mimo że w odczuciu dorosłych świat dzieci zmienia się bardzo szybko, zasady regulujące kształt doświadczeń dzieciństwa są w ogromnej mierze tworzone przez dorosłych i to właśnie ich decyzje mają przełożenie na jakość życia młodych w wielu obszarach.

Wiemy, że młodzi ludzie byli przez długi czas grupą najmniej chętnie głoszącą w wyborach (w wyborach parlamentarnych w 2019 roku w grupie osób w wieku 18–29 lat zagłosowało zaledwie 47%) (Lipiński, 2019). Tendencja ta była charakterystyczna dla wszystkich społeczeństw demokratycznych. Wśród przyczyn wymienia się niski poziom poczucia tzw. politycznego sprawstwa, brak doświadczenia w działaniach obywatelskich, rozczarowanie niską jakością edukacji obywatelskiej czy zniechęcenie wywołane antydemokratycznymi zasadami panującymi w polskich szkołach, brak reprezentacji osób młodych na listach wyborczych. W efekcie zatem decyzje o przyszłości młodzieży podejmowane są nie przez nią samą, a przez starszych wyborców, nie tylko na poziomie krajowym, ale również polityk lokalnych.

Jednak w ostatnich latach w Polsce można zaobserwować wyraźną zmianę – aktywność polityczna młodych znacząco wzrosła. W wyborach parlamentarnych 15 października 2023 roku frekwencja wśród wyborców w wieku 18–29 lat wyniosła około 68,8%, przy frekwencji ogólnej na poziomie około 74%. Z kolei w ostatnich wyborach prezydenckich aż 73% młodych oddało głos, podczas gdy ogólna frekwencja wyniosła 72%.

Warto zbadać, czy ta rosnąca aktywność wyborcza młodego pokolenia przekłada się również na ich zaangażowanie obywatelskie i społeczne w innych obszarach życia publicznego. Kluczowe jest także zrozumienie motywów, które doprowadziły do tej zmiany – co skłoniło młodych ludzi do pójścia do urn, jakie wartości nimi kierują i w jakim stopniu ich aktywność ma charakter trwały, a nie jednorazowy. Badania naukowe dotyczące zachowań i preferencji młodzieży prowadzone są zwykle w jednym z dwóch przeciwstawnych paradygmatów: szans i zagrożeń (Pyżalski, 2023). Poszukiwanie i identyfikacja obszarów problematycznych służą ułatwieniu działań, które będą zapobiegać wypaczeniom procesu wychowania, zmierzającym do osiągnięcia pozytywnego rezultatu, jakim jest wychowanie młodego człowieka na dobrego obywatela. Przegląd literatury przedmiotu wskazuje, że szczególną uwagę poświęca się analizie skłonności nastolatków do używania substancji psychoaktywnych (Sierosławski, 2015), zagrożeniu wykluczeniem społecznym, depresji i zdrowiu psychicznemu (np. Kuśpit, 2019; Daszykowska-Tobiasz, 2023) oraz zagadnieniom związanym z edukacją (Grotowska-Leder, 2011; Czerkawski, 2012; Sadura, 2017). Z kolei kwestie dotyczące oczekiwań, stylów życia czy zagadnień związanych z jego jakością, z wyjątkiem sytuacji ubóstwa, pozostają w polskich badaniach stosunkowo niedoreprezentowane.

Z kolei badania przyglądające się pozytywnym przykładom działalności młodych osób służą nie tylko diagnozowaniu pewnych zjawisk, lecz także szukaniu modelu „idealnego młodego”, który spełnia wszystkie warunki świata dorosłych i jako taki rokuje najlepiej na przyszłość. Tutaj pojawiają się badania dotyczące działalności młodych osób w sieci (Pyżalski, 2023), zaangażowaniu w działalność obywatelską (Kelsz, 2024), i podzielanych wartości (Magier, 2023).

Edukacja obywatelska formalnie znajduje się w podstawie programowej, jednak w praktyce często ogranicza się do przekazywania wiedzy o społeczeństwie z pominięciem elementów związanych z kształtowaniem postaw obywatelskich, rozwijaniem samodzielnego myślenia oraz aktywności uczniów w sferze publicznej (Zielińska, 2008). Polski system edukacyjny, w odróżnieniu od systemów funkcjonujących w niektórych krajach, takich jak Wielka Brytania (Stefańska, 2023), koncentruje się raczej na rywalizacji niż na promowaniu współpracy między uczniami. Dodatkowo przyczynia się on do pogłębiania nierówności edukacyjnych (Zahorska, 2009), zwłaszcza w porównaniu z bardziej egalitarnymi systemami, takimi jak fiński (Srokowski, 2022). W Polsce nadal obowiązuje system ocen z zachowania, który został zarzucony w niemal wszystkich krajach europejskich (Suchecka, 2022), a stosowanie którego promuje postawy konformistyczne, nie zachęca do autonomii czy postawy krytycznej (Jaskulska, 2009), może też pogłębiać nierówności, zarówno ze względu na podatność na błędy poznawcze (np. efekt aureoli), jak i dyskryminację płciową i osób z niepełnosprawnościami.

Prawa ucznia są w polskich szkołach niejednokrotnie naruszane – przykładem mogą być regulaminy i statuty szkolne, które ograniczają

decyzyjność uczniów pełnoletnich (np. w kwestii samodzielnego zwalniania się z lekcji lub podejmowania decyzji o udziale w wycieczkach szkolnych), uniemożliwiają wyrażanie siebie poprzez strój lub fryzurę (Korzeniowski, 2023), ale pojawiają się również sytuacje naruszające godność osobistą ucznia (zakaz wyjścia do toalety w trakcie lekcji). Szkoła w Polsce w ograniczonym stopniu stanowi przestrzeń realizacji wartości demokratycznych oraz nie sprzyja wystarczająco rozwijaniu kompetencji społecznych i poczucia sprawczości uczniów.

Zgodnie z ustaleniami Lareau (2003) aktywności realizowane w czasie wolnym odgrywają istotną rolę w przewidywaniu przyszłych sukcesów edukacyjnych i zawodowych dzieci i młodzieży w Stanach Zjednoczonych. W oparciu o podobne wyniki badań z innych krajów można przypuszczać, że edukacja i zajęcia pozaszkolne wywierają znaczący wpływ na rozwój młodych osób w ogóle. Działalność obywatelska wspomaga rozwój kompetencji, których polska szkoła nie wspiera i nie rozwija. Przyjrzenie się obszarom znajdującym się poza bezpośrednim środowiskiem szkoły pozwoli wytworzyć pełniejszy obraz młodego obywatela, który kształtuje się na obrzeżach oficjalnego systemu szkolnictwa lub poza nim.

Wiemy, że osoby dorosłe, które angażują się w działalność wolontariatu, mają wyższe **poczucie sprawczości i wspólnotowości** (Grabowski, 2020). Zaangażowanie młodych w działalność społeczną może mieć nie tylko pozytywne skutki społeczne, ale również indywidualne, zwiększające poziom dobrostanu.

Rosnąca liczba przypadków zachorowań na choroby psychiczne wśród dzieci i młodzieży przypisywana jest między innymi samotności, poczuciu braku wpływu na rzeczywistość oraz izolacji społecznej. W raporcie *Młode Głowy* (Flis i Dębski, 2023) mówi się o tak zwanej triadzie kryzysu psychicznego dzieci i młodzieży, gdy młodzi ludzie przekonani są, że nic nie znaczą, niczego nie potrafią i dla nikogo nie są ważni. Praca na rzecz innych nie jest oczywiście panaceum na brak wiary we własne możliwości czy przekonanie, że nikt nie jest w stanie nam pomóc, jednak wolontariat czy aktywność społeczna mogą być ważnym obszarem, w którym młodzi nabywają kompetencje, nawiązują wspierające relacje czy nabierają przekonania, że mają wpływ na otaczającą ich rzeczywistość. Kształtowanie postaw prospołecznych i obywatelskich już we wczesnym wieku może zatem stanowić ważny element profilaktyki społecznej oraz budowania kapitału społecznego.

5.2. Wyzwania etyczne w badaniach dzieci i młodzieży

Prowadzenie badań z udziałem młodzieży stanowi istotne wyzwanie zarówno pod względem praktycznym, jak i metodologicznym oraz etycznym. Ze względu na fakt, iż osoby niepełnoletnie znajdują się

pod opieką prawną rodziców lub opiekunów, realizacja badań wymaga uzyskania świadomej zgody nie tylko od samego respondenta, ale również od jego prawnego opiekuna. W sytuacji prowadzenia badań w środowisku instytucjonalnym, takim jak szkoły, konieczne jest także uzyskanie zgody i zaangażowania przedstawicieli danej placówki, co dodatkowo komplikuje proces badawczy. W praktyce uzyskanie wszystkich wymaganych zgód – zarówno od rodziców, jak i niepełnoletnich uczestników badań – jest czasochłonne, a w niektórych przypadkach okazuje się niemożliwe do zrealizowania.

W literaturze anglojęzycznej funkcjonuje rozróżnienie pomiędzy dwoma rodzajami zgód odnoszących się do badań z udziałem dzieci i młodzieży. Pierwsza z nich to *consent*, czyli świadoma zgoda wyrażona przez opiekuna prawnego (nazywanego w tym kontekście „gatekeeperem”, tj. strażnikiem dostępu) w imieniu osoby niepełnoletniej. Druga to *assent*, rozumiana jako forma zgody udzielanej przez samo dziecko lub nastolatka, który z uwagi na swój wiek może nie być w pełni zdolny do zrozumienia wszystkich konsekwencji udziału w badaniu (Kellet, 2005; Skånfors, 2009; Dockett, Perry i Kearney, 2012).

W związku z powyższymi trudnościami organizacyjnymi i etycznymi tematyka dotycząca dzieci i młodzieży jest relatywnie rzadko podejmowana w badaniach naukowych. Dotyczy to również analiz zaangażowania młodych ludzi w różne formy aktywności społecznej, które – choć istotne z punktu widzenia rozwoju społeczno-obywatelskiego – pozostają niedostatecznie zbadane.

Przegląd literatury dotyczącej działań prospołecznych młodych osób wskazuje na zróżnicowane podejścia badawcze w tym obszarze. Można wyróżnić kilka głównych nurtów badawczych obejmujących zarówno wolontariat, jak i inne formy aktywności obywatelskiej wśród osób poniżej 18. roku życia. Po pierwsze, są to badania osadzone w ramach socjologii młodzieży, często obejmujące szeroką kategorię wiekową – od 15. do nawet 35. roku życia – reprezentowane m.in. przez dane Głównego Urzędu Statystycznego, raporty miejskie oraz opracowania CBOS. Po drugie, kwestie te pojawiają się jako elementy większych diagnoz społecznych, raportów oraz międzynarodowych badań porównawczych, takich jak PISA czy ICSS. Trzeci nurt obejmuje badania koncentrujące się na dzieciach – zazwyczaj mają one charakter jakościowy, a ich metodologia opiera się na niewielkich próbach i studiach przypadków.

5.3. Najważniejsze obszary działalności społecznej dzieci i młodzieży

Model „drabiny partycypacji” opracowany przez Sherry R. Arnstein (1969) stanowi klasyczne narzędzie analityczne służące do oceny stopnia rzeczywistego zaangażowania obywateli w procesy decyzyjne. Składa się z ośmiu poziomów partycypacji, pogrupowanych w trzy główne kategorie: (1) **brak udziału** – obejmujący manipulację i terapię, gdzie udział obywateli ma charakter pozorny i służy legitymizacji decyzji

już podjętych przez władze; (2) **partycypację pozorną** – obejmującą informowanie, konsultacje i udzielanie zgody (tzw. placet), które umożliwiają obywatelom wyrażenie opinii, jednak bez realnego wpływu na ostateczne decyzje; (3) **partycypację rzeczywistą** – czyli partnerstwo, delegowanie władzy oraz kontrolę obywatelską, gdzie uczestnicy współdecydują lub przejmują pełnię władzy w określonych obszarach polityki publicznej. Model ten podkreśla różnicę między udziałem symbolicznym a współdecydowaniem rzeczywistym i służy krytycznej analizie mechanizmów partycypacyjnych, w tym ich potencjalnego instrumentalnego wykorzystywania przez decydentów.

Rady młodzieżowe

W Polsce rady młodzieżowe funkcjonują przede wszystkim na szczeblu gminnym. Nowelizacja ustaw samorządowych z kwietnia 2021 r. wprowadziła prawne podstawy powoływania takich rad także na poziomie powiatów i województw, jednocześnie uszczegółowiła dotychczasowe przepisy dotyczące rad gmin. Na poziomie gminnym działa obecnie ponad 500 rad młodzieżowych, a na poziomie powiatowym – 71 (Dec-Kiełb, 2025). Zgodnie z ustawą rady mają kompetencje konsultacyjne, doradcze i inicjatywne – ich tryb pracy i procedury wyborcze określa statut, a do zadań rad należy m.in. opiniowanie projektów uchwał dotyczących młodzieży, współtworzenie i monitoring realizacji lokalnych strategii na rzecz młodzieży oraz podejmowanie własnych inicjatyw (w szczególności edukacyjno-obywatelskich) skierowanych do młodych ludzi.

Nowe przepisy (po 2021) gwarantują radom prawo obywatelskiej inicjatywy uchwałodawczej oraz składania wniosków i zapytań do władz samorządowych. Członkami rad są zwykle młodzi mieszkańcy danej jednostki samorządowej – uczniowie i studenci zaangażowani w lokalne samorządy szkolne lub organizacje młodzieżowe. Temat rad młodzieżowych i ich działalności jest słabo zbadany w Polsce. Były one przedmiotem badań Fundacji Civis Polonus, która skupiała się przede wszystkim na prawnych aspektach działalności jednostek, oraz Rady Dzieci i Młodzieży przy Ministrze Edukacji Narodowej RP (Wasilewski i in., 2018) – były to głównie dane statystyczne, analiza występowania rad, struktura budżetów, rodzaj podejmowanych działań, kwestie współpracy z władzami gmin itp. Zadawano również pytania o motywacje uczestników rad do działania. Wśród powodów wymienionych przez badanych znalazły się: poczucie odpowiedzialności przed wyborcami (64,8%), bycie pozytywnie postrzeganym w środowisku (48,4%), poczucie sukcesu ze zrealizowanych projektów (52,3%). Badania na ich temat prowadził również Boratyn (2019, 2021), który skupił się na roli opiekuna w działalności rady i jego wpływowi na jej działalność, a także prawnych podstawach tych działań.

Wolontariat młodzieży

Jednym z badań o dużym zasięgu i opisującym w sposób rzetelny wolontariat młodzieży na określonym obszarze była *Diagnoza wolontariatu szkolnego w województwie małopolskim* (Kałużny, 2021). Przeprowadzono badanie ilościowe techniką CAWI na grupie 100 opiekunów szkolnych grup wolontariackich oraz 900 uczniów ze szkół, gdzie taki wolontariat działa. Zgodnie z odpowiedziami uczniów istniały różne typy wolontariatu w szkołach:

- grupy uczniów wolontariuszy realizowały działania pod opieką nauczyciela (55% odpowiedzi),
- w szkołach działał Szkolny Klub Wolontariatu, Koło Caritas itp. (42%),
- pojedynczy uczniowie byli wolontariuszami w różnych instytucjach/organizacjach poza szkołą, z własnej inicjatywy (26%),
- wolontariat działał w ramach samorządu szkolnego (21%),
- wolontariat prowadziła zewnętrzna instytucja, np. stowarzyszenie lub fundacja (11%).

Najczęściej młodzi ludzie z badanych szkół angażowali się w pomoc osobom ubogim oraz w trudnej sytuacji życiowej i w organizację akcji charytatywnych. Inne działania obejmowały pomoc innym uczniom, osobom z niepełnosprawnościami, organizację paczek świątecznych i pomoc osobom starszym.

W wolontariat angażowało się 40% uczniów w szkołach, w których on działał, przy czym warto pamiętać, że część działań miała charakter incydentalny, to znaczy angażowano się na przykład w zbiórki w okolicach Bożego Narodzenia lub organizowanie kiermaszów na rzecz konkretnej, znanej osoby w trudnej sytuacji życiowej.

W grupie osób, które się nie angażowały, 43% chciałoby to zrobić. Jako powody nieangażowania się mimo chęci podawano (podobnie jak osoby, które chciałyby zaangażować się w działania samorządu szkolnego, por. rozdział *Samorządy uczniowskie*) nadmierne obciążenie szkołą i nauką (65%), obciążenie zajęciami pozalekcyjnymi (43%) albo poczucie, że nie są tym zainteresowani lub nie mają predyspozycji do tego rodzaju działań (37%). Co ciekawe, 13% badanych jako powód podało brak informacji o wolontariacie, a kolejne 13% – że nikt ich do niego nie zaprosił. Podobne stwierdzenia (por. rozdział *Aktywność społeczna w małych miastach*) mogą skłonić do wysnucia wniosku, że „zaproszenie” młodych osób do wolontariatu może być ważnym czynnikiem wpływającym na ich chęć uczestnictwa. Z racji braku doświadczenia życiowego i głębszej znajomości samych siebie odczuwają oni często niepokój przed wejściem w nowe sytuacje, szczególnie wtedy, gdy nie wiedzą, jakie będą wobec nich oczekiwania i co będzie się wiązało z działalnością w danym obszarze. Wtedy zaproszenie – od nauczyciela opiekującego się

wolontariuszami czy od innego ucznia – może okazać się bardzo ważnym motywatorem do podjęcia działań.

Zgodnie z wynikami raportu motywacje uczestników były głównie altruistyczne. Znalazły się wśród nich: satysfakcja, radość, możliwość niesienia pomocy innym oraz poczucie wykonywania pożytecznej pracy. Badani zauważali też, że bycie wolontariuszem daje im możliwość nabycia doświadczenia (48,8%) i ciekawego spędzania czasu (47,5%). Niewielu badanych oceniało to doświadczenie negatywnie jako wykorzystywanie do pracy bez wynagrodzenia (15%), marnowanie czasu (5%) lub coś niepoważnego (3,8%). Ważnym aspektem uczestnictwa w wolontariacie była również możliwość poznawania nowych osób. Jako istotny element wskazała go aż 1/3 badanych. Poziom zadowolenia z pracy w wolontariacie szkolnym był wysoki i badani chcieli ją kontynuować.

W raporcie *Ważni ludzie z małych miast* (Ostrowski i Pierścińska, 2025) motywacje badanych były przede wszystkim altruistyczne (czynienie dobra), ale równie istotne dla części badanych były zdobywane punkty, istotne w rekrutacji do liceum. W badaniach Żbikowskiej pojawiał się jeszcze jeden rodzaj motywacji, nieobecny się w pozostałych opisanych badaniach. Jedna z osób ankietowanych powiedziała, że angażuje się w wolontariat, ponieważ pomaganie sprawia, że łatwiej jej poradzić sobie z własnymi problemami natury psychologicznej (Żbikowska, 2023).

Jeśli chodzi o czynniki, które zgodnie z raportem Ostrowskiego i Pierścińskiej zniechęcały młode osoby do działania na rzecz innych, można wśród nich wymienić:

- poczucie, że ten rodzaj działania nie jest dla młodych,
- poczucie braku kompetencji („nie wiem, jak to zrobić”),
- miejsce realizacji działań jest za daleko (wykluczenie komunikacyjne odgrywa tu ważną rolę),
- ekskluzywność („tam jest grupa osób, które już się znają, a ja do niej nie należę”),
- strach przed wyśmianiem,
- obawa, że włożony wysiłek pójdzie na marne,
- brak wsparcia ze strony dorosłych, przekładający się na brak poczucia wpływu,
- niechęć do wykonywania pracy za innych,
- poczucie, że ten rodzaj działania nic nie zmieni,

- obawa, że wolontariat negatywnie wpłynie na stan psychiczny badanego,
- brak zasobów,
- przekonanie, że to za duża odpowiedzialność.

Rekomendacje, które można zaproponować na podstawie omawianego raportu, mają dwojaki charakter. Po pierwsze, nastolatki objęte badaniem były zadowolone ze swoich działań na rzecz innych, ale nie kojarzyły tej działalności z rozwojem, szczęściem czy zadowoleniem. W sytuacji, gdy w grupie osób nieangażujących się odsetek był tak wysoki, być może powiązanie zadań z możliwościami rozwoju lub realizacji siebie, a nawet ciekawego i przyjemnego spędzania czasu, mogłoby przekonać część niezdecydowanych.

Drugi wniosek wiąże się z nagradzaniem za wolontariat. Opiekunowie uczniów biorący udział w badaniu sugerowali docenienie najaktywniejszych wolontariuszy oraz szkolenia tematyczne, a także nagrody rzeczowe, takie jak np. koszulki, smycze. Uczniowie z kolei uważali, że najlepszą nagrodą byłoby wsparcie finansowe oraz możliwość spotkań w podmiotach i organizacjach pozarządowych, zainteresowanych współpracą z wolontariuszami. Wydaje się zatem, że wykorzystanie wolontariatu jako trampoliny do zdobywania nowych doświadczeń, np. w postaci wyjścia ze szkoły, poznania nowych osób, pozyskania nietypowych doświadczeń, mogłoby dla nastolatków stanowić dodatkową motywację do podjęcia działań na rzecz innych.

Ciekawy wgląd w samopoczucie młodych aktywistów daje lektura raportu *Aktywizm młodych* (Kelsz, 2024). Badaniem kwestionariuszowym objęto grupę osób aktywistycznych w wieku 16–30 lat (439 osób), a w wywiadach pogłębionych wzięło udział 29 osób. Badanie ilustruje m.in. wpływ pandemii na samopoczucie i poziom zaangażowania społecznego wśród młodych. Autorzy raportu zauważają, że „aż 30% osób uznaje, że po pandemii ich kontakty międzyludzkie nie tylko nie powróciły do poprzedniego stanu, ale zmieniły się na gorsze”. Szczególnie źle oceniają swoje samopoczucie młodzi w z mniejszych ośrodków miejskich: „Aż 41% ankietowanych wskazuje, że nastroje w ich domach, szkołach, pracy czy organizacji po pandemii zmieniły się na trochę lub zdecydowanie gorsze (...) 1 na 4 osoby oceniła poziom ogólnej apatii i złego nastroju jako zdecydowanie wyższy niż wcześniej”. Jednocześnie, jeśli chodzi o powrót do życia w ramach aktywności społecznej lub pracy w organizacjach pozarządowych, aż $\frac{2}{3}$ aktywistów zauważyło, że po pandemii poprawiła się możliwość utrzymywania kontaktów i organizacji działań. Szczególnie dotyczyło to osób zamieszkujących na wsi.

Prowadzone w ostatnich latach badania pozwalają zauważyć pewną prawidłowość dotyczącą tego, kto podejmuje się działań na rzecz innych. W raporcie *Młodzi w Warszawie* (Adamowicz i Gąsior, 2022) opisano w jednym z segmentów postać „Zaangażowanego” – osoby

poniżej 18. roku życia, która realizuje się społecznie w wielu obszarach. Zaangażowani często są członkami organizacji i stowarzyszeń społecznych, politycznych, kulturalnych i religijnych. Wielu z nich należy również do organizacji sportowych (55%). Jak piszą autorzy raportu: „Zaangażowani istotnie częściej interesują się lokalną polityką oraz widzą w swojej okolicy wiele rzeczy, które należałoby zmienić”. Mają oni najmniej czasu wolnego ze wszystkich postaci w opisywanych segmentach badanych, również ze względu na intensywny udział w zajęciach pozalekcyjnych.

Podobny typ młodzieży wyodrębniła Żbikowska (2023) w swoich badaniach prowadzonych wśród gimnazjalistów mieszkających na przedmieściach stolicy. Była to grupa osób, które często bywały w domu kultury, kinie, muzeum, teatrze, operze oraz na imprezach artystycznych i edukacyjnych. Osoby z tej grupy chodziły na więcej zajęć dodatkowych niż ich rówieśnicy, więcej czasu poświęcały na naukę, a także chętniej brały udział w wolontariacie. Wśród osób w tej grupie dominowały dziewczęta, inaczej niż w badaniach warszawskich, gdzie płęć rozkładała się raczej pół na pół.

Biorąc pod uwagę, że osoby najbardziej angażujące się wykazywały szczególne zainteresowanie zarówno działalnością na rzecz innych, jak i uczestnictwem w kulturze, można zakładać, że były to osoby pochodzące z bardziej zamożnych i lepiej wykształconych rodzin. Wyniki badań z obydwu raportów potwierdzały te wnioski. Wyższy kapitał kulturowy i społeczny zaangażowanych przekładał się zapewne na wyższe poczucie sprawczości w tej grupie. Ponieważ jednak oba te badania realizowano na terenie stolicy, należałoby przyjrzeć się, jak wygląda sytuacja w innych miastach Polski, a także na terenach pozamiejskich. Należałoby również zastanowić się, w jaki sposób można wzmacniać poczucie wpływu w młodzieży pochodzącej z mniej uprzywilejowanych środowisk.

Aktywność społeczna w małych miastach

Jednym z niewielu raportów, który opisuje życie młodzieży w mniejszych ośrodkach miejskich i na wsiach, jest wspomniany już raport *Ważni ludzie z małych miejsc* (Ostrowski i Pierścińska, 2025). Badanie miało charakter jakościowy. Przeprowadzono rozmowy wewnątrz grup roboczych z przedstawicielami siedmiu województw. Każda grupa składała się z sześciu osób, zróżnicowanych pod względem wieku i płci, stopnia zaangażowania społecznego i wielkości miejsca zamieszkania.

Młodzi najczęściej angażowali się w zbiórki pieniężne i rzeczowe dla potrzebujących. Mieli doświadczenia ze szkolnym wolontariatem, a także zbiórkami organizowanymi w internecie. Ich działania najczęściej dotyczyły otoczenia lokalnego, takiego jak szkoła, dom, sąsiedztwo. Co ciekawe, działania młodych osób częściej ogniskowały się wokół konkretnego problemu, a nie na przykład ochrony wyznawanej przez

daną osobę wartości. Mimo że życie towarzyskie stanowi priorytet dla wielu młodych osób, stosunkowo niewiele było działań integrujących.

Wielu badanych postrzegało jako aktywność społeczną działania, które mogli podejmować na co dzień, spontanicznie i często jednorazowo, jak na przykład pomoc w zakupach sąsiadce, wysłuchanie bliskiej osoby w trudnej sytuacji, wsparcie kogoś w nauce. Częstym przykładem działania była pomoc w schronisku dla zwierząt, choć jednocześnie na przeszkodzie w zaangażowaniu się w tego typu pracę stawała odległość od schroniska (a konkretnie problemem było wspomniane wyżej wykluczenie komunikacyjne). Była to więc działalność niezorganizowana i niewpadająca w ramy instytucjonalne. Im starsze osoby, tym częściej mówiły o instytucjach w kontekście pomagania, ale nie o organizacjach pozarządowych i stowarzyszeniach.

Motywy, który pojawił się w badaniu, a który w pozostałych źródłach raczej się nie ujawniał, była kwestia tego, jak kluczowe jest zaproszenie dorosłego skierowane do młodej osoby w procesie dołączania do aktywności społecznej. Jak piszą autorzy: „Im bardziej bezpośrednie i spersonalizowane (np. przez odniesienie się do mocnych stron zapraszanej osoby albo do korzyści, które może jej dać aktywność), tym większa szansa na sukces. Młodym osobiście zachęconym przez nauczycieli do startu do samorządu szkolnego czy młodzieżowej rady gminy łatwiej jest pokonać wstyd i wątpliwości niż osobom, do których trafia bezosobowe zaproszenie wystosowane do całej klasy lub plakat informujący o wyborach”. Osoba zapraszającego miała tutaj ogromne znaczenie. Im lepszą relację mieli badani z dorosłym inicjującym działalność społeczną, tym większa była szansa, że nastolatek podejmie działanie. Gdy młodzi mieli poczucie, że są słuchani, a czasem nawet, że mogą porozmawiać z dorosłym na tematy niezwiązane z działalnością społeczną (np. o swoich problemach), angażowali się znacznie chętniej. Znaczenie miała również zachęta znajomych – często ważniejsza niż wątpliwości lub osobiste zainteresowania.

Kształt podejmowanych działań najczęściej zależał od inicjatywy dorosłego. W sytuacji, gdy młodzi czuli, że mogą mieć zaufanie do prowadzącego działalność, po pewnym czasie zaczynali proponować własne pomysły, jednak początkowy impuls i schemat działania niemal zawsze wywodził się od osoby dorosłej. Można z tego wnioskować, że od dorosłego koordynatora działań – jego postawy, umiejętności społecznych, komunikacyjnych, od jego zasobów – zależy w ogromnym stopniu zaangażowanie młodych. Co ciekawe, w sytuacji, gdy młodzi ludzie sami mieli jakiś pomysł, wsparciem byli dla nich rodzice, w dodatku często sami będący aktywnymi członkami lokalnej wspólnoty. Podobny motyw pojawił się w badaniach Żbikowskiej, gdzie jedyne młodzieżowe stowarzyszenie, jakie powstało na terenie badanej gminy, składało się w ogromnej mierze z dzieci lokalnych działaczy społecznych, którzy na przykładzie rodziców nauczyli się, w jaki sposób organizować wydarzenia skierowane do konkretnej grupy wiekowej (Żbikowska, 2023).

Wolontariusze i kariera zawodowa

Z badań Kowalskiej (2023) dotyczących wolontariatu jako elementu budowania kariery zawodowej wyłania się ciekawy obraz młodych osób, które traktują pracę na rzecz innych jako sposób na pozyskanie wiedzy i umiejętności niezbędnych w przyszłości na rynku pracy, szczególnie wtedy, gdy brakuje im doświadczenia. Uczestniczący w badaniu studenci deklarowali, że dzięki wolontariatowi mogą skonfrontować wyobrażenia i wiedzę teoretyczną z praktyką zawodową. Choć wolontariat nie był jedyną aktywnością, jaką podejmowali w celu budowania kariery, był on najczęściej przywoływaną. Zgodnie z przekonaniem badanych, wolontariat staje się ułatwieniem w budowaniu kariery, ponieważ: daje możliwość sprawdzenia siebie w różnych sytuacjach (48,7% badanych) i zdobycia umiejętności pracy w zespole (45%), pozwala na uzyskanie praktycznych umiejętności, zgodnych z oczekiwaniami pracodawców (45%), daje wpis do CV potwierdzający doświadczenie zgodne z oczekiwaniami pracodawców (43,7%), pozwala na ocenę własnych predyspozycji i preferencji (43,7%) oraz daje możliwość nawiązania sieci kontaktów (28,7%).

Umiejętności, które najczęściej były wymieniane przez badanych jako te, które udało im się rozwinąć w trakcie działania w roli wolontariuszy, to: komunikacja interpersonalna (47,5%), zarządzanie czasem i organizacja (47,5%), umiejętność zastosowania wybranych metod i technik pracy z grupą (43,5%). Poza tym wymieniano również: stosowanie narzędzi do pracy online (36,2%), umiejętność wystąpień publicznych (36,2%) czy współpracę z innymi (35%). Badani najwięcej zyskiwali dzięki możliwości praktyki (58,7%) oraz współpracy z innymi (46,2%), a także dzięki szkoleniom (40%).

E-wolontariat młodzieży

Wolontariat online w przypadku młodych osób okazał się zaskakująco słabo przebadanym tematem. Zmapowaniem tego pola częściowo zajmowali się autorzy raportu *Ważni ludzie z małych miejsc* (Ostrowski i Pierścińska, 2025). Z ich badań wynikało, że młodym ludziom internet nie kojarzył się z możliwością podejmowania aktywności społecznej, z wyłączeniem zbiorów lub przekazywaniem informacji na temat takiej akcji lub wydarzenia. Jednocześnie autorzy badania wskazywali, że niektóre młode osoby podejmowały działalność, którą można byłoby sklasyfikować jako działalność obywatelską, np. prowadzili w internecie grupy tematyczne, zarządzali serwerami na Discordzie lub tworzyli filmy edukacyjne.

Jacek Pyżalski od lat zajmuje się działalnością młodych osób w internecie, skupia się przede wszystkim na zagadnieniu cyberprzemocy. Duże badanie, przeprowadzone na próbie 7107 osób w wieku 12–19 lat z sześciu krajów europejskich (Estonia, Finlandia, Niemcy, Polska, Włochy oraz Portugalia), pokazało, że podejmowana online aktywność pozytywna (zaangażowanie społeczne) i negatywna (ogłędanie

szkodliwych treści, złe decyzje dotyczące zdrowia) są ze sobą nierozdzielnie powiązane. Osoby, które częściej angażowały się w ryzykowne zachowania online, miały jednocześnie wyższy poziom pozytywnego zaangażowania w sieci – zarówno w formie internetowej aktywności obywatelskiej, jak i codziennej aktywności online (Pyżalski, 2023).

Autorka badania *Wolontariat w Polsce. Przykład projektu Polska Cyfrowa Równych Szans* (Szymańska-Palaczyk, 2016), śledząca działania Latarników Polski Cyfrowej, wskazywała, że w badanym okresie uczniowie i studenci stanowili 4,9% badanej próby. W grupie młodych osób zaangażowanych w działalność Latarników większość miała zainteresowania humanistyczne (46,2%) lub społeczne (30,8%).

Samorządy uczniowskie

Jednym z najważniejszych obszarów aktywności obywatelskiej, dostępnych dla dzieci i młodzieży w każdej szkole, jest działalność w samorządzie uczniowskim. Samorządy uczniowskie zostały powołane na mocy art. 85 prawa oświatowego i obejmują wszystkich uczniów danej placówki. Formalnie samorządy funkcjonują jako jeden z czterech organów szkoły, na równi z dyrektorem, radą pedagogiczną i radą rodziców. Działalność samorządu opiera się na demokratycznych zasadach, jest on wybierany w powszechnych, równych, bezpośrednich wyborach oraz tajnym głosowaniu, może w nich startować każdy uczeń w danej szkole. Samorząd nie posiada kompetencji decyzyjnych (musi uzyskać na działania zgodę dyrekcji), jednak może zgłaszać wnioski i opinie we wszystkich sprawach szkoły, co sprawia, że odgrywa istotną rolę w procesach konsultacyjnych. Dzięki temu uczniowie powinni mieć możliwość wpływu na kluczowe obszary działania szkoły (program nauczania, organizacja przestrzeni, kalendarz wydarzeń szkolnych). Do najważniejszych zadań samorządów uczniowskich należą diagnoza potrzeb uczniów, komunikacja między społecznością szkolną a dyrekcją, organizacja życia pozalekcyjnego. W modelowej praktyce samorząd uczniowski staje się przestrzenią edukacji demokratycznej, kształtowania odpowiedzialności obywatelskiej, kompetencji współpracy oraz wzmacniania poczucia wpływu wśród uczniów.

Badania dotyczące samorządów uczniowskich obejmują prawne podstawy funkcjonowania samorządów (Wolanin, 2022), typologię samorządów (Poleszak, 2018), obszary jego działania (Geller, 2013). Większość publikacji ma charakter teoretyczny, a tylko nieliczne pokazują praktykę działania samorządów w szkołach i na uczelniach, przy czym dostępne dane zbierane były przede wszystkim w liceach i gimnazjach, a nie w szkołach branżowych czy technikach.

W ostatnich kilku latach w zasadzie nie pojawiły się żadne nowe publikacje, które przedstawiłyby szerszą diagnozę działania tych jednostek w obecnym kontekście edukacyjnym. Badania pochodzące z wcześniejszych okresów pokazują natomiast szereg problemów

i obszarów wymagających wsparcia. Geller (2013) wskazuje w swoich badaniach na fakt, że jedną z najważniejszych przeszkód w działaniu samorządów był brak zrozumienia przez nauczycieli istoty i roli samorządności uczniowskiej.

Badani uczniowie mieli poczucie, że członkowie rad pedagogicznych uważają samorządy za niepotrzebne lub wątpią w możliwość realizacji pomysłów uczniów. W związku z tym niechętnie przekazują swoim podopiecznym władzę (w rozumieniu możliwości realizowania projektów czy pomysłów po swojemu), a czasami wręcz aktywnie sabotują pewne działania. Szczególnie nieprzychylnie nauczyciele nastawieni są do pomysłów, które nie są ściśle związane z przekazywaniem wiedzy, a także do osób działających w samorządzie, które jednocześnie nie mieszczą się w definicji „idealnego ucznia” – grzecznego i z dobrym świadectwem. Tworzy to sytuację, w której na możliwość działania w samorządzie trzeba „zasłużyć”: „Przekonania te mają często iść w parze ze stwierdzeniem, że prawa przysługują jedynie tym, którzy wywiązują się ze swoich obowiązków”.

Wypaczenie idei samorządności w kontekście działań samorządu uczniowskiego polega również na tym, że to nauczyciele są inicjatorami pewnych działań i poprzez użycie różnych form nacisku skłaniają uczniów do działania wedle ich wizji. Brak pokory w tym obszarze może wręcz wiązać się z negatywnymi konsekwencjami: „obecni na spotkaniach często opowiadali, że brak posłuszeństwa i zgody na wizję forsowaną przez radę pedagogiczną grozi poważnymi trudnościami w innych dziedzinach ich aktywności szkolnej, takich jak zaliczanie klasówek, uzyskiwanie zgody na wyjścia klasowe, uzyskanie pozytywnych ocen z zachowania etc.” (Geller, 2013). A zatem choć w świetle prawa samorząd ma pełnić rolę „czwartej władzy” w szkole, jej moc sprawcza jest ograniczona, a istnienie i możliwość działania zgodnie z założeniami ustawy zależy od nastawienia i poziomu wiedzy dyrekcji szkoły oraz rady pedagogicznej: „Główny problem jest właśnie w naszej szkole z tym, że dużo rzeczy samorząd chce, mało rzeczy może. Albo na mało rzeczy ma wsparcie od naszego dyrektora”.

Kwestie kompetencji członków samorządu również mają znaczenie dla funkcjonowania młodzieży w obrębie opisywanej instytucji. Uczniowie często nie mają umiejętności, które pomogłyby im w obronie własnych pomysłów. W sytuacjach krytyki, zwłaszcza gdy przybiera ona dosadną formę, nie potrafią skonstruować merytorycznych argumentów ani wyważyć stanowiska tak, by nie uznano ich za aroganckich. Nie dziwi to w sytuacji, gdy w procesie edukacyjnym brakuje zadań, dzięki którym można by kształtować umiejętności takie jak zdolność selekcji i prezentacji danych, przygotowanie harmonogramu działań i wizualizacja korzyści projektu, ocena ryzyka oraz wskazanie alternatywnych scenariuszy realizacji pomysłu czy wreszcie umiejętność poszukiwania rozwiązań kompromisowych. Brakuje jasnej komunikacji – czym samorząd jest, jakie ma zadania, jakie osiągnął sukcesy, czemu warto z nim współpracować. Wielu uczniom brakuje świadomości, że mogą brać udział w działaniach samorządu, a jednocześnie nie wiedzą w ogóle,

gdzie szukać takich informacji. Z drugiej strony, sam przebieg procesu wyborczego w ramach samorządu pozostawia często wiele do życzenia, ponieważ opiera się w dużej mierze na popularności kandydatów. Uczniom brakuje narzędzi do oceny rzeczywistych kwalifikacji kandydatów, ich doświadczenia, motywacji czy zdolności do wywiązania się ze składanych obietnic. Zajęcia z zakresu wiedzy o społeczeństwie niestety w niewielkim stopniu rozwijają umiejętności krytycznej analizy programów wyborczych, co ogranicza skuteczność i wiarygodność samorządu jako instytucji reprezentatywnej.

Aktywni członkowie samorządów wskazują również na bariery w zaangażowaniu wszystkich uczniów w działania na rzecz szkoły. Uczniowie niezajmujący formalnych funkcji w samorządzie (przewodniczący, zastępca) zdecydowanie rzadziej włączają się we wspólne prace, jako przyczynę podają brak czasu albo poczucie, że „to nie dla mnie” (źródło: niepublikowane badania własne). Jednocześnie aktywni członkowie samorządów mają poczucie, że trudno jest zachęcić koleżanki i kolegów do działania, jeśli na horyzoncie nie widać żadnych korzyści (np. dodatkowych ocen, zwolnienia z odpytywania, wyższej oceny z zachowania). Osobom znajdującym się w prezydium trudność sprawia zarówno zmobilizowanie rówieśników, jak i utrzymanie ich motywacji. Nawet jeśli uda się przekonać ich, aby włączyli się w prace samorządu, rezygnują oni po krótkim czasie lub ich udział sprowadza się jedynie do biernej akceptacji przedstawionych propozycji i pozostawienia pomysłodawcy samemu sobie. W wielu szkołach funkcjonuje system motywacyjny wpływający na ocenę z zachowania, a polegający na przyznawaniu punktów między innymi za aktywność w samorządzie. Uczniowie wskazują na fakt, że zaprzecza on idei bezinteresownego zaangażowania się w działania na rzecz społeczności.

Jak pisze Poleszak (2018), aby samorząd uczniowski czy studencki działał sprawnie, musi spełniać definicję tzw. samorządu współdziałającego, „którego zarząd złożony jest z uczniów wybranych w demokratycznych wyborach ogólnoszkolnych (z prezentacją programów wyborczych), cieszących się autorytetem zarówno rówieśników, jak i grona pedagogicznego”. Taki samorząd ukierunkowany jest na realizację zadań, pracuje wspólnie z dorosłymi, bierze odpowiedzialność za swoje działania w środowisku szkolnym. Jednak aby taki samorząd mógł zaistnieć i funkcjonować, potrzebny jest wysoki poziom wiedzy, kompetencji i współpracy pomiędzy wszystkimi grupami tworzącymi lokalne środowisko szkolne, tj. nauczycielami i dyrekcją, pracownikami administracyjnymi, rodzicami oraz samą młodzieżą. Tymczasem, jak zauważa Poleszak, „wiedza na temat istoty samorządności szkolnej jest niewystarczająca zarówno wśród uczniów, jak i nauczycieli. W związku z powyższym wskazane byłoby ukazanie, poprzez działania informacyjne i edukacyjne, znaczenia samorządności szkolnej dla rozwoju uczniów, szkoły, jak i społeczności lokalnej”.

Autorzy badania *Aktywizm młodych* (Kelsz, 2024) zwracali uwagę na fakt, że młodzi aktywiści oceniają jednoznacznie negatywnie

polski system edukacji – na szczeblu lokalnym i krajowym. W ich ocenie system edukacji jest anachroniczny, tworzy dużą presję na wyniki i oceny oraz stawia na rywalizację, nie na współpracę. Aktywiści zauważają też, że w polskiej szkole **brakuje możliwości rozwijania kompetencji miękkich** – nie promuje się i nie przeprowadza zadań projektowych. Umiejętności społeczne i nastawienie na współpracę nie są premiowane. W efekcie tych działań, a raczej ich braku, szkoła w ich opinii stanowiła miejsce, gdzie samorządność jest słabo rozwinięta, a cierpi na tym poczucie podmiotowości uczennic i uczniów. Badani czuli, że brakuje im sprawczości na poziomie krajowym, aby móc włączyć się w rozwiązywanie problemów związanych z edukacją.

5.4. Wpływ działalności obywatelskiej na samopoczucie młodzieży

W kontekście epidemii depresji, o której mówi się w ostatnich latach, a która dotyczy zwłaszcza młodych osób, niezwykle ważne jest przyjrzenie się temu, w jaki sposób działalność na rzecz innych może wpływać na nastolatków. Badanie *Adolescent volunteering in Poland – contextual and individual determinants* (Lachowski i Lachowska, 2023) pozwala przyrzeć się pewnym aspektom samopoczucia młodych w kontekście pomagania. Badaniem objęte zostały osoby w wieku 14–15 lat, czyli uczęszczające do ósmej klasy szkoły podstawowej lub pierwszej klasy szkoły średniej. W badanej grupie 26,6% respondentów angażowało się w wolontariat. Istniało siedem obszarów, które można było uznać za predyktory prawdopodobieństwa zaangażowania się w wolontariat w badanej grupie. Znaczenie miał region zamieszkania: wyższy dochód per capita w regionie oraz wyższy wskaźnik bezrobocia istotnie obniżały prawdopodobieństwo udziału w wolontariacie, natomiast zamieszkiwanie w mieście wiązało się ze wzrostem tego prawdopodobieństwa. Zatrudnienie ojca w rolnictwie oraz większa liczba dzieci w rodzinie należały do czynników, które istotnie zwiększały prawdopodobieństwo zaangażowania się młodzieży w wolontariat. Co ciekawe, wyższy dochód z rolnictwa w regionie korelował pozytywnie z czasem, który młodzież przeznaczyła na działalność wolontariacką. Dzieci matek o niższym poziomie wykształcenia oraz pracujących w rolnictwie poświęcały na wolontariat więcej czasu niż pozostałe osoby w grupie wolontariuszy.

Średni czas zaangażowania w wolontariat w opisywanej grupie to 15,6 godziny: 28,5% respondentów poświęca na to mniej niż 3 godziny w miesiącu, 30,5% – pomiędzy 4 a 9 godzin, 25,2% – pomiędzy 10 a 25 godzin, a 15,4% – powyżej 60 godzin w ciągu miesiąca.

Ważnym wynikiem badania było również to, że zaangażowanie w wolontariat korelowało z wyższym, subiektywnie ocenianym poziomem sprawności fizycznej oraz niższym poziomem poczucia bezradności. Im więcej czasu nastolatki poświęcały na działania wolontariackie,

tym wyższe mieli poczucie własnej skuteczności i tym niższy był u nich poziom odczuwanej bezradności. Młodzi byli skłonni zaangażować się długotrwale w działalność na rzecz innych, gdy ich motywacją do działania była pasja, a w grupie osób, którym zależało na byciu lubianym i szanowanym, tendencja do długotrwałego zaangażowania zmniejszała się.

5.5. Wsparcie

Jedną z głównych przyczyn poczucia braku wsparcia wśród młodych osób zaangażowanych społecznie jest przekonanie, że **ich głos w debacie publicznej jest marginalizowany**. Młodzi uważają, że ich problemy i perspektywa są dla władz krajowych i lokalnych nieistotne. W efekcie często doświadczają deficytu sprawczości i podmiotowości, co skutkuje obniżeniem motywacji do dalszego działania. Nastolatki jako grupa społeczna są również silnie stereotypizowane, a wiedza o nich jest ograniczona i powierzchowna (Żbikowska, 2023). Z wyjątkiem dużych miast źródłem informacji pracowników gminy i instytucji kulturalnych nie są badania czy konsultacje społeczne, ale przede wszystkim wiedza wynikająca z doświadczeń zawodowych lub osobistych, a także z badań prowadzonych przez pracowników, metodologicznie pozostawiających wiele do życzenia (Żbikowska, 2019). Mimo iż pracownicy rozpoznawali potrzebę stworzenia dobrze działającego modelu współpracy z młodzieżą, nie potrafili zrealizować go w praktyce.

Ze względu na niski poziom sprawczości i brak doświadczenia osoby niezwiązane ze środowiskiem aktywistycznym nie bardzo wiedziały, w jaki sposób mogłyby zmieniać swoje otoczenie (Żbikowska, 2023; Ostrowski i Pierścińska, 2025). Osoby te nie umiały wyobrazić sobie, w jakie nowe typy działań mogłyby się włączyć.

Podobny wniosek wysnuli autorzy raportu *Ważni ludzie z małych miejsc*: „Niektórzy oczekiwali, że będzie się działo więcej, ale ich postulaty dotyczyły raczej częstotliwości tego, co i tak już się dzieje, niż nowych typów działań, w które chcieliby się włączyć, a nie mogą” (Ostrowski i Pierścińska, 2025). Młode aktywistki i młodzi aktywiści wskazywali na potrzebę zdobywania profesjonalnej wiedzy eksperckiej w obszarach swojej aktywności oraz potrzebę systemowego wsparcia, najlepiej w formie mentoringu lub szkoleń (Kelsz, 2024). Jako istotne ograniczenie w dążeniu do bardziej profesjonalnego zakresu działań wskazywali brak dostępu lub ograniczony dostęp do środków finansowych, umożliwiających realizację oddolnych inicjatyw. Braki te wpływały negatywnie zarówno na efektywność podejmowanych działań, jak i na długofalowe zaangażowanie młodych ludzi w życie społeczne.

5.6. Sugestie i rekomendacje do pracy wolontariackiej z młodzieżą

Młodzi ludzie stanowią specyficzną grupę zaangażowanych w wolontariat ze względu na niskie poczucie sprawczości i wpływu. Aby wzmacniać w młodzieży przekonanie, że zajęcia tego typu mogą być dla nich wartościowym i rozwijającym doświadczeniem, należy podejmować działania zgodne z ich potrzebami i motywacjami. Poniższe rekomendacje zostały oparte zarówno na wynikach opisywanych wyżej badań, jak i analizach z innych obszarów socjologii młodzieży (m.in. socjologii czasu wolnego, edukacji, pokoleniowości czy nierówności społecznych), a także w oparciu o doświadczenia Agaty Żbikowskiej w zakresie wspierania dzieci i młodzieży w obszarze aktywności wolontariackiej i obywatelskiej.

Edukacja i elastyczność zaangażowania: Rozwój wolontariatu wymaga zmiany przekonania, że jedynie wielogodzinne zaangażowanie przynosi wymierne korzyści. Nawet jedna lub dwie godziny tygodniowo mogą prowadzić do zmian społecznych w lokalnym środowisku. Dlatego programy szkolne i pozaszkolne powinny oferować zadania dostosowane do ograniczeń czasowych uczniów, jasno komunikować wartość krótkotrwałych akcji i budować świadomość, że wolontariat to także niewielkie, regularne gesty wsparcia. Aby móc zaproponować takie działania, niezbędne jest zbadanie „niewidzialnych” obszarów pracy społecznej młodzieży, takich jak wsparcie dla osób ze społeczności lokalnych, wsparcie rówieśników i ogólnie działalność odbywająca się poza ramami instytucjonalnymi.

Współpraca z podmiotami zewnętrznymi: Aby zachęcić młodzież do rezygnacji z części aktywności pozaszkolnych na rzecz wolontariatu, warto nawiązać partnerstwa z organizacjami pozarządowymi, lokalnymi instytucjami kultury, firmami i służbami społecznymi. Dzięki temu uczniowie zyskują dostęp do specjalistycznej wiedzy, nowych kontaktów i realnych miejsc działania poza murami szkoły, co wzmacnia ich motywację i poczucie kompetencji, pomaga rozwijać umiejętności i zdobywać doświadczenie. Niezbędne byłoby w tym kontekście zmapowanie instytucji, które skłonne są pracować z młodzieżą, a także kompetencji, które młodzi ludzie chcieliby w ten sposób rozwijać.

Projektowanie zintegrowanych działań prospołecznych:

W dotychczasowych praktykach samorządów uczniowskich i organizacji wolontariackich brakuje inicjatyw łączących działania integracyjne i realizację wartościowych projektów (np. sprzątanie świata, akcje charytatywne, zbiórki), które w sposób trwały wpływałyby na poziom sprawczości dzieci i nastolatków. Inspiracją dla takich działań może być model klubów naukowych z Urugwaju, gdzie młodzież prowadziła zainicjowane przez siebie badania naukowe, kampanie społeczne i inne działania dające możliwość wpływania na lokalną społeczność, co zwiększyło ich zaangażowanie i poczucie odpowiedzialności.

Wsparcie psychologiczne i mentoring: Młodzi często deklarują potrzebę uzyskania profesjonalnego wsparcia – zarówno merytorycznego, jak i emocjonalnego. Jednocześnie sami takiego wsparcia udzielają. Wdrożenie systemu mentoringu, szkoleń z zakresu zarządzania projektami oraz dostępu do porad psychologicznych pozwoliłoby na lepsze przygotowanie uczniów do roli liderów społecznych i zmniejszyło obciążenie pomocą udzielaną rówieśnikom.

Współtworzenie inicjatyw zamiast gotowych rozwiązań: Uczniowie deklarują chęć działania, jednak często nie wiedzą, jak przełożyć wsparcie na pomoc obcym. Programy powinny zakładać etap współtworzenia projektów z młodzieżą – od identyfikacji problemu, przez opracowanie pomysłów, aż po ich realizację – aby młodzi uczyli się kreatywnego generowania rozwiązań w ramach procesów partycypacyjnych.

Aktywizacja poprzez mocne strony: Skuteczne angażowanie młodych osób powinno opierać się na ich zainteresowaniach i umiejętnościach. Proponując im zajęcia, w których czują się kompetentni, zwiększamy ich motywację do działania. Warto przeprowadzać konsultacje, badania ankietowe lub grupy fokusowe, by móc zidentyfikować indywidualne mocne strony młodych liderów i działaczy i budować wokół nich projekty społeczne.

Rola doświadczonego opiekuna: Kluczowe znaczenie ma zaangażowanie dorosłej osoby, która potrafi słuchać i wspierać, a jednocześnie mądrze kierować projektami. Dobry opiekun powinien pełnić funkcję mentora, facylitatora spotkań i doradcy a jednocześnie nie przejmować nadmiernie inicjatywy. Konieczne są badania, aby określić, jakie cechy młodzi ludzie szczególnie cenią w opiekunach samorządów uczniowskich czy wolontariatów szkolnych. Należy również sprawdzić, jakie potrzeby mają osoby już zaangażowane w ten proces, aby móc je wspierać i przeciwdziałać ich wypaleniu zawodowemu.

Rozwój infrastruktury zaangażowania: Motywacje altruistyczne u młodych są silne, lecz brak im odpowiedniej „infrastruktury pomagania” – platformy, sieci kontaktów i trwałych programów wolontariackich. Wskazane jest stworzenie łatwo dostępnych, posługujących się językiem młodzieży lokalnych centrów wolontariatu oraz systemów informacyjnych, które umożliwiłyby łatwe odnalezienie projektów i inicjatyw.

Nacisk na szybkie efekty: Bezpośrednie, natychmiastowe rezultaty – np. uśmiech osoby wspartej, publiczne podziękowania – stanowią dla młodych osób szczególnie silny czynnik motywujący. W strukturach szkolnych warto wprowadzić system szybkiej informacji zwrotnej dla wolontariuszy czy działaczy samorządów uczniowskich, podkreślający ich wkład i osiągnięcia.

Koniec z elitarnością: Należy unikać tworzenia elitarnych grup „zaangażowanych”, które będą się wydawały niedostępne z perspektywy

„przeciętnego” ucznia. Dostępne są tylko badania dotyczące typów osób zaangażowanych w dużych miastach wojewódzkich. Należy przeprowadzić badania, które pomogłyby stworzyć typologię pomagających w innych regionach Polski.

Wartości i dowiadczania: Młodzież szuka możliwości rozwoju, chce tworzyć nowe, ciekawe wspomnienia i poznawać nowych ludzi. Programy społeczne powinny oferować różnorodne formy aktywności (projekty międzykulturowe, wydarzenia tematyczne, wyjazdy edukacyjne), co nie tylko urozmaici doświadczenia, lecz także wzbogaci kompetencje społeczne młodych osób. Warto pamiętać o tym, że młodzi ludzie wciąż są w procesie tworzenia tożsamości i na tym etapie ważne są dla nich rozmowy i działania skupione wokół wyznawanych wartości. Zmapowanie tych wartości mogłoby przełożyć się na możliwość skonstruowania oferty działań lepiej przemawiającej do niezdecydowanych.

Zapewnienie poczucia skuteczności i wpływu: Zaangażowanie młodych wzrasta, gdy widzą realny wpływ swoich działań na kształt i efekt projektów. Należy włączyć ich w proces podejmowania kluczowych decyzji, np. poprzez regularne sesje ewaluacyjne, w trakcie których młodzież może ocenić postęp prac i zaproponować korekty.

Partnerstwo z organizacjami młodzieżowymi: Tradycyjne NGO i stowarzyszenia nie zawsze są naturalnymi partnerami dla uczniów. Warto zatem wspierać powstawanie młodzieżowych forów, grantów i inicjatyw, które są zarządzane przez samych młodych i dostosowane do ich potrzeb oraz stylu działania.

5.7. Kluczowe wnioski

- Wyjście poza paradygmat szans i zagrożeń w badaniach dzieci i młodzieży może dać odpowiedzi na ważne pytania dotyczące zaangażowania bądź jego braku w tej grupie wiekowej w obszarze działalności wolontariackiej.
- **Instytucje** wspomagające działalność obywatelską czy wolontariacką młodzieży – samorządy uczniowskie, rady młodzieżowe, szkolne kluby wolontariatu – już istnieją, ale **nie zawsze funkcjonują zgodnie z założeniami czy oczekiwaniami**. Należy przyjrzeć się temu, w jaki sposób możemy wspierać ich działanie, aby lepiej spełniały swoje funkcje.
- Młodzi są przekonani, że ich **problemy i perspektywa** są dla władz krajowych i lokalnych **nieistotne**.
- Badania dotyczące samorządów uczniowskich pokazują, że instytucje stworzone w celu wspomaganie aktywności i działalności wolontariackiej młodzieży nie spełniają swoich funkcji w wystarczającym stopniu. Przyczyną jest **brak wiedzy, wsparcia i klimatu zaufania** w stosunku do młodych ludzi i ich pomysłów.

- Dzieci i młodzież chcą się angażować, a motywacje altruistyczne są wśród nich stosunkowo częste. Jednak **nie zawsze potrafią lub mogą to zrobić**. Na przeszkodzie stają im brak czasu, wykluczenie komunikacyjne, poczucie braku kompetencji, wsparcia ze strony dorosłych oraz poczucie bezradności.
- Zaangażowanie w działania wolontariackie skutkuje niższym poziomem poczucia bezradności i wyższym poczuciem własnej skuteczności.
- Z badań prowadzonych w dużych miastach wynika, że osoby zaangażowane częściej mają **wyższy kapitał kulturowy i społeczny**. Należy przyjrzeć się, jak wygląda sytuacja zaangażowanych na innych obszarach kraju, aby unikać wzmacniania mechanizmów wykluczania osób o gorszej sytuacji materialnej i społecznej z działalności wolontariackiej.
- Dla młodych osób zaangażowanie się w działanie instytucji – fundacji, stowarzyszeń – było znacznie mniej atrakcyjną formą pomagania niż **działania doraźne, niesformalizowane**.
- **Inicjatywa dorosłego** jest **kluczowa** do zaangażowania dzieci i młodzieży – zarówno na etapie zaproszenia do działań, zaproponowania ich kształtu, jak i w momencie **tworzenia przestrzeni**, w której młodzi ludzie czują, że mogą realizować własne pomysły i projekty.
- Praca na rzecz innych może być przez młode osoby traktowana jako sposób na pozyskanie **wiedzy i umiejętności** niezbędnych na przyszłym rynku pracy.
- Wolontariat online dzieci i młodzieży jest przebadany w bardzo niewielkim stopniu.

Podsumowanie kluczowych wniosków z raportu



Niniejsze podsumowanie przedstawia złożony obraz wolontariatu w Polsce i koncentruje się na jego ogólnej skali i trendach, motywacjach, formach wolontariatu realizowanych w organizacjach i instytucjach oraz specyfice zaangażowania dzieci i młodzieży. Analiza opiera się na istniejących badaniach, identyfikuje zarówno mocne strony, jak i kluczowe wyzwania dla rozwoju wolontariatu w Polsce.

1. Skala, trendy i wyzwania wolontariatu w Polsce

- **Różnorodność definicji i metodologii** – w Polsce trzy główne ośrodki badawcze (GUS, CBOS, Klon/Jawor) stosują **odmienne definicje wolontariatu**, co prowadzi do rozbieżnych statystyk i utrudnia porównywalność danych.
- **Dominacja wolontariatu indywidualnego** – w Polsce dominuje wolontariat świadczony indywidualnie (poza organizacjami), w który angażuje się pięciokrotnie więcej osób niż w wolontariat organizacyjny (26,5% vs. 5% wg GUS).
- **Wpływ wykształcenia i dochodu** – wyższy poziom wykształcenia i wyższe dochody gospodarstwa domowego korelują z **większym zaangażowaniem w wolontariat**, zwłaszcza ten formalny.
- **Zaangażowanie w miastach** – mieszkańcy miast są bardziej skłonni do wolontariatu, co może wynikać z większej liczby dostępnych instytucji i programów.
- **Zaangażowanie kobiet** – kobiety w Polsce nieco częściej angażują się w wolontariat niż mężczyźni, zarówno indywidualnie, jak i w organizacjach, choć są różnice w typach aktywności.
- **Niski poziom formalnego wolontariatu** – Polska osiąga **jeden z najniższych wyników w OECD (5,64%) i UE (7,4%)** pod względem formalnego wolontariatu, co może świadczyć o słabo rozwiniętej kulturze organizacyjnego zaangażowania lub preferencji dla nieformalnych form aktywności.

- **Brak czasu jako bariera** – najczęściej wskazywaną barierą zaangażowania w wolontariat jest **brak czasu (65% młodzieży, 49% ogółu)**, choć jest to szerokie pojęcie, za którym kryją się różnorodne przyczyny (np. obciążenie szkołą/pracą, obowiązki rodzinne).
- **Brak zainteresowania** – Polska należy do krajów z jednym z najwyższych odsetków osób deklarujących **brak zainteresowania wolontariatem (27%)**.
- **Mobilizacje kryzysowe** – duże wydarzenia kryzysowe, takie jak wojna w Ukrainie, wywołują **znaczną, krótkoterminową mobilizację społeczną** i wzrost zaangażowania w wolontariat.
- **Uwarunkowania historyczne** – tradycja wolontariatu w krajach postkomunistycznych, w tym w Polsce, różni się od tej w krajach zachodnich ze względu na **narzuconą „pracę społeczną” w okresie komunizmu**, co wpłynęło na postrzeganie aktywności jako przymusowej lub motywowanej politycznie.

2. Wolontariat w organizacjach i instytucjach

- **Organizacje pozarządowe (NGOs)** – około 62% NGO w Polsce korzysta z wolontariuszy, ale tylko część ma ich regularnie do dyspozycji. Wiele organizacji deklaruje trudności z pozyskiwaniem i utrzymaniem wolontariuszy, brakuje im formalnych struktur zarządzania, szkoleń dla koordynatorów i stabilności kadrowej/finansowej.
- **Wolontariat pracowniczy** – rośnie zainteresowanie wolontariatem pracowniczym jako elementem CSR, zwłaszcza w dużych firmach. Przynosi on korzyści firmom (integracja, rozwój kompetencji, wizerunek) i pracownikom (rozwój, wpływ). Jednak nadal napotyka bariery, takie jak brak czasu, niska świadomość i obawy o formalizację.
- **Wolontariat w instytucjach kultury** – jest to obszar słabo przebadany, ale zainteresowanie nim rośnie. Wolontariusze angażują się w różnorodne zadania, od obsługi wydarzeń po prace specjalistyczne. Motywacje obejmują nowe doświadczenia, kontakt z ludźmi i uczestnictwo w kulturze. Istnieje jednak **rozdźwięk między oczekiwaniami instytucji (uzupełnianie braków kadrowych) a wolontariuszy (rozwój, nauka)**, widoczne są także problemy z rekrutacją i zarządzaniem.
- **E-wolontariat** – rozwija się, zwłaszcza po pandemii, oferuje elastyczność i dostępność dla osób, które nie mogą angażować się tradycyjnie. Obejmuje wsparcie psychologiczne, zdalną edukację, tłumaczenia. Wyzwaniem jest brak przeszkolenia dla organizacji i utrzymanie długoterminowej motywacji bez bezpośredniego kontaktu.

- **Percepcja wolontariatu** – w świadomości społecznej wolontariat jest często kojarzony z **pracą za darmo lub określany jako „marnowanie czasu”**, a jednocześnie **idealizowany jako zajęcie dla „osób z powołaniem”** – co zniechęca „zwykłych ludzi”.
 - **Wyzwania ogólne.** Do głównych wyzwań dla rozwoju wolontariatu w Polsce należą: nieostra i wąska definicja wolontariatu w świadomości społecznej, brak czasu wolontariuszy, obawy przed kontaktem z cierpieniem, niedopasowanie ofert do preferencji aktywistów oraz bariery informacyjne (brak wiedzy o możliwościach zaangażowania).
- 3. Motywacje do działań wolontariackich**
- **Wielowymiarowość motywacji** – motywacje do wolontariatu są **złożone i wielowymiarowe**, zależne od kontekstu, i obejmują zarówno perspektywę funkcjonalną (zaspokajanie osobistych potrzeb, np. rozwój, uznanie, poprawa samopoczucia), jak i symboliczną (bezinteresowność, współczucie, wartości wspólnotowe, budowanie tożsamości).
 - **Zmiana motywacji w czasie** – motywy inicjujące wolontariat mogą różnić się od tych, które odpowiadają za jego kontynuację. **Długotrwałe zaangażowanie zależy od satysfakcji, integracji z grupą i konsolidacji tożsamości roli wolontariusza.** Kluczowe jest dopasowanie motywacji do środowiska organizacyjnego.
 - **Wpływ środowiska rodzinnego** – styl rodzicielski oparty na wsparciu oraz wcześniejsze doświadczenia rodzinne odgrywają istotną rolę w kształtowaniu zachowań prospołecznych dzieci i młodzieży.
 - **Polski kontekst kulturowy** – w Polsce wolontariat jest **silnie nacechowany symbolicznie**, zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych (np. wojna w Ukrainie), gdzie dominuje poczucie obowiązku i wartości wspólnotowych. Altruizm jest często deklarowaną motywacją, choć norma kulturowa może tłumić mówienie o egoistycznych pobudkach.
 - **Korzyści osobiste** – wolontariat jest postrzegany jako źródło konkretnych korzyści, takich jak **rozwój kompetencji (szczególnie miękkich), poprawa zatrudnialności, integracja społeczna, lepsze zdrowie psychiczne i poczucie sprawczości.**
 - **Zarządzanie motywacjami** – skuteczne zarządzanie wolontariatem, obejmujące nagradzanie, docenianie, upodmiotowienie, szkolenia i spełnianie oczekiwań, jest kluczowe dla zadowolenia i utrzymania wolontariuszy.
 - **Model Etapów i Przemian (VSTM)** – wolontariat to proces rozwoju osobistego i społecznego, gdzie motywacje i satysfakcja zmieniają się w czasie. Organizacje powinny wspierać wolontariuszy na każdym etapie, pomagać im radzić sobie z wątpliwościami i redefiniować rolę.

4. Wolontariat i aktywność społeczna dzieci i młodzieży

- **Wielowymiarowe korzyści dla młodzieży** – wolontariat przynosi młodym ludziom rozwój kompetencji interpersonalnych, obywatelskich i zawodowych, wzmacnia poczucie własnej wartości, sprawczości, empatii i umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Pomaga w nawiązywaniu znajomości i budowaniu więzi społecznych.
- **Wzrost aktywności politycznej** – obserwuje się wyraźny wzrost aktywności politycznej młodzieży w Polsce (np. wysoka frekwencja w wyborach), co stawia pytanie o przełożenie tego na szersze zaangażowanie obywatelskie.
- **Wyzwania systemu edukacji** – polski system edukacji jest oceniany negatywnie przez młodych aktywistów: jako anachroniczny, promujący rywalizację zamiast współpracy, nie rozwijający kompetencji miękkich i poczucia podmiotowości. Prawa ucznia są często naruszane, a system oceniania zachowania promuje konformizm.
- **Bariery w zaangażowaniu** – najczęstsze bariery to **nadmierne obciążenie szkołą i zajęciami pozalekcyjnymi (65% i 43%)**, brak informacji o wolontariacie i brak bezpośredniego zaproszenia (po 13%). Inne to poczucie braku kompetencji, strach przed wyśmianiem, obawa, że wysiłek pójdzie na marne, brak wsparcia dorosłych, poczucie braku wpływu i marginalizacji głosu młodych.
- **Kluczowa rola dorosłych** – bezpośrednio i spersonalizowane „zaproszenie” przez dorosłego (np. nauczyciela) jest **ważnym czynnikiem motywującym** do podjęcia działań. Od postawy, umiejętności i zasobów dorosłego koordynatora w ogromnym stopniu zależy zaangażowanie młodych.
- **Formalne struktury a rzeczywistość** – istniejące formalne struktury (rady młodzieżowe, samorządy uczniowskie, szkolne kluby wolontariatu) często nie funkcjonują zgodnie z założeniami z powodu braku wiedzy, wsparcia i zaufania ze strony nauczycieli i dyrekcji, a ich realna sprawczość jest ograniczona.
- **Profil młodych wolontariuszy** – badania w dużych miastach wskazują, że osoby najbardziej zaangażowane często pochodzą z **zamożniejszych i lepiej wykształconych rodzin**, posiadają wyższy kapitał kulturowy i społeczny, co przekłada się na wyższe poczucie sprawczości. Istnieje potrzeba dotarcia do młodzieży z mniej uprzywilejowanych środowisk.
- **Wolontariat a kariera** – młodzi ludzie (zwłaszcza studenci) często traktują wolontariat jako sposób na **zdobycie umiejętności i doświadczenia niezbędnego na rynku pracy**, budowanie CV i nawiązywanie kontaktów.

- **E-wolontariat młodzieży** – temat jest słabo przebadany, ale młodzi podejmują działania obywatelskie online (np. prowadzenie grup tematycznych, tworzenie filmów edukacyjnych), choć internet rzadko kojarzy im się z aktywnością społeczną poza zbiórkami.

Podsumowując, wolontariat w Polsce jest zjawiskiem dynamicznym, z rosnącym zaangażowaniem w sytuacjach kryzysowych i wśród młodszych pokoleń, choć nadal pozostaje w tyle za krajami zachodnimi pod względem formalnego zaangażowania. Kluczowe dla jego dalszego rozwoju jest **zrozumienie złożonych motywacji, lepsze dostosowanie ofert do potrzeb różnych grup (zwłaszcza młodzieży), rozwój profesjonalnego zarządzania wolontariatem w organizacjach oraz świadome budowanie pozytywnego wizerunku wolontariatu w społeczeństwie.**

Najważniejsze luki w wiedzy na temat wolontariatu



Rozwój wolontariatu w Polsce napotyka na bariery, które często wynikają z braków lub niejasności w gromadzeniu, definiowaniu i interpretowaniu danych na jego temat. W społeczeństwie polskim zauważalna jest wyraźna rozbieżność między przekonaniem, że Polska jest krajem wolontariuszy, a rzeczywistymi wskaźnikami zaangażowania obywateli w działalność wolontariacką, które pozostają na niskim poziomie. Jednym z głównych problemów jest negatywny wizerunek wolontariatu, który przez wiele osób jest postrzegany jako „tania siła robocza”, działanie „na własny interes pod przykrywką altruizmu”, a w przypadku młodzieży i projektów zagranicznych – jako „tanie wakacje” lub „zabawa”.

Wielu Polaków nie potrafi wskazać żadnej organizacji, która oferuje możliwość zaangażowania się w wolontariat, ani nie wie, jak taką inicjatywę znaleźć. Świadczy to o istotnym braku skutecznej komunikacji i powszechnej wiedzy na temat dostępnych możliwości. Szczególnie niski poziom świadomości dotyczy wolontariatu pracowniczego – część przedsiębiorców nie zdaje sobie sprawy, że zaangażowanie pracowników w działania społeczne jest w ogóle prawnie dopuszczalne. Tego rodzaju niewiedza rodzi obawy zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników.

Również wartość doświadczenia zdobywanego podczas wolontariatu jest często niedoceniana – ani pracodawcy, ani sami wolontariusze nie traktują go jako istotnego elementu budowania kariery zawodowej. W efekcie doświadczenie to rzadko pojawia się w CV, mimo że może ono dostarczać cennych kompetencji i umiejętności.

Otwarte pozostaje pytanie, w jakim stopniu bezpłatna i dobrowolna praca społeczna jest akceptowana i wspierana jako norma społeczna w różnych środowiskach społeczno-ekonomicznych. W opinii publicznej **wolontariat wciąż kojarzy się głównie z ciężką, wyczerpującą pracą** na rzecz pomocy społecznej, co skutecznie zniechęca potencjalnych ochotników. Dla wielu wolontariat to obowiązek lub darmowa praca, a nie forma spędzania wolnego czasu czy źródło osobistych korzyści.

Nie bez znaczenia jest także społeczny odbiór wolontariuszy. Często spotykają się oni z niezrozumieniem lub wręcz krytyką ze strony swojego najbliższego otoczenia. Zdarza się, że osoby aktywne społecznie wstydzą się przyznać do swojego zaangażowania, bo obawiają się negatywnej oceny. Brakuje też w przestrzeni medialnej narracji o korzyściach płynących z wolontariatu – zarówno w mediach społecznościowych, jak i w prasie rzadko eksponuje się osobiste zyski wolontariuszy, takie jak rozwój, relacje czy poczucie sensu.

Osoby niezaangażowane w działania społeczne często nie rozumieją motywacji aktywnych wolontariuszy – dziwią się, skąd mają oni czas i dlaczego decydują się na dodatkowe działania bez wynagrodzenia. Panuje przekonanie, że wolontariat to zajęcie dla „wyjątkowych jednostek”, a nie dla przeciętnych obywateli. Co więcej, wielu potencjalnych wolontariuszy czuje się nieprzygotowanych do takiej roli – obawiają się, że nie posiadają odpowiednich kompetencji ani cech charakteru.

Warto również zauważyć, że wolontariusze często postrzegają negatywnie sferę polityki i świadomie oddzielają od niej swoją działalność społeczną. Wskazuje to na potrzebę zmiany myślenia o polityce na postrzeganie jej jako szerokiej dziedziny życia, mającej wpływ na działania obywatelskie i wspólnotowe.

Te różnorodne luki w wiedzy, stereotypy i społeczne uprzedzenia tworzą złożony krajobraz barier, które skutecznie ograniczają rozwój wolontariatu w Polsce. W odniesieniu do wolontariatu i zaangażowania społecznego Polaków źródła wskazują na szereg kwestii, które nadal pozostają niezrozumiałe, niedostatecznie zbadane lub są przedmiotem błędnych przekonań. Na podstawie przeglądu istniejących badań zidentyfikowaliśmy główne luki w wiedzy na temat wolontariatu w Polsce.

Luki w danych i niespójności definicyjne nie tylko utrudniają ocenę rzeczywistego poziomu zaangażowania obywateli, ale również ograniczają możliwość projektowania skutecznej polityki wspierającej rozwój wolontariatu. Wyzwania te mają charakter zarówno ilościowy, jak i jakościowy, a ich przezwyciężenie wymaga wieloaspektowego podejścia badawczego i instytucjonalnego.

1. Brak spójnego programu badawczego i precyzyjnych pytań

badawczych. Istnieje potrzeba opracowania całościowego modelu, który określi, jakich danych potrzebują do swoich działań Korpus Solidarności i Narodowy Instytut Wolności (NIW). Pytania zadawane w dotychczasowych badaniach są często zbyt ogólne, żeby mogły stanowić punkt wyjścia dla konkretnych programów. Stworzenie takiego modelu wymaga w pierwszej kolejności przeprowadzenia pogłębionej **diagnozy społecznej** oraz **diagnozy potrzeb instytucji i osób koordynujących** działania wolontariackie. Na tej podstawie powinien zostać sformułowany **program badawczy** uwzględniający regularne badania ilościowe i pogłębiające je badania jakościowe. Precyzyjne formułowanie pytań w odniesieniu do celów

statutowych NIW i Korpusu Solidarności pozwoli skupić się na zbieraniu danych potrzebnych do decyzji strategicznych. **Stály monitoring wiedzy** produkowanej przez krajowe i międzynarodowe ośrodki badawcze pozwoli na bieżącą aktualizację pytań i planów badawczych oraz narzędzi pomiarowych, tak by coraz lepiej odpowiadać na praktyczne wyzwania społeczne związane z rozwojem wolontariatu.

2. Brak spójnej definicji wolontariatu. Jednym z podstawowych problemów jest wielość definicji wolontariatu obecna w debacie publicznej, wśród instytucji badawczych, a nawet w świadomości samych wolontariuszy. Zmienność pojęciowa oraz **stosowanie różnych kryteriów klasyfikacyjnych** (np. przez GUS, CBOS czy organizacje pozarządowe) prowadzi do trudności w porównaniach czy interpretacji wyników. W Polsce brakuje również ujednoczonego systemu zbierania danych o działaniach wolontariuszy, który umożliwiłby porównania między sektorami, instytucjami i firmami. Dodatkowo osoby zaangażowane w działania społeczne **często nie identyfikują się z etykietą „wolontariusza”**, co skutkuje zaniżonymi statystykami i brakiem precyzyjnego obrazu zaangażowania społecznego. Wynika to po części z tego, że definicja w świadomości społecznej jest często nieostra lub bardzo wąska – Polacy zazwyczaj kojarzą wolontariat wyłącznie z pomocą potrzebującym, a rzadziej z pracą na rzecz otoczenia czy środowiska. Działalność nieodpłatna podejmowana na własną rękę zazwyczaj nie jest klasyfikowana jako wolontariat formalny, co skutkuje pominięciem danych o tej formie zaangażowania w oficjalnych statystykach. Poza tym pojęcia takie jak „pomoc innym” nie uwzględniają zwierząt, przyrody, klimatu czy kultury, więc nie dotyczą ważnych obszarów działań społeczników. Istnieje potrzeba bardziej szczegółowych danych dotyczących regularności i częstotliwości zaangażowania społecznego, zwłaszcza w wolontariat nieformalny.

3. Bariery w realizacji porównawczych badań międzynarodowych. Utrudnieniem w lepszym zrozumieniu środowiskowych czynników kształtujących postawy społeczne Polek i Polaków jest brak spójnego systemu zbierania porównywalnych danych we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej. Brakuje np. danych porównujących motywacje wolontariuszy w Polsce z tymi w innych krajach europejskich o zbliżonej historii (np. Czechy, Węgry, Słowacja). **Adaptacja narzędzi pomiarowych** polegałaby głównie na tłumaczeniu i częściowej modyfikacji uznanych kwestionariuszy, takich jak Volunteer Functions Inventory, czy narzędzi z różnych projektów europejskich. Brakuje jednak zwalidowanych wersji narzędzi dostosowanych do polskich realiów, uwzględniających różnice kulturowe. Ograniczony jest też dostęp do międzynarodowych badań podłużnych, które pozwoliłyby obserwować zmiany zaangażowania czy motywacji w czasie – większość istniejących analiz jest przekrojowa i obejmuje próby

z krajów Europy Zachodniej, rzadko skupiając się na Polsce lub jej sąsiadach.

4. Niewystarczająca liczba danych i ograniczenia pomiarowe.

Brakuje aktualnych, porównywalnych i pogłębionych danych dotyczących różnych form wolontariatu – szczególnie wolontariatu nieformalnego i pracowniczego. W kontekście dynamicznych zmian społecznych i gospodarczych (np. pandemia COVID-19, migracje) dotychczasowe dane szybko się dezaktualizują. Dodatkowo wiele badań ma charakter przekrojowy, oparty na jednorazowych deklaracjach, co ogranicza możliwość analizy zmian w czasie. Obecnie większość istniejących badań opiera się na deklaracjach wolontariuszy w jednym punkcie czasowym. Znacznie większą wartość poznawczą miałyby **badania podłużne**, porównujące stan jednostki przed rozpoczęciem, w trakcie i po zakończeniu działań wolontariackich, co pozwoliłoby obiektywnie mierzyć takie zmienne jak dobrostan, poczucie sprawczości, otwartość na innych, wrażliwość społeczna czy poziom zaufania. Brakuje też długofalowych badań śledzących zmiany motywacji w czasie. W badaniach podłużnych można byłoby uchwycić wpływ doświadczenia wolontariatu nie tylko w wymiarze psychologicznym, ale także zawodowym i relacyjnym. W badaniach pojawia się np. wątek, że wolontariat jest dobrą formą planowania kariery zawodowej. Brakuje jednak jego rozwinięcia: w jaki sposób doświadczenie wolontariatu może wpływać na wybory edukacyjne, ścieżki zawodowe, sieci kontaktów czy styl życia wolontariuszy w porównaniu z osobami niezaangażowanymi? Jakie potrzeby spełnia wolontariat na różnych etapach życia?

5. Niewystarczające uwzględnienie zmiennych demograficznych i kulturowych. Większość analiz dotyczących wolontariatu nie uwzględnia dostatecznie różnic regionalnych, kulturowych czy demograficznych. Wiele dostępnych badań opiera się na analizach jakościowych lub szeroko zakrojonych raportach, które nie dostarczają jednoznacznych wskaźników liczbowych dla Polski i regionu. Brakuje danych pokazujących, jak czynniki takie jak wiek, płeć, poziom wykształcenia, status ekonomiczny, posiadanie dzieci czy wyznawane wartości wpływają na motywacje i bariery zaangażowania. W szczególności potrzebne są dane dotyczące **wzorów rodzinnych i zakorzenionych w społecznościach lokalnych**, które często różnią się pod względem tradycji obywatelskich i form aktywności czy specyfiki transformacji ustrojowej regionu. Zaleca się ukierunkowane zbieranie danych ilościowych, w tym rozwój krajowych paneli badawczych i długofalowych obserwacji, aby lepiej zrozumieć dynamikę motywacji wolontariuszy w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej.

6. Słaba dostępność danych i narzędzi badawczych. Istotną barierą rozwoju badań nad wolontariatem jest ograniczony dostęp do surowych danych z badań publicznych. Ogranicza to możliwość **prowadzenia analiz wtórnych**, porównań międzynarodowych,

a tym samym rozwoju wiedzy naukowej i stosowanej. Brak publicznego dostępu do surowych danych z raportów o wolontariacie stanowi barierę dla rozwoju badań i pogłębionych analiz, uniemożliwia testowanie nowych hipotez i pogłębianie wiedzy bez konieczności prowadzenia kosztownych badań od podstaw.

- 7. Opisowy charakter analiz.** Wiele dostępnych analiz dotyczących motywacji, barier czy korzyści płynących z wolontariatu ogranicza się do opisu częstości ich występowania. Brakuje bardziej pogłębionej interpretacji tych zmiennych w podziale na cechy demograficzne, takie jak płeć, wiek, wykształcenie czy miejsce zamieszkania. Co więcej, poza statystykami opisowymi rzadko przeprowadza się **analizy związków między zmiennymi**, co ogranicza możliwości interpretacyjne i aplikacyjne wyników.
- 8. Brak danych o społecznym postrzeganiu wolontariatu.** Społeczna percepcja wolontariatu wciąż pozostaje niedostatecznie zbadana. Brakuje danych o tym, jak wolontariat jest odbierany przez osoby niezaangażowane i jakie normy społeczne wpływają na gotowość do podejmowania pracy na rzecz innych. Niski prestiż wolontariatu, jego utożsamianie z darmową pracą lub formą zabawy mogą działać zniechęcająco i wykluczająco wobec potencjalnych kandydatów. Otwarte pozostaje pytanie o **społeczną normę dotyczącą nieodpłatnej i dobrowolnej pracy na rzecz innych**: na ile jest ona akceptowana i wspierana w środowiskach o różnych profilach społeczno-ekonomicznych? Warto rozważyć wprowadzenie pytania hipotetycznego: czy „praca za darmo” jest dziś postrzegana jako wartościowa, prestiżowa aktywność, czy też jako coś marginalnego lub niezrozumiałego? To zagadnienie wydaje się szczególnie istotne w świetle faktu, że wśród osób niezaangażowanych w wolontariat jednym z najczęściej wskazywanych powodów rezygnacji był właśnie niski prestiż społeczny działań wolontariackich.
- 9. Niedoszacowanie roli sieci społecznych i komunikacji.** W dotychczasowych badaniach dotyczących wolontariatu potwierdza się, że dominującym kanałem pozyskiwania wolontariuszy przez organizacje pozarządowe pozostają osobiste rekomendacje – przede wszystkim od znajomych i rodziny. Taki model komunikacji, choć skuteczny, znacząco ogranicza możliwości dotarcia do osób spoza najbliższego kręgu społecznego. Mimo że organizacje coraz częściej sięgają po media społecznościowe oraz współpracę z instytucjami zrzeszającymi wolontariuszy, **bezpośredni kontakt nadal pełni kluczową rolę w rekrutacji**. W dotychczasowych analizach niewiele miejsca poświęcono jednak badaniu samych struktur sieci społecznych i ich wpływu na aktywność wolontariacką. Warto byłoby sprawdzić, na ile osoby zaangażowane w wolontariat wchodzi w interakcje z osobami nieaktywnymi oraz czy dochodzi w takich kontaktach do naturalnego przepływu informacji i wartości. Analiza tego typu mogłaby pomóc lepiej zrozumieć społeczne mechanizmy włączania

do działań obywatelskich – lub wykluczania z nich. Warto zbadać na ile osoby aktywne wpływają na postawy i decyzje osób ze swojego otoczenia, by lepiej budować trwałe struktury wsparcia w społecznościach lokalnych.

10. Brak systematycznych danych na temat negatywnych aspektów wolontariatu. Dominująca kultura altruizmu powoduje, że wciąż brakuje szczegółowych badań poświęconych negatywnym stronom zaangażowania w wolontariat, takim jak **koszty psychologiczne i zdrowotne ponoszone przez wolontariuszy**. To z kolei prowadzi do braku systemowych rozwiązań wspierających osoby angażujące się w wolontariat. Także w obszarze wolontariatu organizacyjnego i pracowniczego w Polsce wciąż brakuje kompleksowych danych dotyczących jego organizacji i wpływu doświadczeń na chęć kontynuacji czy zaprzestania zaangażowania. Dynamiczne zmiany związane z pandemią czy napływem uchodźców spowodowały dezaktualizację wcześniej zebranych danych.

11. Wyzwaniem jest przezwycięzenie różnic w podejściach do badań motywacji. Potrzebna jest integracja różnych podejść badawczych, żeby uchwycić wielowymiarowość zjawiska i przezwyciężyć tabu związane z kulturą altruizmu. W raportach wskazuje się na niespójności w czynnikach motywacyjnych – w zależności od badania akcentowane są różne motywy: od altruizmu i solidarności społecznej, przez rozwój osobisty, po motywacje ekonomiczne i społeczne uznanie. Rozbieżności te wynikają z **odmiennej operacjonalizacji pojęcia motywacji**, braku standaryzacji narzędzi oraz wpływu zmieniających się uwarunkowań społeczno-ekonomicznych. Brakuje systematycznych badań, które pozwoliłyby pogodzić te różnice. Rekomenduje się wdrożenie zunifikowanych narzędzi ilościowych oraz dłuższych badań podłużnych, by uzyskać pełniejszy obraz motywacji wolontariuszy w regionie. Przykładem może być pytanie o przyczyny nieangażowania się w wolontariat, na które respondenci odpowiadają najczęściej „brak czasu”. Tylko lepsze zrozumienie, co ów brak czasu w praktyce oznacza (nadmierne obciążenie pracą, opieką, konieczność dojazdów itd.), z czego wynika i kogo dotyczy, pozwoli organizacjom prowadzić działania realnie odnoszące się do tej bariery zaangażowania.

12. Szczegółowe luki dotyczące danych i metodologii badań

- **Brak pogłębionych danych o poczuciu sprawczości.** Poczucie sprawczości to kluczowy komponent długoterminowego zaangażowania społecznego. Dlatego lepsze zrozumienie barier i potencjału do podejmowania działań wolontariackich wymaga zbadania poczucia sprawczości wśród Polaków i czynników, które na tę sprawczość wpływają. Niższe poczucie sprawczości może znacząco ograniczać zaangażowanie, zwłaszcza wśród najmłodszych i najstarszych pokoleń.

- **Brak pytań dotyczących doświadczenia wolontariatu, w tym konfliktów i rozczarowań.** Mało jest danych na temat tego, co demotywuje wolontariuszy, jakie konkretne sytuacje w organizacji prowadzą do rezygnacji z działań, brakuje także analiz motywacyjnych osób, które zrezygnowały z wolontariatu.
- **Brak danych o profilach i typologiach działaczy.** Potrzebne są badania pozwalające sformułować typologię działaczy młodzieżowych oraz opisać dominujące profile wśród osób zaangażowanych i niezaangażowanych, z uwzględnieniem różnorodnych motywacji i sposobów rozumienia zaangażowania.
- **Brak danych jakościowych.** Oprócz braku badań podłużnych obserwuje się obfitość badań jakościowych, ale o wąskim zakresie i skupionych na opisie, a nie wyjaśnieniu. Potrzebne są badania jakościowe o charakterze eksploracyjnym, pozwalające zrozumieć: a) jakim językiem mówi się o wolontariacie i zaangażowaniu społecznym i dlaczego, b) złożoność motywacji i barier dla wolontariatu, c) potrzeby koordynatorów wolontariatu i samych wolontariuszy decydujące o satysfakcji z działań itd.
- **Pytania o wolontariat w dłuższej perspektywie czasowej.** Zaleca się zadawanie pytań o ostatni rok zamiast o ostatnie 4 tygodnie, chyba że badania są powtarzane częściej. Inaczej obserwujemy silną zależność sezonową i umyka nam różnorodność działań prowadzonych w ciągu roku.
- **Brak pytań o otoczenie społeczne respondentów.** Nie analizuje się wzorów zaangażowania w rodzinie i wśród bliskich, prestiżu wolontariatu w najbliższym otoczeniu, liczby osób w otoczeniu zaangażowanych społecznie, znajomości różnych form zaangażowania. Rola **kontekstu społecznego i socjalizacji** dla motywacji i barier podejmowania działań prospołecznych nie jest uwzględniana w badaniach.
- Brakuje szczegółowych i pogłębionych informacji w **obszarach wolontariatu wychodzących poza standardowe formy działań**, np. związanych z aktywnością lokalną, na rzecz zwierząt, w ramach organizacji, szkół czy parafii. Lista możliwych funkcji i zadań pełnionych przez wolontariuszy jest bardzo szeroka, ale nie pojawiają się one w ankietach, co utrudnia uchwycenie niektórych form działań i zbudowanie pełnego opisu wolontariatu jako zjawiska. Obecne pytania dotyczące wolontariatu lub nieodpłatnej pracy nie obejmują także innych ważnych obszarów aktywności społecznej, np. organizacji zbiórek czy akcji informacyjnych, dzielenia się wiedzą, pomocy sąsiedzkiej, pośredniczenia w kontakcie z urzędem.
- Pytania w obecnych badaniach są często **zbyt ogólne**, np. nie precyzują, co dokładnie kryje się pod hasłami „pomoc” albo „praca na rzecz innych”.

- Badania ankietowe często nie precyzują, **czy wolontariusze są członkami organizacji**, w której działają, co może zniekształcać obraz ich zaangażowania.
- Sposób, w jaki ludzie rozumieją wolontariat, jest zróżnicowany, co prowadzi do niespójności w danych. Problem ten dotyczy także samoidentyfikacji – osoby angażujące się w wolontariat często nie nazywają siebie „wolontariuszami”, lecz np. „aktywistami” czy „społecznikami”, co zaniża statystyki.
- Niewiele wiadomo na temat **przyczyn podejmowania i podtrzymywania aktywności wolontariackiej** w Polsce. Brakuje systematycznych badań na ten temat, zwłaszcza w odniesieniu do wolontariatu pracowniczego i nieformalnego.
- Mimo ciekawych badań lokalnych **brak precyzyjnych ogólnopolskich danych** ilościowych dotyczących wolontariuszy opartych na jednej konwencji nazewnicznej.
- Wcześniejsze dane dotyczące wolontariatu pracowniczego są już nieaktualne z powodu dynamicznych zmian na rynku pracy wywołanych m.in. pandemią i napływem uchodźców.
- Nie wiadomo dokładnie, **dlaczego studenci i uczniowie angażują się w wolontariat** (np. czy jest to kwestia zaliczenia, budowania relacji, rozwoju kompetencji czy też wewnętrznej potrzeby działania). Nie wiadomo też, co sprawia, że **młodzi ludzie rezygnują z wolontariatu** pomimo początkowego zaangażowania.
- Brakuje danych na temat tego, jak motywacje do wolontariatu pracowniczego różnią się w zależności od branży czy wieku pracownika. Podobnie z wolontariatem w organizacjach i instytucjach: czym różnią się wolontariusze działający w muzeach od tych działających w zbiórkach itp.
- Nie ma wystarczającej liczby badań **poświęconych kosztom psychologicznym i zdrowotnym wolontariatu**, w tym w kontekście pomocy uchodźcom czy osobom w trudnej sytuacji życiowej. Wiąże się to z brakiem systemowego wsparcia w tym zakresie, co może być przyczyną wypalenia i rezygnacji wolontariuszy.
- Brakuje badań obejmujących **złożoność motywacji wolontariuszy**, w tym motywacji egoistycznych, a także pozwalających uchwycić zmiany motywacji na różnych etapach.
- Brakuje systematycznej wiedzy o **barierach po stronie instytucji** – w tym prowadzenia wolontariatu przez samorządy, organizacje czy firmy.

Pomimo rosnącego zainteresowania tematem **zaangażowania społecznego młodzieży** wciąż występują znaczące luki badawcze, które

utrudniają zrozumienie rzeczywistego obrazu partycypacji młodych ludzi. Analiza dostępnej literatury wskazuje na kilka istotnych problemów:

- **Nadmierna ogólność i jednorodność badań** – młodzież traktowana jest często jako jednolita grupa, nie uwzględnia się jej wewnętrznego zróżnicowania (ze względu na wiek, typ szkoły, miejsce zamieszkania, sytuację materialną, zdrowie czy stopień narażenia na wykluczenie społeczne). Szczególnie pomijane są grupy młodszych dzieci (klasy 1–3), uczniów szkół branżowych, mieszkańców internatów oraz osób z niepełnosprawnościami.
- **Brak danych o mniej oczywistych formach aktywności** – w badaniach dominuje perspektywa działań uczniów liceów w wieku 16+. Tymczasem wiele form aktywności społecznej zachodzi również w młodszych grupach wiekowych (np. Małe Samorządy Uczniowskie), które nie są dostatecznie rozpoznane ani zbadane.
- **Zaniedbanie kontekstu zdrowia psychicznego** – mimo istotności tego tematu dla młodych ludzi brakuje analiz dotyczących zarówno ich emocjonalnego zaangażowania w pomoc rówieśnikom, jak i ryzyk z tym związanych (np. wypalenie, przeciążenie). Brakuje także systemowego wsparcia dla młodzieży pełniącej taką rolę.
- **Niedostateczna wiedza o roli dorosłych w inicjowaniu działań młodzieży** – dorośli, którzy wspierają młodzież (np. opiekunowie samorządów uczniowskich, kół wolontariatu), są kluczowymi postaciami w procesie zaangażowania, ale ich sytuacja, potrzeby, motywacje i trudności są niemal zupełnie niezbadane.
- **Zbyt silne ukierunkowanie na dane ilościowe** – badania skupiają się głównie na pomiarze ogólnego poziomu aktywności, rzadko zaś podejmują próbę zrozumienia motywacji, barier, przyczyn wycofania czy faktycznych doświadczeń młodych ludzi. Brakuje pogłębionych, jakościowych analiz.
- **Niejasność efektów działań młodzieży** – nie wiadomo, w jakim stopniu aktywność młodych rzeczywiście wpływa na lokalne społeczności ani jakie rezultaty młodzież uznaje za wartościowe i motywujące. Zrozumienie tego aspektu mogłoby znacząco zwiększyć skuteczność programów angażujących młodych.

Rekomendacje



Na podstawie zidentyfikowanych luk w badaniach sformułowaliśmy rekomendacje dla Narodowego Instytutu Wolności (NIW) i Korpusu Solidarności, które mają na celu uspołnienie, pogłębienie i zwiększenie użyteczności badań dotyczących wolontariatu w Polsce. Wdrożenie poniższych rekomendacji pozwoli instytucji lepiej projektować działania rozwojowe, wzmacniać potencjał społeczny i na bieżąco monitorować zmieniającą się dynamikę zaangażowania obywatelskiego w Polsce.

Rekomendacja 1.

Opracowanie spójnego, strategicznego programu badawczego

Należy stworzyć kompleksowy model monitoringu wolontariatu, określający, jakich danych potrzebują NIW i Korpus Solidarności do podejmowania strategicznych decyzji. Na jego potrzeby trzeba przeprowadzić pogłębioną diagnozę społeczną (badanie wolontariuszy i osób nieaktywnych) oraz diagnozę potrzeb instytucjonalnych w zakresie koordynacji wolontariatu (badanie NGO, instytucji kultury itd.). To pozwoli zbudować program badawczy oparty na cyklicznych badaniach ilościowych oraz jakościowych, powiązanych bezpośrednio z celami statutowymi. Częścią modelu powinien być stały monitoring trendów krajowych i międzynarodowych, by elastycznie dostosowywać pytania badawcze i narzędzia pomiarowe do pojawiających się pytań czy wyzwań.

Rekomendujemy, aby NIW i Korpus Solidarności powołały interdyscyplinarną grupę roboczą ds. badań i metodologii oraz rozpoczęły budowę otwartego repozytorium danych i narzędzi badawczych, a także wdrożyły system monitorowania długofalowego, obejmujący wolontariuszy, koordynatorów i szersze środowisko społeczne.

Rekomendacja 2. **Ujednolicenie definicji wolontariatu i systemu klasyfikacji aktywności społecznej**

Sugerujemy przeprowadzenie badania eksploracyjnych pozwalających opracować i wdrożyć standardową, szeroką definicję wolontariatu, uwzględniającą jego różne formy (formalny, nieformalny, pracowniczy, akcyjny, na rzecz zwierząt, kultury/natury itd.). Najlepszym pomysłem byłoby stworzenie narodowego systemu klasyfikacji i pomiaru aktywności wolontariackiej, kompatybilnego z metodologiami GUS, CBOS oraz krajowych i międzynarodowych instytucji badawczych. Działania powinny zakończyć się kampanią edukacyjną pokazującą społeczeństwu szeroki zakres działań, które można uznać za wolontariat, i zmieniającą świadomość opinii publicznej w tym zakresie.

Sprecyzowanie definicji wolontariatu i aktywności społecznej wymaga naszym zdaniem eksploracyjnego badania jakościowego, np. wywiadów pogłębionych i grup fokusowych z wolontariuszami, koordynatorami i osobami niezaangażowanymi. To pozwoli zbadać, jakim językiem opisywane jest zaangażowanie społeczne i jakie znaczenia Polki i Polacy przypisują wolontariatowi.

Równocześnie zalecamy uwzględnienie w ilościowych narzędziach badawczych pełnego spektrum działań społecznych, np. działań lokalnych, pomocy sąsiedzkiej i działań na rzecz zwierząt, ochrony przyrody, aktywności w szkołach i parafiach. Na podstawie pilotażowego badania można by następnie określić główne typy i modele aktywności do zastosowania w dalszym monitoringu. Warto także ujednolicić okres odniesienia w pytaniach (np. pytania o działania w ciągu ostatniego roku, a nie 4 tygodni). Na ile to możliwe, w badaniach ilościowych należy doprecyzowywać pytania o formy przynależności do organizacji, częstotliwość działań i stopień formalizacji aktywności.

Rekomendacja 3. **Rozwój badań podłużnych i pogłębionych**

Proponujemy rozpocząć długofalowe badania panelowe, śledzące wpływ wolontariatu na zmienne psychologiczne, społeczne i zawodowe w dłuższym czasie. Bardzo potrzebny jest także rozwój badań eksploracyjnych i eksplanacyjnych (a nie tylko opisowych), opartych na analizie związków przyczynowo-skutkowych. Część z nich mogłaby mieć również charakter eksperymentalny – oparty na wprowadzaniu konkretnego programu np. w kilku szkołach/gminach i badaniu jego efektów w porównaniu ze szkołami/gminami nie objętymi programem. Dobór prób do badań powinien uwzględniać częstotliwość, regularność oraz kontekst działań wolontariuszy. Większe uwzględnienie zmiennych demograficznych i kontekstowych pozwoliłoby zebrać dane na temat

społecznych wzorców zaangażowania, np. rodzinnych i lokalnych, a także postrzegania prestiżu wolontariatu w różnych środowiskach.

Rekomendacja 4. Zwiększenie zdolności do realizacji badań międzynarodowych

Warto zainwestować we wdrożenie i zwalidowanie w Polsce uznanych narzędzi międzynarodowych (np. VFI) z uwzględnieniem lokalnych realiów kulturowych. Sugerujemy także zainicjować współpracę regionalną z ośrodkami badawczymi z krajów Europy Środkowo-Wschodniej w celu tworzenia porównywalnych zasobów danych. Należy także wspierać udział polskich badaczy i badaczek w realizacji międzynarodowych badań podłużnych, umożliwiającą analizę zmian w czasie. Ważnymi partnerami mogą być tu aktywne w tym obszarze ośrodki badawcze i badacze polskich uczelni.

Rekomendacja 5. Ułatwienie dostępu do danych i narzędzi badawczych

Warto byłoby zapewnić publiczny dostęp do surowych danych z badań realizowanych ze środków publicznych (*open data*). To pozwoliłoby na wygenerowanie większej liczby danych porównawczych, a także pogłębionych analiz odpowiadających na pojawiające się nowe pytania badawcze. Dostęp do danych wymaga również udostępnienia narzędzi badawczych, opisów próby i schematów analizy danych (zastosowane wagi, założenia indeksów czy modeli) do zastosowań krajowych i lokalnych.

Rekomendacja 6. Pogłębienie analizy motywacji i barier

Zalecamy integrację różnych sprawdzonych podejść do badania motywacji, przełamujących tabu wokół egoistycznych powodów zaangażowania. Wymaga to opracowania przemyślanego narzędzia do badania motywacji i demotywacji oraz wdrożenia go w badaniach panelowych. Należy także włączyć pytania o sieci społeczne, wzory rodzinne, społeczne normy i prestiż wolontariatu w najbliższym otoczeniu, a także zbadać wpływ osób aktywnych na otoczenie i mechanizmy społecznego włączania do (lub ewentualnie wykluczania z) wolontariatu. Zalecamy także uzupełnienie badań o negatywne aspekty zaangażowania, takie jak wypalenie, konflikty, rozczarowania czy przeciążenie. Warto rozwinąć temat wolontariatu jako formy rozwoju kariery – jego wpływu na wybory edukacyjne, zawodowe oraz sieci kontaktów.

Komentarz ekspercki: Strategiczne kierunki rozwoju wolontariatu w Polsce



Rozwój wolontariatu w Polsce, mimo niezaprzeczalnego potencjału, wciąż napotyka na systemowe bariery, które utrudniają osiągnięcie skali i profesjonalizmu porównywalnego z krajami Europy Zachodniej. Aby zwiększyć zaangażowanie społeczne i usprawnić jego organizację, niezbędne jest przyjęcie **holistycznego podejścia, które łączy głębokie zrozumienie motywacji i barier z konkretnymi usprawnieniami systemowymi i promocyjnymi**. Niniejszy komentarz przedstawia strategiczne rekomendacje, mające na celu nie tylko zwiększenie liczby wolontariuszy, ale także podniesienie jakości ich doświadczeń oraz efektywności działań, co powinno przyciągnąć uwagę instytucji publicznych i wzmocnić fundamenty społeczeństwa obywatelskiego.

W Polsce dominują **indywidualne i nieformalne formy wolontariatu**, co sprawia, że wiele działań pozostaje poza oficjalnymi statystykami. Mimo spektakularnej mobilizacji w obliczu kryzysów, takich jak wojna w Ukrainie, długoterminowe zaangażowanie formalne jest w Polsce jednym z najniższych w OECD i UE.

Spoleczne postrzeganie wolontariatu jest często **nieostre i zawężone**, utożsamiane z „pracą za darmo”, „marnowaniem czasu” lub heroizmem, co skutecznie zniechęca ludzi do zaangażowania. Dodatkowo historyczne uwarunkowania z okresu komunizmu, gdzie praca społeczna bywała narzucona, nadal kształtują ambiwalentny stosunek do tej formy aktywności. Najczęściej wskazywane bariery to **brak czasu** (choć to szerokie pojęcie, które wymaga pogłębionej analizy przyczyn leżących u jego podstaw) oraz **brak zainteresowania**, deklarowany przez 27% Polaków. Istnieje również **strukturalny błąd selekcji**, gdzie organizacje częściej rekrutują osoby już aktywne i z wysokim kapitałem społecznym i pogłębiają tym samym nierówności w dostępie do wolontariatu.

Dla zwiększenia skali zaangażowania wolontariackiego kluczowe jest przede wszystkim **przemysłane kształtowanie wizerunku i dotarcie do szerszych grup społecznych**. Należy prowadzić intensywne kampanie informacyjne, które **wyjdą poza tradycyjne, wąskie rozumienie wolontariatu jako wyłącznie charytatywnego działania**, zaakcentować jego różnorodne formy – od ochrony środowiska i kultury, przez

sport, aż po wsparcie społeczności lokalnych. Równie istotne jest **podkreślanie osobistych korzyści płynących z wolontariatu**, takich jak rozwój kompetencji miękkich (komunikacji interpersonalnej, pracy zespołowej, zarządzania czasem), poprawa zdrowia psychicznego (redukcja poczucia bezradności, wzrost sprawczości), budowanie sieci kontaktów oraz zdobywanie cennego doświadczenia zawodowego, które może być atutem na rynku pracy. Przekaz promocyjny powinien odejść od heroizacji wolontariuszy w kierunku normalizacji wolontariatu jako **aktywności dostępnej dla zwykłych ludzi**, a nie tylko dla osób z powołaniem.

Ważnym aspektem jest **przejsięcie na bardziej ukierunkowane i personalizowane działania rekrutacyjne**. Bezpośrednie zapraszanie do wolontariatu, szczególnie **przez osoby zaufane** (jak nauczyciele czy liderzy społeczności), okazuje się kluczowym czynnikiem motywującym, zwłaszcza wśród młodzieży. Niezbędne jest aktywne poszukiwanie wolontariuszy poza tradycyjnymi sieciami społecznymi, obejmujące ludzi z mniej zamożnych i wykształconych rodzin oraz z mniejszych miejscowości, którzy często nie są w ogóle zapraszani do tego typu aktywności. Działania informacyjne muszą być skuteczniejsze, aby zredukować barierę braku wiedzy o wolontariacie i oferowanych możliwościach.

Konieczne jest również **zwiększenie elastyczności i zróżnicowanie ofert zaangażowania**, aby odpowiedzieć na deklarowany przez wiele osób „brak czasu”. Promowanie krótkoterminowego wolontariatu *plug-in* oraz działań o mniejszym wymiarze czasowym (np. 1–2 godziny tygodniowo) może znacząco obniżyć próg wejścia i sprawić, że wolontariat stanie się bardziej przystępny. Rozwój e-wolontariatu, poprzez inwestowanie w platformy i szkolenia wspierające wolontariat online, oferowałby nie tylko elastyczność i dostępność dla osób z ograniczeniami fizycznymi, obowiązkami zawodowymi czy mieszkańców oddalonych regionów, ale także otworzyłby nowe formy ekspresji symbolicznej. Organizacje powinny elastycznie dostosowywać oferty wolontariackie do różnorodnych motywacji – altruistycznych, rozwojowych, społecznych czy związanych z karierą – ponieważ motywacje są wielowymiarowe i zależne od kontekstu.

Kluczowym obszarem wymagającym interwencji jest **profesjonalizacja zarządzania wolontariatem**. Organizacje i instytucje muszą intensywnie inwestować w rozwój kompetencji koordynatorów wolontariatu, ponieważ niewystarczające przygotowanie tych osób jest jedną z głównych przyczyn złych doświadczeń wolontariuszy i ich rezygnacji. Należy wprowadzić jasne struktury i procedury rekrutacji, wdrażania, oceniania i motywowania wolontariuszy, aby odejść od niezorganizowanego i okazjonalnego charakteru współpracy. Strategie utrzymania wolontariuszy powinny opierać się na zrozumieniu, że motywacje i satysfakcja zmieniają się w czasie (Model Etapów i Przemian w Wolontariacie – VSTM). Organizacje powinny oferować **nagradzanie i docenianie, upodmiotowienie** (zaangażowanie w procesy decyzyjne),

wsparcie emocjonalne i mentoring, a także **możliwość redefiniowania roli**, aby zapobiegać wypaleniu i zniechęceniu aktywistów.

Szczególne znaczenie ma **wspieranie wolontariatu dzieci i młodzieży**. Samorządy uczniowskie i rady młodzieżowe powinny stać się realnymi platformami partycypacji, a nie tylko formalnymi strukturami, co wymaga **zmiany podejścia dorosłych** (nauczycieli, dyrekcji) na bardziej partnerskie i oparte na zaufaniu. Należy zintegrować wolontariat z edukacją formalną, aby rozwijać kompetencje miękkie, współpracę i krytyczne myślenie w ramach programu nauczania, a także łączyć go z możliwościami rozwoju zawodowego i zdobywania doświadczeń na rynku pracy. Uczniowie i młodzi aktywiści potrzebują profesjonalnego wsparcia merytorycznego i emocjonalnego. Ważne jest projektowanie działań atrakcyjnych dla młodzieży, dających szybkie i widoczne efekty, a także możliwość tworzenia własnych inicjatyw.

Rozwój **wolontariatu pracowniczego** wymaga jego głębszej integracji ze strategiami CSR firm. Przedsiębiorstwa, zwłaszcza duże, powinny rozwijać **strukturalne programy wolontariatu pracowniczego**, które oferują pracownikom wartościowe możliwości zaangażowania. Niezbędne jest zapewnienie elastycznych form zaangażowania (np. dni wolne na wolontariat) oraz wsparcia w godzeniu obowiązków. Wsparcie dla małych i średnich firm (MŚP) jest kluczowe w przewyciężaniu obaw prawnych i organizacyjnych związanych z wolontariatem pracowniczym, jeśli weźmiemy pod uwagę ich dominujący udział w polskiej gospodarce.

Wzmocnienie **kooperacji międzysektorowej oraz standaryzacja danych badawczych** są fundamentalne dla długoterminowego rozwoju. Zachęcanie organizacji pozarządowych, instytucji publicznych i firm do wspólnego działania na rzecz promocji i rozwoju wolontariatu jest kluczowe. Należy opracować i wdrożyć **rekomendowany rdzeń pytań i metodologii** do badania aktywności wolontariackiej w Polsce, co umożliwi porównywalność danych na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym i wypełni obecne luki, wyjaśni niespójności. Równie ważne jest prowadzenie pogłębionych badań jakościowych w celu zrozumienia złożoności motywacji i barier, zwłaszcza w kontekście „braku czasu” oraz wpływu relacji społecznych na zaangażowanie.

Podsumowując, rozwój wolontariatu w Polsce wymaga **spójnej i wielowymiarowej strategii**, która uwzględni specyfikę kulturową, indywidualne motywacje oraz strukturalne uwarunkowania. Inwestowanie w profesjonalne zarządzanie wolontariatem, zwłaszcza w obszarze działalności młodzieży i wolontariatu pracowniczego, a także **świadome kształtowanie jego wizerunku i promowanie różnorodnych, elastycznych form zaangażowania** to fundamentalne kroki w kierunku budowania silniejszego i bardziej aktywnego społeczeństwa obywatelskiego. Instytucje publiczne mają tu do odegrania kluczową rolę poprzez odpowiednie finansowanie, wspieranie edukacji obywatelskiej, standaryzację badań oraz inicjowanie innowacyjnych programów, które uwolnią **ogromny, często niewykorzystany potencjał wolontariacki** drzemący w polskim społeczeństwie.

Bibliografia

- Adamiak P. *Zaangażowanie społeczne Polek i Polaków: Wolontariat, Filantropia, 1% i wizerunek organizacji pozarządowych*. Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2014.
- Adamowicz M., Gąsior W. *Młodzi w Warszawie. Raport z badania*. Fundacja Stocznia, 2022.
- Aisbett L., Randle E., Kappelides P. *Future volunteer intentions at a major sport event*. „Annals of Leisure Research” 2015, nr 18(4), s. 491–509.
- Andreoni J. *Impure altruism and donations to public goods: A theory of warm-glow giving*. „The Economic Journal” 1990, nr 100(401), s. 464–477.
- Arnstein S.R. *A ladder of citizen participation*. „Journal of the American Institute of Planners” 1969, nr 35(4), s. 216–224.
<https://doi.org/10.1080/01944366908977225>.
- Barbaranelli C., Caprara G.V., Capanna C., Imbimbo A. *Le ragioni del volontariato un contributo empirico. (Reasons to volunteer: an empirical contribution)*. „Giornale Italiano di Psicologia” 2023, nr 30, s. 369–387.
- Bauer T.N., Bodner T., Erdogan B., Truxillo D.M., Tucker J.S. *Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods*. „Journal of Applied Psychology” 2007, nr 92(3), s. 707–721
- Bednarek J. *Czy wolontariat przetrwał w pandemii?* NGO.pl, 2021. Dostępne online: <https://publicystyka.ngo.pl/czy-wolontariat-przetrwal-w-pandemii> (dostęp: 5.12.2025).
- Belina A. *Poznaj dane o świecie wolontariatu z okazji Międzynarodowego Dnia Wolontariusza!* NGO.pl, 2024. Dostępne online: <https://publicystyka.ngo.pl/poznaj-swiat-wolontariatu-z-okazji-miedzynarodowego-dnia-wolontariusza-tau> (dostęp: 5.12.2025).
- Boccacin L., Marta E. *Giovani-adulti, famiglia e volontariato. Itinerari di costruzione dell'identità personale e sociale*. SocialMente 2023.
- Boezeman E.J., Ellemers N. *Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization*. „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 2009, nr 82(4), s. 897–914.
- Boratyn D. *Rady młodzieżowe jako podmioty partycypacji młodzieży w społecznościach lokalnych – analiza prawna artykułu 5b ustawy o samorządzie gminnym z 8 marca 1990 r.* „Przegląd Prawa Konstytucyjnego” 2022, nr 4(68), s. 229–239. <https://doi.org/10.15804/ppk.2022.04.18>.
- Boratyn D. *Rola opiekuna w działalności rad młodzieżowych – wyniki badań empirycznych*. „Colloquium” 2021, nr 13(1). <http://doi.org/10.34813/02coll2021>.

- Borczy W. (red.). *Wolontariat Seniorów i dla Seniorów – Potrzeby, Bariery, Praktyka: Materiały Pokonferencyjne*. Ogólnopolska Federacja Stowarzyszeń Uniwersytetów Trzeciego Wieku, 2017.
- Bowen D.E., Lawler E.E. *Empowering service employees*. „Sloan Management Review” 1995, nr 36, s. 73–78.
- Bożewicz M. *Aktywność Polaków w organizacjach obywatelskich*, CBOS 37/2020. Dostępne online: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_037_20.PDF (dostęp: 5.12.2025).
- Brady H.E., Schlozman K.L., Verba S. *Prospecting for participants: Rational expectations and the recruitment of political activists*. „American Political Science Review” 1999, nr 93(1), s. 153–168.
- Braun K. *Szkolne Kluby Wolontariusza jako przykład inicjatywy przygotowującej młodzież do uczestnictwa w społeczeństwie obywatelskim*. „Edukacja” 2022, nr 1(160), s. 79–87.
- Bryzik I. *Wolontariat w instytucjach kultury*. Wydawnictwo Małopolskiego Instytutu Kultury w Krakowie 2021.
- Brzozowska-Brywczyńska M. *Dzieci mają głos (?) – próba zmapowania form i praktyk dziecięcej partycypacji w Polsce*. „Dziecko Krzywdzone. Teoria, badania, praktyka” 2021, nr 20(3), s. 12–36.
- Buczyńska A., Buczyński P., Dębski M., Kisiel B. *Potencjał wolontarystyczny w Trójmieście*. Regionalne Centrum Wolontariatu w Gdańsku, 2009.
- Buttler D. *Between fun and obligation. The motivations of volunteers in Poland*. „Problemy Polityki Społecznej. Social Policy Issues” 2021, nr 2, s. 7–25.
- Buttler D. *Motywacje wolontariuszy w Polsce*. „Polityka Społeczna” 2018, nr 527(2), s. 29–36.
- Całek G., Sielicka E.. *Organizacje pozarządowe i wolontariat w szkole*. Impuls, 2024.
- Centrum Badania Opinii Społecznej. *Młodzież 2016. Prezentacja wybranych wyników badania*. Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Krajowe Biuro ds. Przeciwdziałania Narkomanii 2016.
- Centrum Badania Opinii Społecznej. *Młodzież 2021. Raport z badań ilościowych zrealizowanych przez Fundację CBOS*. Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Krajowe Centrum Przeciwdziałania Uzależnieniom, 2021.
- Chacón F., Vecina M.L., Dávila M.C. *The three-stage model of volunteers' duration of service*. „Social Behavior and Personality: An International Journal” 2007, nr 35(5), s. 627–642.
- Chacón F., Menard M., Sanz M., Vecina M.L. *Psychosocial factors that influence volunteer work: A pilot study*. „Psychology in Spain” 1998, nr 2(1), s. 108–115.
- Charycka B., Bednarek J., Belina A., Gumkowska M.. *Kondycja organizacji pozarządowych 2024*. Stowarzyszenie Klon/Jawor 2025.
- Charycka B., Bednarek J., Gumkowska M. *Indeks poziomu rozwoju i stabilności organizacji obywatelskich w Polsce w 2022 roku*. Stowarzyszenie Klon/Jawor 2022.
- Charycka B., Gumkowska M., Bednarek J. *Kondycja organizacji pozarządowych: Trendy 2002-2022*. Stowarzyszenie Klon/Jawor 2022.
- Cho H., Wong Z., Chiu W. *The effect of volunteer management on intention to continue volunteering: A mediating role of job satisfaction of volunteers*. „SAGE Open” 2020, nr 10(2).
- Clary E.G., Miller J. *Socialization and situational influences on sustained altruism*. „Child Development” 1986, nr 57, s. 1358–1369.
- Clary E.G., Snyder M., Ridge R.D., Copeland J., Stukas A.A., Haugen J., Miene P. *Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach*. „Journal of Personality and Social Psychology” 1998, nr 74, s. 1516–1530.
- Clary E.G., Snyder M., Worth K. *The volunteer organization environment: Key dimensions and distinctions*. Report to the Aspen Institute Nonprofit Sector Research Fund 2023.

- Cnaan R.A., Goldberg-Glen R.S. *Measuring motivation to volunteer in human services*. The Journal of Applied Behavioral Science 1991, nr 27(3), s. 269–284.
- Cybulska A. *Polacy o altruizmie przed falą migracji z Ukrainy*. CBOS 43/2022. Dostępne online: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2022/K_043_22.PDF (dostęp: 5.12.2025).
- Czerkawski A. Wykluczenie edukacyjne niedostosowanych społecznie. „Chowanna” 2012, nr 38(1), s. 109–120.
- Daszykowska-Tobiasz J. *Odroczone wejście w dorosłość* [w:] Nowakowski P.T. (red.), *Jaka jest współczesna młodzież?* Instytut Badań Edukacyjnych 2023, s. 73–84.
- Dec-Kiełb M. *Przepisy pomogły młodzieżowym radom, ale potrzeba wsparcia merytorycznego*, 2022. Dostępne online: <https://www.prawo.pl/samorzad/mlodziejowe-rady-gmin-jak-funkcjonuja-w-praktyce,515299.html> (dostęp: 18.12.2025).
- Dec-Michalska A. Wolontariusze w cyfrowym świecie Biblioteki Śląskiej. Biuletyn EBIB2011, nr 9(127), s. 87–96. Dostępne online: https://www.ebib.pl/images/stories/numery/127/127_dec_michalska.pdf (dostęp: 5.12.2025).
- Deka R. *Pomaganie – pomaga. Wolontariat jako jedna z form aktywizacji młodzieży niedostosowanej społecznie i zagrożonej niedostosowaniem społecznym* [w:] Fopka-Kowalczyk M. i in. (red.), *Wielowymiarowość oddziaływań z zakresu profilaktyki i resocjalizacji*. Wydawnictwo Edukacyjne Akapit 2018, s. 135–158.
- Dekker P., Halman L. (red.), *The values of volunteering: Cross cultural perspectives*. New York 2003.
- Deloitte Polska. *Wolontariat, który otwiera oczy. Badanie wpływu zaangażowania w wolontariat na jakość życia*, Stowarzyszenie WIOSNA, Fundacja Deloitte, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski 2025.
- Diagnoza trzeciego sektora i wolontariatu w Poznaniu. Raport z badań*. Pozarządowy Poznań 2021.
- Dockett S., Perry B., Kearney E. Promoting children’s informed assent in research participation. „International Journal of Qualitative Studies in Education” 2012, nr 26(7), s. 802–828.
- Domaradzka A., Żbikowska A., Domaradzka E. *Between Emergent Leadership and Corporate Supervision: Volunteer Management in Refugee Reception Points*. Nonprofit Management and Leadership 2025.
- Domarski M., Gagatek K., Kelsz J., Raclawski T., Samborski M. *Aktywizm młodych. Raport ważnych spraw*. Fundacja Ważne Sprawy 2024. Dostępne online: <https://waznesprawy.org/wp-content/uploads/2024/02/Aktywizm-mlodych.pdf> (dostęp: 5.12.2025).
- Dudkiewicz J. *Wolontariat stał się częścią kanonu aktywności społecznej*. Ochotnicy Warszawscy, 2021. Dostępne online: <https://ochotnicy.waw.pl/aktualnosci/600-wolontariat-stal-sie-czescia-kanonu-aktywnosci-spoecznej> (dostęp: 5.12.2025).
- Dyakowska I. *Ogólnopolskie badanie wolontariatu pracowniczego. Raport*. Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu 2008.
- Eisenberg N., Fabes R.A. *Prosocial development* [w:] Damon W., Eisenberg N. (red.), *Handbook of child psychology*, t. 3: *Social, emotional and personality development*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons 1998, s. 771–778.
- Eurostat. *Persons participating in formal/informal voluntary activities or active citizenship by sex, age and educational attainment*, 2025. Dostępne online: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_scp19\\$dv_1042/default/map?lang=en&category%3Dchldyth.yth.yth_part](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_scp19$dv_1042/default/map?lang=en&category%3Dchldyth.yth.yth_part) (dostęp: 12.01.2026).
- Feigin S., Owens G., Goodyear-Smith F. *Theories of human altruism: A systematic review*. „Journal of Psychiatry and Brain Functions” 2014, nr 1(5), s. 1–9.

- Feliksiak M. *Aktywności i doświadczenia Polaków w 2022 roku*, CBOS 18/2023. Dostępne online: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2023/K_018_23.PDF (dostęp: 5.12.2025)
- Feliksiak M. *Aktywność w organizacjach obywatelskich*. CBOS 28/2024. Dostępne online: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2024/K_028_24.PDF (dostęp: 5.12.2025).
- Fletcher C., Elder G.H.J., Mekos D. *Parental influences on adolescent involvement in community activities*. „Journal of Research on Adolescence” 2000, nr 10, s. 29–48.
- Flis J., Dębski M. *Młode głowy. Otwarcie o zdrowiu psychicznym*. Fundacja Unaweza 2023.
- Fox J., Wheeler D. *Add volunteering to the mix of balancing work and family: The findings and implications for volunteer administrators*. „Journal of Volunteer Administration” 2002, nr 20(4), s. 27–34.
- Fundacja Stocznia. *Badanie kapitału społecznego (BOX)*. Dostępne online: <https://stocznia.org.pl/wp-content/uploads/2023/09/RaportbadaniakapitaluspoecznegoFundacjaStocznia.pdf> (dostęp: 5.12.2025).
- Geller A.M. *Samorządność zaczyna się w toalecie. Diagnoza sytuacji samorządów uczniowskich*, Warszawa 2012.
- Główny Urząd Statystyczny. *Działalność organizacji pożytku publicznego w 2015 roku*. GUS 2015.
- Główny Urząd Statystyczny. *Praca niezarobkowa poza gospodarstwem domowym (PNZ) [Notatka]*. GUS 2016.
- Główny Urząd Statystyczny. *Sektor non-profit w 2022*. GUS 2024.
- Główny Urząd Statystyczny. *Wolontariat w 2022 r.* GUS 2023.
- Godlewski T. *Badanie wolontariatu instytucji kultury*. Dostępne online: https://www.citibank.pl/poland/kronenberg/polish/files/2016-12-05_raport-wolontariat-w-kulturze.pdf (dostęp: 12.01.2026).
- Górecki M. *Idea, instytucjonalizacja i funkcje wolontariatu*. „Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy. Nauki Społeczne” 2013, nr (1), s. 81–110.
- Grabowski A. *Zaangażowanie w działalność wolontariatu a sprawczość, wspólnotowość oraz etyka*. „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2020, nr (1), s. 27–38.
- Grube J.A., Piliavin J.A. *Role identity, organizational experiences, and volunteer performance*. „Personality and Social Psychology Bulletin” 2000, nr 26, s. 1108–1119.
- Grotowska-Leder J. *Wykluczenie z edukacji – rozumienie, skala i współczesne czynniki sprawcze zjawiska [w:] Szafraniec K. (red.), Młodzież jako problem i jako wyzwanie ponowoczesności*. Wydawnictwo Adam Marszałek 2011, s. 151–182.
- Gulczynska A. *Partycypacja społeczna dzieci i młodzieży – analiza dyskursu wykluczenia społecznego*. „Pedagogika Społeczna” 2017, nr 1, s. 175–196.
- Gumkowska M. *Wolontariat to wyzwanie*. NGO.pl, 2019. Dostępne online: <https://publicystyka.ngo.pl/wolontariat-to-wyzwanie> (dostęp: 5.12.2025).
- Handy F., Hustinx L. *The why and how of volunteering*. „Nonprofit Management and Leadership” 2009, nr 19(4), s. 549–558.
- Haski-Leventhal D., Bargal D. *The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers*. „Human Relations” 2008, nr 61(1), s. 67–102.
- Haski-Leventhal D. *Altruism and volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism*. „Journal for the Theory of Social Behaviour” 2009, nr 39(3), s. 271–299.
- Hart D., Fegley S. *Prosocial behavior and caring in adolescence: Relations to selfunderstanding and social judgment*. „Child Development” 1995, nr 66, s. 1346–1359. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1995.tb00939.x>

- Heskett J.L., Schlesinger L.A. *Leading the high-capability organization: challenges for the twenty-first century*. „Human Resource Management” 1997, nr 36(1), s. 105–113.
- Hustinx L., Lammertyn F. *Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective*. „Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations” 2003, nr 14(2), s. 167–187.
- Jaskulska S. *Ocena zachowania w doświadczeniach gimnazjalistów*. Wydawnictwo Naukowe UAM 2009.
- Joireman J., Shaffer M.J., Balliet D., Strathman A. *Promotion orientation explains why future-oriented people exercise and eat healthy: Evidence from the two-factor consideration of future consequences-14 scale*. „Personality and Social Psychology Bulletin” 2012, nr 38(10), s. 1272–1287.
- Jordan P., Ochman M. *Wolontariusze – źródłem siły organizacji*. Dostępne online: https://www.dobrywolontariat.pl/uploads/wolontariusze_zrodlem_sily.pdf (dostęp: 12.01.2026).
- Jurczak E. *Wolontariat w Polsce: Analiza socjologiczna działalności ochotniczej*. [Niepublikowana praca doktorska]. Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2011.
- Kellett M. *Children as active researchers: A new research paradigm for the 21st century?* Economic and Social Research Council 2005.
- Kałużny M. *Diagnoza wolontariatu szkolnego w województwie małopolskim. 2021 – raport z badania*. Stowarzyszenie Sursum Corda, Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o. 2021. Dostępne online: <https://www.sc.org.pl/app/files/2021/12/umwm-raport-z-badan-3.12.2021.pdf> (dostęp: 5.12.2025).
- Kelsey J. *The negative impact of rewards and ineffective praise on student motivation*. „ESSAI” 2011, nr 24(8), s. 87–90.
- Kordala B. *Młodzież szkolna a wolontariat*. Regionalne Centrum Wolontariatu w Katowicach 2016. Dostępne online: <https://slaskie-wolontariat.org.pl/mlodziej-szkolna-a-wolontariat-raport-z-badan/> (dostęp: 12.01.2026).
- Korzeniowski Ł. (red.) *Prawa ucznia w Polsce. Raport z badań*. Stowarzyszenie Umarłych Statutów 2023.
- Kowalska J., Szpil M. *Wolontariat osób w wieku 60+*. TNS Polska dla Stowarzyszenia Regionalne Centrum Wolontariatu w Katowicach 2012.
- Kowalska K. *Wolontariat w dobie pandemii jako forma rozwoju [w]:* Pikuła N.G., Grewiński M., Zdebska E., Glac W. (red.), *Wyzwania dla polityki społecznej w kontekście pandemii koronawirusa*. Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie 2020, s. 215–229.
- Kowalska P. *Wolontariat jako element budowania kariery zawodowej studentów na przykładzie programu Projektor*. „Szkoła – Zawód – Praca” 2023, nr 26, s. 299–311. <https://doi.org/10.34767/SZP.2023.02.11>
- Koziarek M. (red.) *Partycypacja publiczna dzieci. Co można i warto zrobić w Warszawie*. Instytut spraw Publicznych 2015. Dostępne online: <https://www.isp.org.pl/uploads/drive/oldfiles/Program%20Spolesnstwa%20Obywatelskiego/Partycypacja/Rekomendacjedlamiastaposkadzie.pdf> (dostęp: 5.12.2025).
- Krzyczkowski K. *Co się dzieje w wolontariacie i wolontariacie pracowniczym? [prasówka #02/2024]*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu 2024. Dostępne online: <https://odpowiedzialnybiznes.pl/artykuly/co-sie-dzieje-w-wolontariacie-i-wolontariacie-pracowniczym-prasowka-02-2024/?cn-reloaded=1> (dostęp: 5.12.2025).
- Krzyczkowski K. *Efekt UEFA Euro 2012 w wolontariacie*. Forum Odpowiedzialnego Biznesu 2022. Dostępne online: <https://odpowiedzialnybiznes.pl/artykuly/efekt-uefa-euro-2012-w-wolontariacie/> (dostęp: 5.12.2025).
- Krzyczkowski K. *Wolontariat pracowniczy – badania i wyzwania w interpretacji badań*. Forum Odpowiedzialnego Biznesu 2017. Dostępne online: <https://odpowiedzialnybiznes.pl/artykuly/wolontariat-pracowniczy-badania-wyzwania-interpretacji-badan/> (dostęp: 5.12.2025).

- Kukiela K., Bagińska E. *Diagnoza wolontariatu na Pomorzu Zachodnim. Raport z badań*. Stowarzyszenie POLITES 2024. Dostępne online; <https://drive.google.com/file/d/1fHjPRmmfEtGGqKk1BOoYRGarS8tC1eLM/view> (dostęp: 5.12.2025).
- Kulig-Moskwa K. *Wolontariat pracowniczy w Polsce*. „Ekonomia Społeczna” 2014, nr 3(9), s. 1099–1106.
- Kuśpit M. *Postawa twórcza a style radzenia sobie ze stresem młodzieży uzdolnionej artystycznie*. „Rocznik Lubuski” 2019, nr 45(1), s. 73–90.
- Lachowski S., Lachowska B. Adolescent volunteering in Poland – contextual and individual determinants. „Annals of Agricultural and Environmental Medicine” 2023, nr 30(3), s. 522–530. <https://doi.org/10.26444/aaem/172561>.
- Lareau A. *Unequal childhoods. Class, race, and family life, with an update a decade later*. University of California Press 2003.
- Lieberman N., Trope Y. *The role of feasibility and desirability considerations in near and distant future decisions: A test of temporal construal theory*. „Journal of Personality and Social Psychology” 1998, nr 75(1), s. 5–18.
- Livi S., Theodorou A., Rullo M., Cinque L., Alessandri G. *The rocky road to prosocial behavior at work: The role of positivity and organizational socialization in preventing interpersonal strain*. „PLOS One” 2018, nr 13(3), nr art. e0193508
- Lipiński Ł. *Jak głosowali młodzi i starsi, miasto i wieś*. „Polityka” 14.10.2019. Dostępne online: <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/kraj/1928140,1,jak-glosowali-mlodzi-i-starsi-miasto-i-wies.read> (dostęp: 12.01.2026).
- Lum T.Y., Lightfoot E. *The effects of volunteering on the physical and mental health of older people*. „Research on Aging” 2005, nr 27(1), s. 31–55
- Maciula M. *Inwestowanie w rozwój wolontariatu, to troska o jakość społeczeństwa obywatelskiego*. NGO.pl, 2023. Dostępne online: <https://publicystyka.ngo.pl/inwestowanie-w-rozwoj-wolontariatu-to-troska-o-jakosc-spoleczenstwa-obywatelskiego> (dostęp: 5.12.2025).
- Maison D. *Czy Polacy angażują się w wolontariat?* Ogólnopolski Panel Badawczy Ariadna 2024. Dostępne online: <https://panelariadna.pl/news/czy-polacy-angazuja-sie-w-wolontariat> (dostęp: 5.12.2025).
- Magier P. *Młodzież wobec wartości*. IBE 2024.
- Marta E., Pozzi M., Marzana D. Volunteers and ex-volunteers: Paths to civic engagement through volunteerism. „Psyche” 2010, nr 19(2), s. 5–17. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282010000200002>.
- Marzana D., Vecina M.L., Marta E., Chacón F. *Memory of the quality of group experiences during childhood and adolescence in predicting volunteerism in young adults*. „Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations” 2015, nr 26(5), s. 2044–2060.
- Mazurek A. *Systematycznie, czyli jak? O specyfice zarządzania zaangażowaniem wolontariuszy systematycznych w organizacjach kultury*. Instytut Badań Organizacji Kultury 2025. Dostępne online: <https://www.ibok.org.pl/projekty/badania/wolontariat-systematyczny/> (dostęp: 5.12.2025).
- Millette V., Gagné M. *Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement*. „Motivation and Emotion” 2008, nr 32(1), s. 11–22.
- Morawski A., Szczegielniak M. *Wolontariat jako forma partycypacji obywatelskiej młodzieży* [w:] Gomółka K., Stawarz P. (red.) *Partycypacja obywatelska młodzieży. Teoria i praktyka*. Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2021.
- Musick M.A., Wilson J. *Volunteers: A social profile*. Indiana University Press 2008.

- Muzeum Narodowe w Warszawie. Dziesięciolecie wolontariatu w MNW. Dostępne online: https://www.mnw.art.pl/gfx/muzeumnarodowe/userfiles/_public/broszura_10-lecie_wolontariuszy.pdf (dostęp: 5.12.2025).
- Nakamura J., Tse D.C., Mann A.S. *Quality of experience in prosocial activity and intent to continue: An experience sampling study*. „Psychology and Aging” 2022, nr 37(2), s. 190–196.
- Nelson D.L., Quick J.C., Eakin M.E. *A longitudinal study of newcomer role adjustment in US organizations*. „Work & Stress” 1988, nr 2(3), s. 239–253.
- Ngo.pl. 11. *Forum Inicjowania Rozwoju*. Dostępne online: <https://publicystyka.ngo.pl/11-forum-inicjowania-rozwoju-forum-wolontariatu-pracowniczego-396712> (dostęp: 12.01.2026).
- Nosek B. *Wolontariat młodzieżowy – szansą i wyzwaniem dla organizacji pozarządowej* [w:] Catek G., Sielicka E. (red.) *Dziecko w organizacji pozarządowej*. Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego 2021, s. 131–143.
- Nowakowska I. *Zaangażowanie młodych dorosłych w wolontariat: Między dobrem własnym a dobrem innych oraz nastawieniem na terażniejszość i przyszłość*. [Niepublikowana praca doktorska]. Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Warszawa 2022.
- Ochman M., Jordan P. *Jak pracować z wolontariuszami?* Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Samopomocowych – BORIS, Centrum Wolontariatu w Warszawie 1997.
- OECD. *Unleashing the potential of volunteering for local development: An international comparison of trends and tools*. „OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers” 2024, nr 11. <https://doi.org/10.1787/deab71bd-en>.
- Ohmer M.L. *Citizen participation in neighborhood organizations and its relationship to volunteers’ self-and collective efficacy and sense of community*. „Social Work Research” 2007, nr 31(2), s. 109–120.
- Okulicz-Kozaryn A., Morawski L. *Effect of Volunteering and Pensions on Subjective Wellbeing of Elderly—are there Cross-Country Differences?* „Applied Research in Quality of Life” 2021, nr 16, s. 1943–1959.
- Oliver R.L. *Satisfaction: A behavioral perspective on the customer*. McGraw-Hill Companies 1997.
- Olson M. *The logic of collective action: Public goods and the theory of groups*. Harvard University Press 1965.
- Omoto A.M., Snyder M. *AIDS volunteers and their motivations: Theoretical issues and practical concerns*. „Nonprofit Management and Leadership” 1993, nr 4(2), s. 157–176.
- Omoto A.M., Snyder M. *Considerations of community: The context and process of volunteerism*. „American Behavioral Scientist” 2002, nr 45(5), s. 846–867.
- Omoto A.M., Snyder M. *Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers*. „Journal of Personality and Social Psychology” 1995, nr 68(4), s. 671–686.
- Ostrowski Ł., Pierścińska A. *Ważni ludzie z małych miejsc*. Fundacja Stocznia 2025.
- Pater W., Ludwikowska K. *Międzynarodowy wolontariat młodzieży*. EuroDesk Polska, Wydawnictwo FRSE 2019.
- Pawluk K. *Wolontariusz w bibliotece, czyli kto? (na przykładzie Miejskiej Biblioteki Publicznej w Opolu)*. „Bibliotheca Nostra. Śląski Kwartalnik Naukowy” 2020, nr 1(59), s. 87–96.
- Pazderski F., Urmański J., Makowski G. *Wolontariat w kulturze. Ekspertyza poświęcona polskim oraz europejskim rozwiązaniom systemowym dotyczącym wykorzystania wolontariatu w instytucjach kultury*, Instytut Spraw Publicznych 2010. Dostępne online: <https://www.isp.org.pl/pl/>

- publikacje/wolontariat-w-kulturze-ekspertyza-poswiecona-polskim-oraz-europejskim-rozwiazaniom-systemowym-dotyczacym-wykorzystania-wolontariatu-w-instytucjach-kultury (dostęp: 5.12.2025).
- Penner L.A., Dovidio J.F., Piliavin J.A., Schroeder D.A. *Prosocial behavior: Multilevel perspectives*. „Annual Review of Psychology” 2005, nr 56, s. 365–392.
- Pietrasik J. *Młodzieżowe rady gmin. Sposób na wzmocnienie aktywności obywatelskiej i społecznej młodych ludzi na poziomie lokalnym*. Fundacja Civis Polonus 2022. Dostępne online: https://civispolonus.org.pl/media/publication_block/mlodziejowe-rady-gmin-sposob-na-wzmocnienie-aktywnosci-obywatelskiej-i-spoecznej-mlodych-na-poziomie-lokalnym.pdf (dostęp: 5.12.2025).
- Philantropy in Central & Eastern Europe (CEE)*. Social Impact Alliance for Central & Eastern Europe 2020.
- Piliavin J.A., Grube J.A., Callero P.L. *Role as resource for action in public service*. „Journal of Social Issues” 2002, nr 58(3), s. 469–485.
- Piliavin J.A., Siegl E. *Health benefits of volunteering in the Wisconsin longitudinal study*. „Journal of Health and Social Behavior” 2007, nr 48(4), s. 450–464.
- Pochopień K. *Polska to kraj wolontariuszy – tak myśli 62% z nas, a jak jest naprawdę?* NGO.pl, 2023. Dostępne online: <https://publicystyka.ngo.pl/polska-to-kraj-wolontariuszy-tak-mysli-62-z-nas-a-jak-jest-naprawde> (dostęp: 5.12.2025).
- Polacy boją się wolontariatu*. „Warto Wiedzieć” 8.12.2013. Dostępne online: <https://wartowiedziec.pl/polityka-spoeczna/18982-polacy-boj-si-wolontariatu> (dostęp: 5.12.2025).
- Poleszak W. Zapotrzebowanie na wsparcie samorządów szkolnych. „Zarządzanie Publiczne” 2018, s. 41(1), s. 132–146.
- PwC 2021, *Workforce of the Future. What Workers Want*. Dostępne online: <https://www.pwc.com.au/important-problems/future-of-work/what-workers-want-report.pdf> (dostęp: 12.01.2026).
- Pyżalski J. (red.). *Internet i jego młodzi twórcy – dobre i złe wiadomości z badań jakościowych*. NASK 2019.
- Pyżalski J. *Jasna strona-partycypacja i zaangażowanie dzieci i młodzieży w korzystne rozwojowo i prospołeczne działania. „Dziecko Krzywdzone. Teoria, badania, praktyka” 2017, nr 16(1), s. 288–303.*
- Pyżalski J. *Positive Internet use and online civic engagement versus active involvement in selected online risks – how are both connected in adolescents from six European countries?* „Psychology, Society & Education” 2023, nr. 15, s. 10–18.
- Rettinger R. *Wolontariat szkolny jako narzędzie rozwoju kompetencji przedsiębiorczych*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji 2021.
- Rokicka P. *Wolontariat i e-wolontariat jako narzędzia budowania dobra wspólnego*. Lokalne Partnerstwa PAFW 2011.
- Roszczyńska-Kurasińska M., Żbikowska A. *Report on the effectiveness of science clubs*. Dostępne online: <https://iseedeurope.eu/wp-content/uploads/2023/10/D4.4-Report-on-the-effectiveness-of-science-clubs.pdf> (dostęp: 12.01.2026).
- Sadura P. *Państwo, szkoła, klasy*. Wydawnictwo Krytyki Politycznej 2017.
- Schimanek T. *Wolontariat pracowniczy dla Ukrainy. Raport z badania*. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce 2022.
- Schimanek T. *Wolontariat pracowniczy przyszłości: Raport z badania*. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Fundacja BNP Paribas Bank Polska 2022.
- Shachar I.Y., von Essen J., Hustinx L. *Opening up the “black box” of “volunteering”: On hybridization and purification in volunteering research and promotion*. „Administrative Theory & Praxis” 2019, nr 41(3), s. 245–265.

- Sierosławski J. *Używanie narkotyków przez polską młodzież – badanie ESPAD 2015*. KBPN, PARPA, IpiN 2015.
- Skinner B.F. *Science and human behavior*. Free Press 1953.
- Słabiak T. Wolontariat osób starszych jako element wychowania w perspektywie starości – wybrane aspekty. „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2022, nr 4, s. 69–79.
- Skånfors L. *Research ethics and child participation: Informed consent and assent*. „Children & Society” 2009, nr 23(2), s. 109–119.
- Snyder M., Omoto A.M. *Doing good for self and society: Volunteerism and the psychology of citizen participation* [w:] Van Vugt M., Snyder M., Tyler T., Biel A. (red.), *Collective helping in modern society: Dilemmas and solutions*. Routledge 2000.
- Sójka D. *Aktywność mieszkanek i mieszkańców Warszawy w wolontariacie. Raport z realizacji projektu*. [Prezentacja konferencyjna] 2025.
- Srokowski Ł. Po wizycie w Helsinkach: jak naprawdę działa fiński system edukacyjny? *Edunews.pl* 2022. Dostępne online: <https://www.edunews.pl/system-edukacji/szkoly/5784-po-wizycie-w-helsinkach-jak-naprawde-dziala-finski-system-edukacyjny> (dostęp: 12.01.2026).
- Stawicki A. *Raport z ilościowego badania opinii wolontariuszy*. [w:] *Wpływ lubelskich festiwali plenerowych na rozwój gospodarczy i społeczny miasta* [Raport cząstkowy]. Warsztaty Kultury w Lublinie 2017.
- Stefańska K. „Tu uczniowie testów się nie boją”. Nauczycielka o przepaści między brytyjską i polską szkołą. *Wyborcza.pl* 2023. Dostępne online: <https://lodz.wyborcza.pl/lodz/7,35136,29699661,miedzy-polska-a-brytyjska-szkola-jest-przepasc-szkola-brytyjska.html> (dostęp: 12.01.2026).
- Suchecka J. *Białoruś, Chiny, Hogwart. Co je łączy? Polska szkoła*. *TVN24.pl* 2022. Dostępne online: <https://tvn24.pl/premium/edukacja-oceny-z-zachowania-dlaczego-sa-takie-wazne-w-polskiej-szkole-6157817> (dostęp: 12.01.2026).
- Švecová L. i in. *Motivation for Volunteering and to Help to Solve Crises in V4 Countries*. University of Chemistry and Technology Prague, Comenius University Bratislava, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Centre for Economic Regional Studies, Research Institute for Labour and Social Affairs 2024. <http://doi.org/10.13140/RG.2.2.18568.12807>
- Szczegieliński M. Srebrny wolontariat jako narzędzie aktywizacji seniorów i budowy społeczeństwa obywatelskiego. *EUNOMIA* 2023, nr 2(105), s. 103–114.
- Sztop-Rutkowska K., Maszkowska A. *Młodzi w Polsce. Przegląd badań. Szkoła Liderów* 2023. Dostępne online: <https://www.szkoła-liderow.pl/wp-content/uploads/2023/03/Mlodzi-z-bliska.-Przeglad-badan.-1-1.pdf> (dostęp: 5.12.2025).
- Szymańska-Palaczyk A. Wolontariat w Polsce. Przykład projektu Polska Cyfrowa Równych Szans. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny I Socjologiczny” 2016, nr 78(1), s. 255–271.
- Thoits P.A., Hewitt L.N. *Volunteer work and well-being*. „Journal of Health and Social Behavior” 2001, nr 42(2), s. 115–131.
- Tomczak M. *Jak wolontariat wpływa na młodzież? Ochotnicy Warszawscy* 2024. Dostępne online: <https://ochotnicy.waw.pl/aktualnosci/1053-jak-wolontariat-wplywa-na-mlodziez> (dostęp: 5.12.2025).
- Tragarz M., Jeżowski M. *Aktywność społeczna i obywatelska uczestników projektów wolontariatu zagranicznego*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji 2022.
- Trope Y., Liberman N. *Temporal construal*. „Psychological Review” 2003, nr 110(3), 403–421.
- Urząd m.st. Warszawy. *Zobacz, jak instytucje rozwijały lokalny wolontariat w 2021*. Dostępne online: <https://um.warszawa.pl/waw/sasiedzka/-/wolontariat-lokalny-21> (dostęp: 5.12.2025).

- Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, *Województwo małopolskie 2021*. Dostępne online: <https://www.malopolska.pl/publikacje/rozwoj-regionalny/wojewodztwo-malopolskie-2021> (dostęp: 12.01.2026).
- Van Willigen M. *Differential benefits of volunteering across the life course*. „The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences” 2000, nr 55(5), s. S308–S318.
- Wasilewski P. i in. *O młodzieżowych radach, Analiza młodzieżowych rad w Polsce na rok*, Rada Dzieci i Młodzieży RP przy Ministrze Edukacji 2018.
- Wieczorkowska M. Negatywny wpływ zaangażowania w działania pomocowe. „Kultura i Społeczeństwo” 2024, nr 4(68), s. 231–252.
- Wilson J. *Some things social surveys don't tell us about volunteering* [w:] Omoto A.M. (red.), *Processes of community change and social action*. Lawrence Erlbaum 2005, s. 29–50.
- Wilson J. *Volunteering*. „Annual Review of Sociology” 2000, nr 26, s. 215–240.
- Wilson J., Musick M.A. Attachment to volunteering. „Sociological Forum” 1999, nr 14(2), s. 243–272).
- Wilson J., Musick M. *Doing well by doing good: Volunteering and occupational achievement among American women*. „Sociological Quarterly” 2003, nr 44(3), s. 433–450.
- Winnicka-Wejs A., Szotysik M., *Wolontariat pracowniczy jako narzędzie rozwoju kompetencji*. „Marketing i Rynek” 2019, nr 12, s. 58–62.
- Wit H., Latko P., Chlebicki M. *Społeczeństwo obywatelskie w Krakowie*. Raport z badania. Fundacja Socjometr Laboratorium Rozwiązań Społecznych 2021.
- Wolanin M. Odrębność samorządu uczniowskiego od dyrektora szkoły. „Studia Iuridica” 2022, nr 95, s. 553–561.
- Wolontariat pracowniczy w największych i średnich firmach w Polsce* (III Ogólnopolskie Badanie Wolontariatu Pracowniczego). Forum Odpowiedzialnego Biznesu i Centrum Wolontariatu 2019.
- Wuthnow R. *Acts of compassion: Caring for others and helping ourselves*. Princeton 1991.
- Yeung A.B. The octagon model of volunteer motivation: Results of a phenomenological analysis. „Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations” 2004, nr 15(1), s. 21–46.
- Zahorska-Bugaj M. *Równi, równiejsi i... najmniej równi, czyli o społecznych barierach w dostępie do edukacji*. „Polityka Społeczna” 2009, nr 426(9), s. 51–55.
- Zamorska K. *Wolontariat jako narzędzie aktywizacji osób w wieku senioralnym*. „Studia BAS” 2024, nr 4(80), s. 45–61. <https://doi.org/10.31268/StudiaBAS.2024.23>.
- Zespół Polityki Młodzieżowej. *Młoda Warszawa. Miejski Informator Młodzieżowy*. Miasto stołeczne Warszawa 2023. Dostępne online: <https://warszawa19115.pl/-/miejski-informator-m%C5%82odzie%C5%Bcowy> (dostęp: 5.12.2025).
- Zimbardo P.G., Boyd J.N. *Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric*. „Journal of Personality and Social Psychology” 1999, nr 77(6), s. 1271–1288.
- Zimbardo P.G., Boyd J.N. *The time paradox*. Free Press 2008.
- Zgliczyński W.S. Aktywność społeczna osób starych w Polsce w ramach wolontariatu i uniwersytetów trzeciego wieku. „Studia BAS” 2012, nr 2(30), s. 129–150.
- Zielińska A. *Nastoletni uczniowie o demokracji. Uwarunkowania społeczno-demograficzne i edukacyjne poglądów młodzieży*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego 2008.
- Żbikowska A. *Społeczne uwarunkowania sposobów spędzania czasu wolnego przez nastolatków*. [Niepublikowana praca doktorska]. Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2023.

Anna Domaradzka – socjolożka, dyrektorka Instytutu Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, gdzie kieruje zespołem Civil City Lab. Jej zainteresowania badawcze obejmują społeczeństwo obywatelskie, ruchy społeczne i miejskie, polityki społeczne oraz socjologię miasta i płci. Autorka licznych publikacji naukowych, w tym książki „Klucze do miasta. Ruch miejski jako nowy aktor w polu polityki miejskiej” (2021), będącej podsumowaniem badań nad miejskim aktywizmem. Brała udział jako ekspertka w opracowaniu Strategii Rozwoju Warszawy 2030 oraz Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Warszawy 2030. Jest również członkinią krajowych i międzynarodowych zespołów badawczych oraz honorową członkinią Kongresu Ruchów Miejskich. Prowadziła lub współprowadziła liczne międzynarodowe projekty badawcze dotyczące organizacji pozarządowych, społeczeństwa obywatelskiego, aktywności oddolnej, spójności społecznej, przedsiębiorczości społecznej, państwa opiekuńczego, a także migracji, zdrowia, równości płci i dyskryminacji w sferze publicznej i prywatnej. Od 2020 roku pełni na UW funkcję kierowniczkę Katedry UNESCO ds. Kobiet, Społeczeństwa i Rozwoju. W latach 2016–2024 członkini zarządu International Society for Third Sector Research (ISTR) i Komitetu Badań nad ruchami społecznymi, działaniem zbiorowym i zmianą społeczną Międzynarodowego Towarzystwa Socjologicznego (ISA RC48).

Magdalena Roszczyńska-Kurasińska – psycholożka, adiunktka w Instytucie Studiów Społecznych im. Profesora Roberta Zajonca Uniwersytetu Warszawskiego oraz zastępczyni dyrektora Instytutu. W swojej pracy badawczej koncentruje się przede wszystkim na psychologicznych i społecznych podstawach samoorganizacji, współpracy obywateli z władzami publicznymi w tworzeniu rozwiązań oraz budowaniu lokalnych społeczności opartych na poczuciu sprawstwa, zaufaniu i zaangażowaniu. Interesują ją zagadnienia związane ze zrównoważonym rozwojem społecznym, nauką obywatelską, partycypacją obywatelską, mechanizmami współpracy oraz społecznym znaczeniem dziedzictwa kulturowego. Ważnym obszarem jej badań jest również wpływ nowych technologii na życie jednostek i społeczności, zwłaszcza w kontekście relacji między obywatelami a instytucjami, partycypacji, danych i innowacji społecznych. Kieruje i współtworzy projekty badawcze, w tym międzynarodowe, łącząc perspektywę psychologiczną z badaniami nad społeczeństwem, komunikacją i zmianą społeczną.

Agata Żbikowska – socjolożka, badaczka i edukatorka związana z Instytutem Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego (Civil City Lab). Jej zainteresowania badawcze i praktyczne koncentrują się na partycypacji społecznej młodzieży, wzmacnianiu sprawczości młodych ludzi oraz relacjach między młodzieżą a instytucjami publicznymi. Łączy pracę naukową z wieloletnią praktyką edukacyjną jako nauczycielka, gdzie wspiera rozwój samorządności uczniowskiej i inicjatyw młodzieżowych. Prowadzi badania jakościowe oraz projekty o charakterze partycypacyjnym, współpracując m.in. z młodzieżowymi radami i instytucjami publicznymi. Uczestniczyła w krajowych

i międzynarodowych projektach badawczych dotyczących m.in. nauki obywatelskiej, migracji, dziedzictwa kulturowego oraz polityk miejskich i publicznych. Członkini krajowych i międzynarodowych towarzystw naukowych oraz Komitetu Organizacyjnego Międzynarodowego Roku Wolontariatu 2026 w Polsce.



Publikacja powstała w ramach Międzynarodowego Roku Wolontariatu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju (International Volunteer Year – IVY 2026), ogłoszonego przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych. Koordynatorem obchodów IVY w Polsce jest NIW-CRSO.

Komitet do spraw
Pożytku Publicznego

