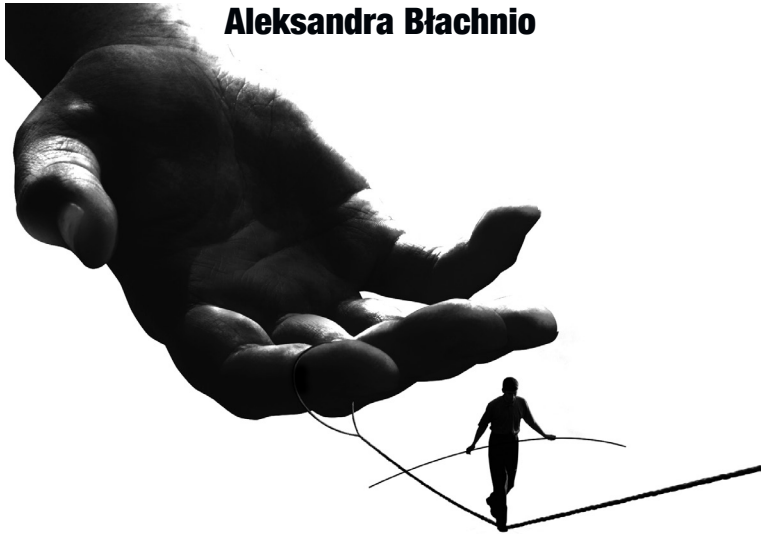


STAROŚĆ
nonprofit
WOŁONTARIAT
na Uniwersytetach Trzeciego Wieku
w Polsce i na świecie

Aleksandra Błachnio



STAROŚĆ **nonprofit**

WOLONTARIAT

**na Uniwersytetach Trzeciego Wieku
w Polsce i na świecie**



Bydgoszcz 2012

Spis treści

Przedmowa, <i>Roman Ossowski</i>	7
Wstęp autorki do wydania drugiego	11

Rozdział 1

Natura starości i jej przeżywanie	15
--	----

1.1. Ambiwalencja starości, czyli o dwóch stronach tego samego medalu	15
1.1.1. Demografia starości	17
1.1.2. Spacer po ciemnej stronie księżyca	21
1.1.3. Powrót do światła	35
1.1.4. Własna ścieżka do rozumienia starości	45
1.1.4.1. Co determinuje jakość życia seniorów?	46
1.1.4.2. Co liczy się bardziej „wczoraj” czy „jutro”?	55
1.1.4.3. Czym skorupka nasiąknie za młodu takim <i>autorem siebie</i> (nie) będzie?	62
1.1.4.4. Czy senior młodemu w zadowoleniu z życia dorównać może?	69
1.1.4.5. Model źródeł zmienności doświadczenia starości	74
1.2. Jednostkowe doświadczanie starości	79
1.3. Ku lepszej jakości w okresie późnej dorosłości	84

Rozdział 2

Uniwersytety Trzeciego Wieku w realizacji sensu życia człowieka	89
---	----

2.1. Krótka historia pierwszych Uniwersytetów Trzeciego Wieku w Europie i w kraju	89
2.2. Misja Uniwersytetu Trzeciego Wieku	92
2.3. Uniwersytety Trzeciego Wieku w Polsce	98
2.4. Samoorganizacja polskich Uniwersytetów Trzeciego Wieku	117
2.5. Inspirujące przykłady ze świata. <i>U3A – best practices</i>	121

Rozdział 3

Wolontariat w okresie późnej dorosłości	129
3.1. Sens wolontariatu	129
3.2. Wolontariat w „globalnej wiosce”	133
3.3. Rozwój przez troskę o drugiego człowieka	136
3.4. Profesjonalizm w udzielaniu pomocy	143

Rozdział 4

Badania wolontariatu w Kazimierzowskim Uniwersytecie Trzeciego Wieku w Bydgoszczy	154
4.1. Rozwój wolontariatu w Kazimierzowskim Uniwersytecie Trzeciego Wieku – kalendarium	154
4.2. Seniorzy – wolontariusze w Bydgoszczy	159

Zakończenie

O nową jakość wolontariatu w okresie późnej dorosłości	171
---	-----

Bibliografia	181
Załączniki	201
Indeks nazwisk	211

Rozdział 3

Wolontariat w okresie późnej dorosłości

3.1. Sens wolontariatu

Aprobata seniorów ważna jest dla dobra ogólnego, bowiem dopóki osoby starsze są czynne, mogą pracować, są otoczone ludźmi życzliwymi, dopóty uważają swoją starość za szczęśliwą i wzmacnia się ich chęć życia i pozostawania aktywnymi. Stają się wtedy ważnym potencjałem ludzkim z dużym doświadczeniem, który może zostać dobrze spożytkowany przez społeczeństwo. (Kosior, 2007, s. 259)

Wolontariat jest działaniem prospołecznym, które według C. Daniela Batsona, obejmuje: „szeroki zakres zachowań – takich jak pocieszanie, dzielenie się czy współpraca – mających na celu przyniesienie korzyści jednej osobie lub wielu osobom innym niż my sami” (1998, s. 282 za: Clarke, 2005, s. 12-13). Jako warunek konieczny przyjmuje się, że: (1) działanie jest nieobowiązkowe i realizowane z własnej i nieprzymuszonej woli; (2) nie jest opłacane, ani w inny sposób rekompensowane; (3) służy dobru innych osób (niespokrewnionych ani niepozostających w relacji przyjacielskiej/koleżeńskej); (4) realizowane jest w ramach organizacji lub długoterminowo (Haski-Leventhal, McLeigh, 2009; por. Parboteeah, Cullen, Lim, 2004; Finkelstein, Penner, Brannick, 2005; Finkelstein, 2007; Modlinska, Krakowiak, Kowalczyk, Janowicz, 2008).

W państwie demokratycznym wolontariat jest nie tylko przywilejem, ale i koniecznością obywatelską (por. Musick, Wilson, 2003; Dekker, 2009). Z tytułu posiadanych swobód obywatelskich, jednostka powinna interesować się losem drugiego człowieka i brać za niego współodpowiedzialność. Ciesząc się z przywileju wolności, musi mieć świadomość powinności,

którą się z nim wiąże, a która nakazuje jej angażować się w rozwiązywanie problemów społecznych (Nowak, 2008). Zadanie to nie jest sztucznym wytworem cywilizacji, nie jest narzucone człowiekowi z zewnątrz. Przeciwnie, jest ono głęboko zakorzenione w naturze osoby.

W literaturze przedmiotu zagadnienia: wolontariatu, zachowań prospołecznych, altruizmu czy działań filantropijnych próbuje się łączyć z problematyką przywiązania (Erez, Mikulincer, van Ijzendoorn, Kroonenberg, 2008). W ten sposób akcentuje się, że ludzie mają wrodzony psychobiologiczny mechanizm regulujący ich gotowość do podejmowania działań pomocowych. To on motywuje ich do szukania bliskości, komfortu i wsparcia u innych osób w chwili zagrożenia. On aktywizuje ich do odwzajemniania się i służenia pomocą innym w potrzebie, podczas gdy oni czują się akurat bezpiecznie. W zależności jednak od prezentowanego przez ludzi stylu przywiązania (i prezentowanego przez nich poziomu niepokoju i unikania) gotowość i zakres podejmowanych przez nich działań prospołecznych jest różna (Erez, Mikulincer, van Ijzendoorn, Kroonenberg, 2008).

Istota wolontariatu zasadza się na wyjściu poza własne Ja po to, aby wspomóc drugiego człowieka, w taki sposób aby go nie ubezwłasnowolnić czy od siebie uzależnić. Należy mądrze wyważyć zakres w jakim udziela się pomocy i wsparcia, tak by osoba je otrzymująca jak najdłużej mogła i zachowała poczucie własnej autonomii, niezależności i sprawstwa. Wolontariat nie ogranicza się tylko do pomocy innym ludziom. Dotyczy szerokiego spektrum działań generatywnych: „na rzecz środowiska naturalnego, zapobiegania pożarom i ochrony zabytków. Wolontariat obejmuje chociażby ochronę dóbr kulturalnych, ochronę zwierząt; organizowanie wycieczek krajoznawczych, bardzo pożądaných w naszych czasach ze względu na urbanizację, globalne problemy zanieczyszczenia środowiska i zmiany klimatyczne” (Nowak, 2008, s. 272).

Działanie wolontariackie jest dobrowolne i bezinteresowne, choć trudne. Wymaga autodyscypliny i ciągłego kształcenia się, nabywania nowych profesjonalnych kompetencji w udzielaniu pomocy drugiemu człowiekowi i otaczającemu środowisku. To jednak stanowi źródło szczególnego rodzaju satysfakcji (Ossowski, Ossowska-Zwierzchowska, 2007), poczucia zdrowia i witalności (Olszewski, 2003). „Praca w wolontariacie może być »lekiem« na wszystkie ograniczenia i dolegliwości współczesnego świata. Chińskie przysłowie brzmi: Lekarz może wyleczyć z choroby, ale

nie z losu. W przysłowiu japońskim także zawarta jest prawda o życiu: Od próżniactwa człowiek choruje, od pracy – zdrowieje. Zaangażowanie w wolontariat pomaga przede wszystkim tym, którzy pomagają, a w dalszej kolejności osobom wspomagany. Jest to stara prawda – jeśli chcesz doświadczać prawdziwej radości, to pomyśl, co możesz zrobić dla innych. Jest to jeden ze sposobów wyzwolenia się z cierpienia” (Ossowski, 2007, s. 36-37).

Pozytywne oddziaływanie wolontariatu na człowieka, i to bez względu na to czy pomocy udziela, czy ją otrzymuje (Musick, Wilson, 2003), udokumentowane zostało empirycznie. Dla tematu naszych rozważań istotne są szczególnie te wyniki, które dotyczą wolontariuszy. Badacze potwierdzili rezultatami swoich prac, że wolontariat pozostaje w istotnej, pozytywnej zależności z jakością życia, ze zdrowiem, a nawet przekłada się na długość życia (por. Grimm, Spring, Dietz, 2007; Oman, 2007 za: Okun, August, Rook, Newsom, 2010, s. 1662). Doug Oman dokonał przeglądu dostępnych wyników badań i stwierdził, że: „Bycie wolontariuszem wiąże się ze znaczącym spadkiem wskaźnika umieralności, który to spadek nie można tak jednoznacznie powiązać z różnicami we wskaźnikach demograficznych czy w statusie socjoekonomicznym, czy z wcześniejszym stanem zdrowia lub innymi rodzajami relacji społecznych i społecznego wsparcia, lub wcześniejszym poziomem aktywności fizycznej”⁵⁷ (tłum. A.B.) (2007, s. 25-26 za: Okun, August, Rook, Newsom, 2010, s. 1663).

Wolontariuszem może być każdy, a szczególnie człowiek stary, który ma w sobie bogaty rezerwuar mądrości życiowej, dystans i szeroką perspektywę (por. „Powrót do światła”, s. 19). Jego bogaty wachlarz kompetencji, nabytych w ciągu całego życia, tych społecznych, zawodowych, czy instrumentalnych, pozwala mu nieść pomoc w bardzo szerokim i różnorodnym zakresie. Gotowość pomagania, wspierania i wspomagania wzmacniana jest przez odczuwaną w tym wieku naturalną potrzebę życia nie tylko dla siebie, ale i dla innych (Ossowski, 2007). Ponadto zaangażowanie się w wolontariat daje szansę doświadczenia siebie w zupełnie nowych sytuacjach, które wzbogacają osobowość człowieka (por. Nowak, 2008). Poza samorozwojem działalność wolontariacka przywraca mu poczucie równo-

⁵⁷ „Volunteering is associated with substantial reductions in mortality rates, and these reductions are not easily explained by differences in demographics or socio-economic status, or by prior health status or other types of social connections and social support, or by prior levels of physical activity and exercise”.

ści⁵⁸, gdyż znów znajduje się w gronie osób aktywnych i społecznie połączonych. Człowiek dostrzega, że stosunek „ja biorę” do „ja daję” zaczyna się równoważyć, z czasem może nawet przeważać na stronę obdarzania sobą innych (Ossowski, 2005).

W Polsce idea wolontariatu nie jest nowa. Zawsze znajdowali się ludzie udzielający innym wsparcia i pomocy w sytuacjach trudnych. Zwykle jednak nazywano ich społecznikami czy altruistami. Termin „wolontariusz” nie był stosowany (za: Nowak, 2008). Ponadto zdecydowanie częściej łączy się z działaniami prospołecznymi osoby młode niż te w wieku emerytalnym. Rzeczywiście popularność wolontariatu wśród osób starszych ma wymiar ograniczony. Szczególnie wyraźnie to widać, gdy porównamy aktywność polskich seniorów z różnymi formami pracy wolontariackiej ich rówieśników z innych krajów UE. Za przykład niech posłuży wypowiedź Marii Stec: „Postać człowieka starszego w roli wolontariusza, np. w hospicjum onkologicznym, w Polsce występuje rzadko, podczas gdy w Holandii prawie 50% osób z grupy powyżej 65 roku życia angażuje się w wolontariat i różnorodne akcje społeczne – od ochrony przyrody po opiekowanie się osobami terminalnie chorymi” (za: Stec, 2007, s. 200). W ostatnich latach sytuacja ta ulega stopniowej zmianie. Według Julitty Nowak (2008) wiąże się to z odzyskaniem szacunku przez społeczeństwo dla podmiotowości jednostek i z uświadomieniem sobie, że to aktywność własna każdego człowieka indywidualnie gwarantuje możliwość zachowania wolności w sferze społecznej (por. Obuchowski, 2000a, 2000b). Otwartość na zachowania prospołeczne powstaje w samym człowieku, a wzmacniana jest różnymi motywacjami: altruistyczną, zadaniową, ideologiczną, egoistyczną, afiliacyjną, religijną, uczuciową czy hobbistyczną (Nowak, 2008).

Podjęmowanie aktywności wolontariackiej jest szczególnie cenne i rozwijające dla człowieka starego, zwłaszcza że przez nią daje innym świadectwo swojej użyteczności. Równocześnie podnosi ona jakość życia, zwłaszcza tą subiektywną, w starości i daje zadowolenie (Ober-Łopatka, 2007). W miarach obiektywnych bilans jest również dodatni. Warto wspomnieć nadmieniane

⁵⁸ Według Romana Ossowskiego poczucie równości pozwala człowiekowi odnaleźć się w gronie osób go otaczających i odbudować własne poczucie wartości. „Równość wyraża się w posiadaniu podobnych cech jak inni, w życiu z podobnymi szansami lub w podobnym traktowaniu. Fundamentalną przesłanką równości jest prawo każdego człowieka do życia, rozwoju i zaspokajania potrzeb” (2005).

już badania nad związkiem wolontariatu ze wskaźnikiem przeżywalności (Okun, August, Rook, Newsom, 2010), czy jego wyraźnie pozytywny wpływ na obniżanie poziomu depresji u osób powyżej 65 roku życia (Music, Wilson, 2003). Ponadto odkrywa prawdziwą, generatywną naturę starości, o czym piszą Roman Ossowski i Aldona Ossowska-Zwierzchowska (2007, s. 12): „Późna dorosłość w życiu człowieka nie musi być okresem schyłkowym, lecz pełnym zaangażowania dla dobra innych, co ważne – nie z przymusu, lecz z potrzeby samowyróżniania się. Jesteśmy przekonani, że strategię oczekiwania od innych można zastąpić strategią obdarowywania mądrością skumulowaną w ciągu pracowitego i godnego życia”.

3.2. Wolontariat w „globalnej wiosce”

Osoby zbliżające się do wieku emerytalnego, przechodzące na emeryturę, bądź wiodące już życie emeryta doświadczają swojej starości zdecydowanie inaczej aniżeli ich poprzednicy.
(Rees Jones, Hyde, Victor, Wiggins, Gilleard, Higgs, 2008, s. 11)

Zjawisko wolontariatu ma długą tradycję również na świecie. Ostatnio, w następstwie zwiększenia się zasięgu i dynamiki procesu globalizacji, wolontariat zyskuje nowe znaczenie i przybiera nowe formy funkcjonowania (por. Lorimer, 2010). Dyskusja nad nimi coraz częściej podejmowana jest w literaturze światowej. Koronnym argumentem przemawiającym za nagłą potrzebą wypracowania nowych, bardziej efektywnych strategii rozwijania i upowszechniania wolontariatu są jak zwykle liczby. Dostępne kalkulacje (Finkelstein, 2007; Yoshioka, Brown, Ashcraft, 2007; Borgonovi, 2008; Meier, Stutzer, 2008) pokazują, że w Stanach Zjednoczonych już dziś blisko połowa dorosłych zaangażowana jest w wolontariat, co stanowi ekwiwalent 5 milionów stanowisk pracy w pełnym wymiarze godzin⁵⁹. W Europie średnio 32,1% społeczeństwa udziela się w różnych formach wolontariatu, a to przekłada się na 4,5 miliona stanowisk pracy. Nie dziwi więc, że z tym właśnie sektorem ekonomii wiąże wielkie nadzieje, szczególnie w okresie dokonujących się przemian demograficznych (por. Prouteau,

⁵⁹ W 2009 roku szacunkowa liczba godzin przepracowanych przez wolontariuszy wyniosła 8,1 miliarda. Ich wartość oblicza się na 169 miliardów dolarów (http://www.independentsector.org/volunteer_time 03.11.2011).

Wolff, 2008). Mary V. Merrill (2006, s. 11) stwierdza: „W Stanach Zjednoczonych, Kanadzie, Europie, Australii i niektórych krajach z regionu Azji i Pacyfiku, dane demograficzne pokazują problem starzejących się społeczeństw oraz prognozy, według których rosnąca liczba osób będzie dożywać wieku emerytalnego i żyć jedną trzecią swoich lat lub więcej na emeryturze. Przewidywania te, powiązane z tym, że ogromna powojenna populacja ludzi wkracza w wiek emerytalny w nadchodzącym dziesięcioleciu, jeszcze mocniej akcentują rolę programów wolontariatu, projektowanych i realizowanych nie tylko żeby pomagać, ale również angażować pokolenia emerytów i seniorów”⁶⁰ (tłum. A.B.).

Bardzo popularne są programy służące popularyzacji wolontariatu w wymiarze międzynarodowym⁶¹. Stanowi on nie tylko szansę niesienia pomocy drugiej osobie, ale jednocześnie sprzyja międzykulturowemu dialogowi. Benjamin James Lough (w druku) podkreśla, że międzynarodowy wolontariat (z ang. *international volunteering and service, IVS*) kształtuje platformę międzynarodowego porozumienia, daje szansę na międzykulturowy transfer wiedzy, rozwija globalne zaangażowanie, międzynarodową współpracę i utrwala pokój. Uczy ludzi skutecznie komunikować się ponad kulturowymi granicami, co jest niezwykle przydatne w procesie postępu integracji we współczesnym globalnym świecie (Barker, 2000; Matveev, Milter, 2004 za: Lough, w druku).

Wolontariat zbliża do siebie kultury, a ponadto „uzdrowia” społeczeństwa. Stephan Meier i Alois Stutzer (2008) powołują się na niezależne doniesienia z badań⁶², z których wynika, że wolontariusze: (1) rzadziej cierpią

⁶⁰ „In the United States, Canada, Europe, Australia, and some Asian Pacific countries, demographic patterns reflect an aging population with the prediction that increasing numbers of people will live a third or more of their lives in retirement. This prediction, coupled with the large post World War II population entering retirement in the next decade, creates an emphasis on volunteer programs designed to not only serve but also engage retired and senior populations”

⁶¹ Przykładem takiego działania jest akcja „Projekty Wolontariatu Seniorów”, realizowana w programie „Uczenie się przez Całe Życie” Grundtvig przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji (zob. <http://grundtvig.org.pl/index.php/ida/95/>).

⁶² To, na ile omawiane wyniki trafnie ujmują zjawisko wolontariatu, stanowi przedmiot sporów toczonych przez badaczy. Faktem jest, że bardzo często dobór osób do badań, a także kontrola zmiennych zakłócających pozostawiają dużo wątpliwości. Dla przykładu, wątpliwość czekająca na rozstrzygnięcie dotyczy zależności wolontariatu i zdrowia. Wyniki badań dowodzą, że wolontariusze w porównaniu z niewolontariuszami cieszą się lepszym zdrowiem

na depresję; (2) ich zadowolenie z życia jest wyższe (ta tendencja jest wyraźna wśród seniorów-wolontariuszy); (3) „zdrowiej” się starzeją (zwłaszcza w aspekcie zdrowia fizycznego); (4) są w grupie mniejszego ryzyka wczesnej śmierci (por. też Barlow, Bancroft, Turner, 2005; Nagchoudhuri, Moore McBride, Thirupathy, Morrow-Howell, Tang, 2007; Borgonovi, 2008; Haski-Leventhal, 2009). Ponadto zachowania prospołeczne czynią zaangażowanych w wolontariat bardziej szczęśliwymi. W literaturze opisany jest tzw. hedonistyczny paradoks, zgodnie z którym osoba, która szuka szczęścia dla siebie, nigdy go nie znajdzie. Przeciwnie, jeśli ktoś pomaga innym i zabiega o ich szczęście, sam je doświadczy (Konow, Earley, 2008; Meier, Stutzer, 2008).

Specyfikę naszej cywilizacji wyznacza dynamiczny postęp technologiczny. Szczególnie silnie oddziałuje on na egzystencję jednostki, którą raz na zawsze wyzwolił z ograniczeń czasoprzestrzennych. W tym wymiarze zapoczątkował również nową jakość w samym wolontariacie. Tradycyjna wymiana pomocy twarzą w twarz może być i często jest zastępowana nową, wirtualną. Obok szeregu korzyści, warto wyróżnić tę wynikającą z bezsprzecznego zwiększenia zasięgu działań pomocowych. Nie tylko obejmują one szerszy krąg odbiorców, ale także włączają w szeregi wolontariuszy osoby, które do tej pory przez fizyczne ograniczenia były z nich wyłączone (Okun, August, Rook, Newsom, 2010). Wolontariat ma więc realne szanse na rozwój i to w niedalekiej przyszłości.

Zasadniczo postawa wobec wolontariatu z każdym kolejnym rokiem zmienia się na lepsze. Jednakże przemiany społeczno-ekonomiczne, które już teraz się dokonują, wymagałyby znacznie szybszych reform w sektorze *non profit*. W wielu miejscach, instytucjach i środowiskach nadal można się natknąć na obojętność, brak wiedzy czy ignorancję – wstydlive dziedzictwo przeszłości, w której: „wolontariat jako działalność długo był niedoceniany, niewystarczająco dobrze zbadany i niedowartościowany” (Oppenheimer, Warburton, 2000, s. 1 za: Warburton, Cordingley, 2004, s. 67). Podobnie rewizji wymaga społeczne nastawienie, w którym niestety nadal zbyt często

fizycznym i psychicznym. Jednak możliwe, że jest to konsekwencja tego, że osoby zdrowsze są bardziej skłonne do angażowania się w pracę wolontariusza (Borgonovi, 2008; Haski-Leventhal, 2009)? Tego rodzaju wieloznaczności bez wątpienia ograniczają moc deskryptywną i predykcyjną wniosków formułowanych na podstawie badań wolontariatu (por. Meier, Stutzer, 2008).

usłyszeć można echo słów Judith Viorst: „Dla nas dzisiaj ludzie starzy są wyłącznie brzemieniem. To ci, co biorą, nie mając nic do dania” (1996, s. 327). Nagłą koniecznością jest więc promocja wolontariatu jako: „działalności, która z sukcesem konkuruje z innymi formami spędzania emerytury, i która jest składową zdrowego i pozytywnego stylu życia w okresie późnej dorosłości” (Paul, 2001 za: Warburton, Cordingley, 2004, s. 72).

3.3. Rozwój przez troskę o drugiego człowieka

Lata po przejściu na emeryturę mogą być właśnie czasem „złej jesieni”. Dopisujące jeszcze zdrowie pozwala cieszyć się wolnym czasem, wykorzystywać wypracowane przez lata umiejętności, rozwijać życie towarzyskie, własne zainteresowania, pełnić rolę konsultanta, doradcy, autorytetu.

(Brzezińska, 2005, s. 611)

Wolontariat uczy poważnego traktowania drugiego człowieka, wewnętrznej dyscypliny, życzliwości, wrażliwości na niedolę ludzi (...) stwarza szansę wykorzystania własnej wiedzy, umiejętności, rozwinięcia zainteresowań i zdobycia doświadczenia w nowych dziedzinach.

(za: Nowak, 2008, s. 276-277)

Troska człowieka o drugą, często słabszą, potrzebującą wsparcia i opieki, osobę najpełniej wyraża się poprzez aktywność wolontariacką. Służba ta, z zamierzenia bezinteresowna, przynosi wiele niekwestionowanych korzyści również osobie pomagającej. Wolontariat podnosi dobrostan człowieka. Dokonuje się to poprzez mechanizm motywacji wewnętrznej, gdzie troska o drugiego stanowi nagrodę *per se*; lub mechanizm motywacji zewnętrznej, gdy praca wolontariusza jest źródłem instrumentalnych korzyści (Menchik, Weisbrod, 1987 za: Meier, Stutzer, 2008).

Wolontariat daje człowiekowi możliwość realizacji potrzeby opiekuna. Wart podkreślenia jest fakt, że działania pomocowe nie muszą ograniczać się jedynie do wsparcia i pielęgnacji. Ich zakres jest dużo szerszy i obejmuje szereg ról i bogactwo zadań z nich wypływających, np.: nauczyciela, mentora, eksperta czy towarzysza (Lough, w druku). Taki szeroki wachlarz działań pozwala wolontariuszowi poczuć się potrzebnym, odnaleźć osobę,

której może się poświęcić i oddać jej swój czas⁶³. Dostępność wielu, zróżnicowanych ról nie tylko poszerza i urozmaica grono znajomych, ale również przekłada się na prestiż, poczucie sprawstwa i emocjonalną gratyfikację osób aktywnych (Haski-Leventhal, 2009).

Rola wolontariusza szczególnie dobrze wpisuje się w sytuację życiową osób starych. W przeciwieństwie do osób młodych i w średnim wieku, osoby powyżej 65 roku życia dysponują czasem wolnym. Mają więc możliwość częstszego podejmowania się pracy wolontariusza. Debbie Haski-Leventhal (2009) przeanalizowała wyniki badań nad dyspozycyjnością czasową i chęcią osób starych do angażowania się w wolontariat i zauważyła dwie wykluczające się tendencje. Są więc doniesienia, w których wskazuje się, że rzeczywiście seniorzy częściej angażują się w wolontariat w porównaniu z osobami młodszymi (Herzog, Morgan, 1992; Putnam, 2000; van Willigen, 2000 za: Haski-Leventhal, 2009), jednakże są również badania pokazujące, że wraz z wiekiem następuje wyraźny spadek angażowania się osób w działalność prospołeczną (Bowen, Robyn-Andersen, Urban, 2000; Morrow-Howell, Hinterlong, Rozario, Tang, 2003 za: Haski-Leventhal, 2009). Te sprzeczności badaczka nie rozstrzyga, ale zauważa, że bez względu na liczbę wolontariuszy-seniorów ich czas pracy w wymiarze godzinowym jest zdecydowanie dłuższy w porównaniu z pracą młodych wolontariuszy (van Willigen, 2000 za: Haski-Leventhal, 2009).

Wolontariat stanowi panaceum na główną bolączkę starości, szczególnie w naszym kraju, jaką jest odarcie jej z poczucia odpowiedzialności i sprawstwa. Wielu chętnie podjęłoby polemikę z tak dosadnie sformułowaną tezą, niewielu natomiast zanegowałoby smutną prawdę o egzystencji polskiego ubożającego emeryta, odkrywaną przez Annę Gałdową: „Wąsko rozumiana użyteczność nie przewiduje »roli społecznej« człowieka starego, jemu samemu pozostawiając decyzję co do tego, jak wypełni on sobie czas oczekiwania – mówiąc brutalnie – na koniec życia. Zauważyć trzeba, że sami ludzie starzy, poddani presji społecznej wizji starości, przestają nie

⁶³ Dowodem na to są wyniki badań prowadzonych na parach małżeństw izraelskich, w których jeden z partnerów jest osobą przewlekle chorą, wymagającą stałej opieki (Navon, Weinblatt 1996; za: (Kaleta, Jaśkiewicz, 2007). Okazuje się, że pomimo dostępności zinstytucjonalizowanej opieki, zdecydowana większość respondentów woli opiekować się swoim partnerem w domu. Decyzja ta stanowi nie tyle wyraz poczucia obowiązku i odpowiedzialności, co wspomnianej już potrzeby opiekuna.

tylko widzieć miejsce dla siebie, ale równocześnie rezygnują z egzystencjalnego wymiaru odpowiedzialności. Skoncentrowani na sobie, na własnych fizycznych i psychicznych dolegliwościach, pozwalają uczynić z siebie przedmiot opiekuńczych działań, przestają się czuć odpowiedzialni także tam, gdzie jest to i możliwe, i pożądane. Taka postawa nie tylko sprzyja degradacji fizycznej i psychicznej. Potwierdza ona wtórnie »prawdziwość« społecznej wizji starości” (2000, s. 45). Wolontariat wydaje się skutecznym narzędziem do odwrócenia tego »nie-porządku rzeczy”. Według Katherine C. Cocca-Bates i Leslie Neal-Boylan (2011) wolontariat daje ludziom cel, na którym mogą się skoncentrować, a czasami stanowi po prostu dystraktor odciągający ich uwagę od innych zmartwień. Człowiek stary, w pracy wolontariusza, odzyskuje poczucie odpowiedzialności za siebie i za drugą osobę, a także poczucie sprawstwa i sens własnego bycia. Zaletą wolontariatu jest również jego »konsumpcyjny aspekt”. Tym określeniem posłużył się Charles T. Clotfelter uzasadniając, że: »oferuje on kontakty z innymi, koleżeństwo i interesujące doświadczenia” (1985, s. 155 za: Prouteau, Wolff, 2008, s. 317).

Seniorzy-wolontariusze są niezwykle doświadczeni, a to daje im możliwość dzielenia się wiedzą i własnym potencjałem z innymi. Tym sposobem wyrażają typową dla starości cechę generatywności⁶⁴. Dzieliąc się sobą z drugim człowiekiem, dochodzą jednocześnie do wewnętrznej integracji, która czyni z nich ludzi mądrych. Píše o tym w swojej koncepcji rozwoju psychospołecznego Erik Erikson: »Tylko w kimś, kto dba o rzeczy i troszczy się o ludzi, kto przystosował się do nierozzerwalnie związanych z życiem zwycięstw i porażek, do roli dawcy życia i stwórcy przedmiotów i idei – tylko w nim może z biegiem czasu dojrzeć owoc owych siedmiu faz (mądrość – przyp. A.B.)” (2000, s. 279 za: Nerło, 2007, s. 46). Poprzez aktywność wolontariacką człowiek może spełniać się w swojej starości. Na tym jednak nie kończy się lista zysków wolontariusza w okresie późnej dorosłości.

Praca wolontariusza daje mu możliwość dalszego rozwoju. Pozwala osobie starszej na: praktyczne wykorzystanie swojej wiedzy i umiejętności (Cocca-Bates, Neal-Boylan, 2011); rozwijanie twórczego myślenia, swoich pasji i zainteresowań; trenowanie umiejętności pracy w grupie i koordynacji;

⁶⁴ Określa ona wewnętrzną potrzebę osób starszych działania na rzecz społeczeństwa, angażowania się w działalność humanitarną, charytatywną, polityczną czy religijną, po to, aby pozostawić coś po sobie dla młodszych pokoleń (Straś-Romanowska, 2006; Matejczuk, 2007).

sprawdzenie się w nietypowych sytuacjach; udział w szkoleniach (Nowak, 2008, s. 273). Z czasem wpływa również na tożsamość człowieka i ubogaca ją. Przy długoterminowym zaangażowaniu się w pracę *non profit*, bycie wolontariuszem przestaje być jedynie formą aktywności realizowanej często tylko w odpowiedzi na zewnętrzną sytuację (bo tak trzeba, inni tego ode mnie oczekują, czy taka jest aktualnie moda). Bycie wolontariuszem staje się rolą, która uzyskuje status ważnej składowej tożsamości i stanowi liczący się komponent dla człowieka w jego postrzeganiu siebie i zrewidowanej samoocenie (Piliavin, Grube, Callero, 2002 za: Finkelstein, Penner, Brannick, 2005; Warburton, Winterton, 2010). Uzupełnia braki pozostawione po tożsamości zawodowej, której strata, wywołana przejściem na emeryturę, dla wielu bywa niezwykle dotkliwą. Nie każdy potrafi przestać być „ludzkim wyrabiaczem” (z ang. *human doer*) i stać się na nowo „istotą ludzką” (z ang. *human being*) (Tournier, 1972 za: MacKinlay, 2004). Zajęcie dostarczane przez wolontariat pozwala seniorom na nowo poczuć się „kimś” i to „kimś potrzebnym”.

Poprzez aktywne angażowanie się w wolontariat osoba starsza zaspokaja potrzebę przebywania z drugim człowiekiem⁶⁴, tak młodym, jak i starym. Cieszy się z kontaktu zarówno z innym wolontariuszem, jak i z osobą-odbiorcą jej działalności dobroczynnej (Schiff, 1990 za: Prouteau, Wolff, 2008). Zyskuje możliwość nawiązania nowych przyjaźni (Prouteau, Wolff, 2008). Nawiązane relacje nie ograniczają się jedynie do zaspokojenia emocjonalnej bliskości z drugim człowiekiem, ale są źródłem wielu, obopólnych korzyści. Z tego powodu, w literaturze, coraz częściej opisuje się tę sytuację jako inwestycję w sieć społeczną⁶⁶ (Meier, Stutzer, 2008).

Dla seniora-wolontariusza szczególnie wartościowe są spotkania z młodszymi ludźmi. Stanowią one możliwość społecznej korekty i psychoedukacji.

⁶⁴ Badania nad motywami pracy wolontariuszy pokazały, że motyw społeczny jest kluczowy dla angażowania się w wolontariat osób starych. Dla porównania, młodzi decydujący się na działalność *non profit* kierują się bardziej czynnikami zawodowym i obronnym (zob. model motywacji według Clary'ego i Snydera – dalej w tekście) (Dávila, Díaz-Morales, 2009).

⁶⁶ Kontekst społeczny ma jeszcze jedną zaletę – może skłaniać do wytrwałości i większego zaangażowania się człowieka w wolontariat. Sera Linardi i Margaret A. McConnell (2011) eksperymentalnie dowiodły, że wystarczy w taki sposób zarządzać sytuacją społeczną, w której pracuje wolontariusz, aby przy zachowanym przez niego poczuciu ekspozycji społecznej nie pozostawić mu społecznie uzasadnionych wymówek na niepodejmowanie czy ograniczanie jego zaangażowania się w działalność dobroczynną. W rezultacie obserwuje się wymierny wzrost wkładu wolontariusza w pracę przy jednoczesnym zachowaniu jej wysokiej jakości.

Prowadzą do znoszenia sztucznych, opartych na stereotypach i uprzedzeniach, barier międzygeneracyjnych. Pozwalają na wzajemną wymianę – osoby starsze dają młodym wiedzę o uniwersalnych wartościach i świadectwo ich użyteczności w codziennym życiu zdominowanym niekończącym się pościgiem za nowością. Młodzi rewanżują się seniorom swoją biegłością i entuzjazmem dla postępu technicznego i technologicznego. Pokazują starszym pokoleniom jak korzystać z rozwiązań i technologicznych ułatwień tak aby skutecznie przezwyciężyć lęk przed zmieniającym się światem, poszerzyć ich horyzonty i umożliwić lepsze funkcjonowanie w starości (Brzezińska, 2005).

Kontakt starszych wolontariuszy z rówieśnikami jest również bardzo istotny. Zaspokaja ich potrzebę solidarności pokoleniowej (Bee, 2004 za: Matejczuk, 2007). Jest źródłem dobrego samopoczucia osób starszych (Semków, 2007). Ponadto, co słusznie podkreśla Joanna Matejczuk, pozwala: zaspokoić potrzebę afiliacji, przyjacielskich relacji; nawiązać nowe znajomości w miejsce utraconych po śmierci wieloletnich przyjaciół i członków rodziny; czasami znaleźć nowego partnera życiowego; porozmawiać o wspólnych doświadczeniach sprzed lat (czas drugiej wojny światowej, okres PRL-u); wspólnie spędzić czas (2007, s. 122).

Wolontariat dla niektórych osób stanowi rodzaj terapii. Zdarza się, że praca jako wolontariusz pozwala na kompensację zablokowanej z przyczyn obiektywnych potrzeby realizacji siebie w roli babci czy dziadka. Kiedy osoba starsza nie może troszczyć się o wnuki, szuka możliwości opiekowania się innymi w instytucjach społecznych i grupach samopomocowych (Matejczuk, 2007). Jest źródłem wsparcia psychologicznego, często również instrumentalnego (np. umożliwia wymianę informacji o wprowadzanych zmianach do regulacji świadczeń emerytalnych czy o nowych lekach).

Fakt, który jest wart szczególnego podkreślenia, odnosi się do roli, którą może pełnić wolontariat w życiu osób przewlekle chorych i niepełnosprawnych (por. Barlow, Hainsworth, 2001 za: Connors, 2008). Grupa badaczy – Julie H. Barlow, Georgina V. Bancroft, Andy P. Turner, (2005) – udokumentowała, że ludzie chorzy podejmujący się wyzwania pracy *non profit* aktywują się i samodyscyplinują w działaniach prozdrowotnych i nie tylko. Jako trenerzy *Kursu Zarządzania Sobą w Chorobie Przewlekłej* (z ang. *Chronic Disease Self-Management Course*, CDSMC) wzbudzają zdecydowanie większe zaufanie i są bardziej wiarygodni, w porównaniu ze zdro-

wymi osobami, w przekazywaniu jak: skutecznie radzić sobie z bólem, jak ćwiczyć, w jaki sposób się odżywiać, jak zwalczać symptomy depresji, jak komunikować swoją chorobę i jej przeżywanie rodzinie i specjalistom, jak rozwiązywać problemy, czy dokonywać zmiany w swoim życiu. Praca mająca na celu pomóc innym w pogodzeniu się i aktywnym radzeniu sobie z chorobą sprawia ponadto, że przewlekle chorzy wolontariusze zyskują poczucie wartości i doświadczają sensowności swoich działań, na nowo odzyskują pewność siebie. Najlepiej dokumentuje to wypowiedź jednego z uczestników programu:

„Tylko dawać, naprawdę tylko dawać innym ludziom szansę poradzenia sobie z chorobą, taką jaką i ja dostałem. To prawdziwy odlot kiedy widzisz, że ktoś, kto na pierwszej sesji po prostu naprawdę walczy, żeby dotrwać i przetrwać, na ostatnim spotkaniu ostro rusza do przodu, no wiesz, nie mówię, że to zupełnie inne osoby, ale to ludzie, którzy po raz pierwszy być może od momentu zachorowania, naprawdę w siebie wierzą i wierzą, że mają kontrolę nad swoim losem. [ID 7]” (tłum. A.B.) (Barlow, Bancroft, Turner, 2005, s. 131).

Praca na rzecz innych pozwala seniorowi odzyskać wiarę we własne możliwości, poczucie wpływu i odnaleźć sens życia w okresie późnej dorosłości. Wyniki badań dowodzą, że osoby starsze podejmujące pracę wolontariusza często jako główny motyw swojego działania wskazują: pragnienie pocucia się potrzebnymi (Okun, 1994 za: Okun, August, Rook, Newsom, 2010, s. 1667) i użytecznymi dla innych (Gruenewald, Karlamangla, Green-dale, Singer, Seeman, 2007 za: Okun, August, Rook, Newsom, 2010, s. 1667) czy wartościowe (Pilavin, Siegl, 2007 za: Okun, August, Rook, Newsom, 2010, s. 1667). Tym samym zyskują poczucie integralności siebie i ciągłości własnego życia. Nie są to oczywiście wszystkie źródła motywacji człowieka do pracy jako wolontariusz.

E. Gil Clary oraz jego współpracownicy (Mark Snyder, Robert Ridge, John Copeland, Arthur Stukas, Julie Haugen oraz Peter Miene) przyjęli, że funkcjonalnie kompletnym jest model motywacji, obejmujący sześć czynników tłumaczących gotowość do podejmowania działań *non profit* na korzyść drugiego człowieka. Każdy z nich, w różnym stopniu, może przyczyniać się do angażowania się jednostki w wolontariat. A precyzując, jedno, konkretne zadanie może być realizowane przez wolontariuszy, z których każdy kierować się będzie innym motywem w trakcie jego realizacji.

Ponadto, ten sam rodzaj pracy może zaspokajać różne potrzeby wolontariusza w zależności od czasu i sytuacji, w której ją wykonuje (por. Finkelstein, Penner, Brannick, 2005; Finkelstein, 2007; Dávila, Díaz-Morales, 2009). Wśród czynników konstytuujących motywację wolontariuszy są: (1) czynnik aksjologiczny (z ang. *value factor*) – pozwalający na ekspresję i urzeczywistnienie wartości altruistycznych i humanitarnych; (2) czynnik poznawczy (z ang. *understanding factor*) – umożliwiający nauczanie się czegoś nowego, zdobycie nowej wiedzy i doświadczenia; (3) czynnik społeczny (z ang. *social factor*) – gwarantujący interakcje społeczne i społeczną aprobatę; (4) czynnik zawodowy (z ang. *career factor*) – wzbogacający kompetencje i umiejętności zawodowe; (5) czynnik obronny (z ang. *protective factor*) – dający szansę ucieczki przed negatywnymi uczuciami wobec samego siebie, np.: przed poczuciem winy; oraz (6) czynnik wzrostu (z ang. *enhancement factor*) – warunkujący pozytywne odczucia wobec siebie (Clary, Snyder, 1999; por. Yoshioka, Brown, Ashcraft, 2007). Badając motywy wolontariuszy w realnych sytuacjach, E. Gil Clary i Mark Snyder (1999) doszli do wniosku, że ich zachowanie nie zależy wyłącznie od uwarunkowań osobowych, ani od samej sytuacji. Ich zdaniem stanowią wynik dynamicznej relacji między możliwościami jednostki i kontekstu w jakim się ona znalazła.

Praca wolontariusza, która uwarunkowana jest dynamicznie i przez wiele motywów, wewnątrznie ubogaca człowieka. Sprzyja kształtowaniu się w nim często zupełnie nowych cech charakteru. Wśród nich zwykle wymieniana się: cierpliwość, pokonywanie nieśmiałości, większą tolerancję, pokorę, zdecydowanie, pewność siebie, otwartość na ludzi, skupienie na człowieku, odwagę w działaniu i gotowość przyjmowania odpowiedzialności (Ciesiołkiewicz 2002 za: Nowak, 2008, s. 276).

Wolontariat ma jednocześnie aspekt niezwykle pragmatyczny. Pozwala odbudować, utraconą po przejściu na emeryturę, organizację czasu w rytmie dobowym, tygodniowym i miesięcznym. Przyjęcie na siebie obowiązku pomagania i wspierania innych dyscyplinuje człowieka do wstania z łóżka, zadbania o siebie i swój wygląd. Motywuje do szybkiego poradzenia sobie z codzienną rutyną dnia powszedniego (Matejczuk, 2007).

Wolontariat stanowi sposób pomagania innym i sobie. Dla ludzi starych jest narzędziem mobilizacji do samodzielnego zarządzania sobą i swoimi zasobami, sprzyja optymalizacji kondycji psychofizycznej (Barlow,

Bancroft, Turner, 2005). Praca jako wolontariusz zwiększa ponadto ich żywotność, a tym samym przyczynia się do podnoszenia jakości życia w okresie późnej dorosłości (Musick, Wilson, 2003).

3.4. Profesjonalizm w udzielaniu pomocy

Wiemy już dzisiaj wiele o tym, co sprzyja odraczaniu zgrzybiałości – jest to nade wszystko aktywność ceniona i użyteczna oraz żywa tendencja do zaspokajania zainteresowań. Użyteczna praca i pozasobiste zainteresowania – oto dwa główne eliksiry wydłużające młodość poza sześćdziesiątkę, szczególnie gdy towarzyszy im zabezpieczenie materialne nie spadające poniżej minimum socjalnego, skuteczne zabiegi zdrowotne, właściwa dieta i higiena.

(Kamiński, 1974/1993, s. 82)

Człowiek wkraczając w metrykalną starość, tj. przekraczając 65 rok życia, zwykle nie doświadcza radykalnej przemiany⁶⁷. Rozpoczęcie przeżywania własnej starości, która stanowi chronologicznie ostatni etap w rozwoju człowieka, jest konstruktem teoretycznym, szeroko opisywanym w podręcznikach gerontologii, geriatrii czy psychologii rozwojowej. W praktyce, w subiektywnych przeżyciach często nie jest dostrzegane, a czasem bywa świadomie ignorowane. Inaczej doświadcza się chwili przejścia na emeryturę. Ta namacalnie reorganizuje nawyki człowieka i choć łączy się ze starzeniem, poczuciem przemijania i trudem zaakceptowania zmiany, to i tak wydaje się⁶⁸ łatwiej przez człowieka akceptowana.

⁶⁷ Metrykalny początek starości powszechnie bywa niedostrzeżony przez seniorów. Simone de Beauvoir (1970) pisała o konspiracji milczenia, która dotyczy starości, a która sprawia, że nikt nie chce się do niej przyznać (za: MacKinlay, 2004). Bywa często i tak, że ciężar swojego wieku nie jest odczuwany i dużo później. Mandel Cohen, 90-letni amerykański psychiatra, zapytany przez swojego kolegę, również psychiatrę, Marshalla Folsteina o to, jak to jest być starym, odparł „Ja wcale nie czuję się stary” (Ames, Chiu, Lindesay, Shulman, 2010).

⁶⁸ Owo „wydaje się” jest ważne, bo podkreśla rozdźwięk między przekazem kulturowym, a rzetelną teorią i praktyką psychologiczną. W badaniach już dawno udowodniono, że proces adaptacji do emerytury jest trudny i długi. Robert C. Atchley rozpatruje go procesualnie i wyróżnia kolejne fazy: 1 – oddalona w czasie (kiedy człowiek w średnim wieku incydentalnie myśli o emeryturze); 2 – przedemerytalna; 3 – miesiąca miodowego; 4 – faza rozczarowania; 5 – zmiany kierunku; 6 – stabilizacji i 7 – końcowa (kiedy to osoba starsza na skutek choroby, utraty samodzielności zmuszona jest do zrezygnowania z samostanowienia o sobie) (więcej: Atchley, 1988, por. LaBauve, Robinson, 1999). W literaturze zjawisko to omawiane

W okresie późnej dorosłości trzeba raz jeszcze postarać się o to, by poczuć się potrzebnym i użytecznym. Senior ma w sobie zasoby niezbędne do poradzenia sobie z tą sytuacją. Zmiana dotyczy przecież zewnętrznych uwarunkowań, a nie jego wnętrza. On zachowuje wszystkie swoje dotychczasowe kompetencje, ma bogaty rezerwuuar wiedzy i wieloletnie doświadczenie (Matejczuk, 2007). Jest adekwatnie uposażony, by podjąć się roli mentora, lidera czy mistrza wobec młodszych pokoleń. Zadanie to może realizować wszędzie – w swoim uprzednim miejscu pracy (Tokarz, 2007), na uczelni wyższej⁶⁹ czy nawet w szkole (Tokarz, 2007). W każdym z tych miejsc seniorzy mogą nie tylko dzielić się usystematyzowaną, „sprawdzoną w życiu” wiedzą, ale również stanowić wsparcie dla młodszych pokoleń, dowodzić użyteczności tradycji, siły wartości i konieczności przyjęcia na siebie odpowiedzialności za własne decyzje i czyny. Ponadto, człowiek stary może poczuć się potrzebny, towarzysząc i wspierając drugiego człowieka w cierpieniu i słabości. Może stać się bezcennym źródłem pomocy dla osób chorych, słabszych, które często podlegają społecznemu wykluczeniu. Wśród nich nierzadko znajdują się również jego rówieśnicy. Człowiek, który pragnie pomagać, musi się do tego profesjonalnie przygotować. Tylko w ten sposób można uniknąć ryzyka niezamierzonego szkodenia innym i sobie samemu.

Chęć i zaangażowanie w niesienie pomocy są ważne, zwykle jednak nie wystarczają. Potrzeba czegoś więcej poza przekonaniem, że warto jest czynić dobro i dzielić się sobą z drugim człowiekiem. Czynniki krytycznych dla jakości udzielanego wsparcia i niesionej pomocy jest wiele. Na samym starcie kluczowe są, takie jak: umiejętność właściwego odczytania, kto

jest dużo szerzej i przy pomocy wielu różnych modeli (są to: teoria roli, teoria wyłączania się, teoria aktywności, teoria ciągłości, teoria kryzysów za: LaBauve, Robinson, 1999, por. Solinge, Henkes, 2005; Kloep, Hendry, 2006; Pushkar, Chaikelson, Conway, Etezadi, Giannopoulos, Li, Wrosch, 2010). W tym miejscu warto jedynie zasygnalizować, że choć większość osób starych dobrze adaptuje się do bycia emerytem, są i tacy, którzy tego nie umieją zrobić. Valerie A. Braithwaite i D.M. Gibson (1987), przeglądając opublikowane raporty z badań amerykańskich, duńskich, szkockich, brytyjskich, izraelskich i in. stwierdzili, że liczba ich sięga średnio około 30% emerytów.

⁶⁹ W Europie od lat efektywnie korzysta się z pomocy osób starszych w podnoszeniu kwalifikacji ludzi młodych, dopiero co kształcących się lub będących w trakcie doksztalcania. Z praktyką tą można spotkać się w prestiżowej, prywatnej szkole biznesowej w Holandii *Nyenrode Business Universiteit*, gdzie doświadczeni menadżerowie rozwijają kompetencje młodej kadry w zakresie zarządzania, rozwiązywania konfliktów czy komunikacji w firmie.

i w jakim zakresie potrzebuje i jest gotowy na przyjęcie pomocy, wzięcie za tę sytuację osobistej odpowiedzialności i wybranie optymalnej do sytuacji formy działań pomocowych (Penner, Dovidio, Piliavin, Schroeder, 2005). Potem, stopniowo rozwija się kompetencje interweniowania w sposób coraz bardziej profesjonalny, z uwzględnieniem szeregu ważnych reguł, z których warto przywołać:

- 1) stosowanie uważnego i aktywnego słuchania w celu rozpoznania potrzeb i realnych obaw przeżywanych przez osobę, której udziela się pomocy,
- 2) pomoc w rozpoznawaniu, konkretyzowaniu i porządkowaniu aspiracji i potrzeb osoby odbierającej pomoc,
- 3) wybieranie proaktywnych w miejsce reaktywnych strategii pomocowych, zawsze o ile jest to tylko możliwe,
- 4) udzielanie pomocy współbrzmiącej z kulturą i światopoglądem osoby, do której pomoc jest adresowana,
- 5) udzielanie pomocy zgodnej ze wskazanym przez osobę problemem i adekwatnej do wyznaczonego kontekstu,
- 6) udzielanie pomocy służącej nabyciu / rozwinięciu kompetencji sprzyjających maksymalizacji niezależności / samowystarczalności osoby odbierającej wsparcie / pomoc,
- 7) udzielanie pomocy tak aby potrzebujący czuł swój wkład w rozwiązywanie problemów i zaspokajanie jego potrzeb (w duchu współpracy i partnerstwa),
- 8) dbałość o zachowanie poczucia sprawstwa i decyzyjności u osoby, której udziela się pomocy (Dunst, Trivette, Deal, 1994 za: Bigby, 2006).

Gotowość niesienia pomocy drugiemu człowiekowi wśród osób starszych jest zasobem, którego wartości nie można przecenić. Stanowi ono jednak, posługując się metaforą, surowy diament, który by mieć faktyczną wartość wymaga oszlifowania. W przypadku seniora-wolontariusza dokonuje się to poprzez profesjonalne przygotowanie się do pomagania innym. Potrzebna jest wiedza psychologiczna i odpowiedni trening. Stąd na samym początku, kiedy ludzie starzy chcą pomagać, trzeba zachować dozę sceptycyzmu i pamiętać, że jest tak, gdyż często chcą oni móc coś robić: „W tej grupie wiekowej aktywność podejmowana dla samego działania, a nie jej rezultatów może odgrywać szczególnie ważną rolę w ekspresji oraz kształtowaniu obrazu siebie” (Palus, Wolny, 2007, s. 137-138).

Osoba przygotowująca się do bycia wolontariuszem uczy się jak umieć zachować równowagę w swoich działaniach, tak aby wybór zadań i sposób ich realizacji przynosił zysk zarówno „innym”, jak i „sobie samemu”. Wówczas obdarowywanie sobą przynosi realne korzyści. Pozwala osobie uzyskać pozytywny bilans „biorę” względem „daję” (Ossowski, 2005). Brak należytej dbałości o zachowanie tego umiaru grozi z jednej strony niebezpieczeństwem zdominowania osoby otrzymującej pomoc, zniewoleniem jej i заниżeniem jej własnej wartości, z drugiej przykrą dla osoby „dającej” depryzacją własnych potrzeb i pragnień, odczuwaniem przez nią frustracji i negatywnych emocji. Zagrożenie to dotyczy szczególnie osób oszukujących się, że „własne błędy” można „odkupić” poświęcaniem się innym, że można uciec przed własnymi problemami. Próba kompensacji poprzez „ofiarną służbę” jest groźna dla każdego człowieka (Matejczuk, 2007).

Aktywność wolontariacka, przez wielu traktowana jako naturalna i wpływająca „z dobroci serca”, nie jest wcale zadaniem prostym. Przeciwnie, jest wyzwaniem dla każdego bez wyjątku, kto chce się jej podjąć. Ani płeć, ani wiek, ani wykształcenie czy pozycja życiowa nie zwolnią człowieka od konieczności przygotowania się do niej. Trzeba nie tylko rozwinąć w sobie empatię i nauczyć się rozumieć drugą osobę, ale także kształcić w sobie nowe, a niezbędne w pracy wolontariackiej, kompetencje. Obok rzetelnej wiedzy, przygotowania w zakresie interwencji i poradnictwa, niezbędne jest również nabycie szeregu kompetencji społecznych obejmujących m.in.: gotowość do aktywności społecznej, do przyjmowania współodpowiedzialności, umiejętność planowania i konsultacji, prowadzenia negocjacji, gotowość do podejmowania przywództwa społecznego, znajomość i rozumienie przepisów i zasad funkcjonowania instytucji społecznych, umiejętność identyfikacji potrzeb, ustalania priorytetów, rozwiązywania konfliktów i sporów, przemawiania i dialogu, aktywnego słuchania, a także wiedzę fachową, zapewniającą rzeczywiste partnerstwo i możliwość wpływania na funkcjonowanie jednostki i grupy (Nowak, 2008).

Aby akt pomagania drugiemu człowiekowi stanowił obopólną korzyść tak dla dającego, jak i otrzymującego pomoc, ważne jest po pierwsze odpowiednie dostosowanie formy pomocy do indywidualnej osoby. Działanie to pozwala zapobiec upokorzeniu osoby słabszej, która: „zmuszana głównie do brania, doświadcza poczucia zależności oraz uległości, wynikającej z przewagi innych. (...) Ma to miejsce, gdy zachowania osób pełnosprawnych

dających są niezręczne, a niekiedy nawet prostackie. Granica między czynną dobrocią a okazywaniem własnej dominacji jest bardzo delikatna i często trudno ją nakreślić” (Ossowski, 2005). Szacunek dla podmiotowości drugiego człowieka pozwala w tej sytuacji uniknąć wielu błędów. Cierpliwość i pielęgnacja wzajemnego zaufania sprzyja stopniowemu otwarciu się potrzebującego na proponowaną mu pomoc. Proces ten jest czasochłonny i często dokonuje się metodą małych kroków – od zaakceptowania obecności drugiej osoby, przez nawiązanie bliskiej relacji, do aprobaty dokonujących się zmian.

Dostosowanie formy pomocy do potrzeb indywidualnego człowieka wiąże się z koniecznością wyboru między pomocą, opieką a wspomaganiem jego rozwoju (Ober-Łopatka, 2007). Decyzja ta jest ważna, ponieważ determinuje nie tylko jakość relacji wspierający – wspierany, ale również oddziałuje na poczucie jakości życia i zadowolenia ich obu, a szczególnie osoby będącej „odbiorcą” pomocy. Według Kingi Ober-Łopatki (2007) natura każdej z wymienionych trzech form pomagania różni się zasadniczo, co wymaga bliższej refleksji.

Pomoc drugiej osobie czasami jest konieczna, szczególnie w sytuacji przewlekłej choroby czy niepełnosprawności. Należy jednak pamiętać, że działania służące poprawie funkcjonowania i życia drugiej osoby mogą nieść w sobie również pewne niebezpieczeństwa. W sytuacji udzielania pomocy, osoba, która podejmuje się opieki nad drugim człowiekiem, często dostrzega w nim głównie deficyty. Przyjmuje, że jej działania mają stanowić kompensację jego braków. W takiej sytuacji zawsze obdarowywany będzie bardziej zaangażowany niż człowiek, który wymaga opieki. To z kolei prowadzi do wykształcenia się i utrwalenia między nimi relacji skośnej, z dominującą pozycją osoby opiekującej się, a uległą tej podlegającej opiece. Osoba bardziej zdrowa, sprawna i aktywna często staje się również bardziej dyrektywna, a w działaniach uprzedmiotawia osobę drugą. Podopieczny, mając świadomość tego, iż wymaga długoterminowej troski i wsparcia drugiego człowieka, staje się coraz bardziej bierny. W sytuacji skrajnie niesprzyjającej proces ten może prowadzić nawet do bezradności osoby podlegającej opiece, zaniżenia jej samooceny, pogorszenia jakości życia i apatii.

Pomoc, według Kingii Ober-Łopatki (2007), jest również formą działania, w której akcent położony jest głównie na deficytach człowieka. Dlatego

i tu występuje duże niebezpieczeństwo uprzedmiotowienia podopiecznego, szczególnie że jego zależność jest często zdecydowanie większa. Tym samym skłonność do dyrektywności pomagającego wzrasta, a to wymusza również skośność relacji między dającym a otrzymującym pomoc. To co różni pomoc od opieki, to jej nieciągły charakter. Sprowadza się ona często do incydentalnych działań, w odstępach czasu. To w efekcie ogranicza znacznie zaangażowanie osoby pomagającej i podopiecznego w dbałość o jakość ich wzajemnej interakcji.

Błędy wynikające z niewłaściwej postawy osoby pomagającej wobec podopiecznego zdarzają się niestety nie tylko niedoświadczonym wolontariuszom. Często występują w instytucjach pomocowych, wśród wykwalifikowanego personelu, który nadal „popelnia grzech zaniedbania”. Przyczyn tego jest wiele: frustracje zawodowe, brak dotacji, wypalenie; skutek wciąż ten sam – ubezwłasnowolnienie podopiecznego. Ta zła sytuacja nie ulega zmianie, ponieważ wciąż liczy się bardziej:

- wygodnictwo, które sprawia, że indywidualne podejście do potrzeb i zainteresowań człowieka uznaje się za stratę czasu;
- organizowanie dla samego organizowania, a wtedy nie jest ważna liczba uczestników zajęć czy terapii, a jedynie fakt ich odbycia się;
- rutyna, która czyni działanie przeciwnie skutecznym (przykładem jest infantylnizacja osób potrzebujących wsparcia, pomocy czy opieki);
- obwinianie – w tym i systemu pomocy społecznej, który sam w sobie nie działa najlepiej⁷⁰ (Stec, 2007).

Opieka i pomoc nie zawsze mają bilans ujemny. Wystarczy, że osoby podejmujące się działań wolontariackich uświadomią sobie niebezpieczeństwo, jakie „nadmiarowość ich pomocy” w sobie niesie. Kiedy postarają się, aby w kontakcie z człowiekiem słabszym zachować jego podmiotowość, aby pozostał Osobą, a nie tylko tłem dla ich czynności. Warto dołożyć wszelkich starań, aby opieka i pomoc: miały charakter wielostronny; obejmowały działania wynegocjowane z podopiecznym, a nie mu narzucone; były dostosowane do potrzeb i oczekiwań podopiecznego; zmieniały się elastycznie do samopoczucia podopiecznego (Ober-Łopatka, 2007; Stec, 2007).

⁷⁰ Jest tak ponieważ nadal „na pierwszym miejscu znajduje się pomoc materialna, co jest znamienne dla całego systemu pomocy społecznej w Polsce, a co może utrzymywać syndrom „kolejki” – ciągłego czekania na to, że ktoś wreszcie zmieni nasze życie” (Stec, 2007, s. 205).

Wspomaganie, w przeciwieństwie do opieki i pomocy, skupia się na zasobach człowieka. Jest działaniem trudnym, gdyż zmienia nie tylko osobę, ale również kontekst, w którym ona żyje (por. Brzezińska, 1997 za: Ober-Łopatka, 2007, s. 191). Dąży do optymalizacji środowiska osoby wymagającej wsparcia. Celem działań podejmowanych wspólnie z osobą wspomaganą jest wytworzenie takich warunków jej życia, w których będzie czuła się akceptowana, rozumiana, będzie miała możliwości wykorzystania własnych zasobów, będzie realizować swoje aspiracje, zainteresowania i pasje (Ober-Łopatka, 2007). W interakcji wspierający – wspierany, obie osoby są równie ważne i obie stanowią podmiot własnych działań. Żadna nie stara się zdominować drugiej. Dzięki takiej równoległej relacji zachowana jest ich wzajemna niezależność, przy ich jednoczesnym wysokim zaangażowaniu w działanie. Obie osoby wzajemnie siebie konfrontują, wymieniają się własną wiedzą i doświadczeniem. Brak dyrektywności osoby wspierającej, długofalowy charakter relacji daje poczucie bezpieczeństwa, ale i satysfakcji życiowej osobie wspieranej. Wspomaganie zapewnia jej: „poczucie sprawowania kontroli nad własnym życiem, ugruntowując przekonanie o jego stabilności” (Ober-Łopatka, 2007, s. 190).

Wybór formy działania – pomocy, opieki czy wsparcia – stanowi dopiero pierwszy krok w drodze do poprawy kondycji życia drugiego człowieka. Kolejny to wielki indywidualny wysiłek wolontariusza poświęcony samokontroli, samoocenie i autorefleksji. Osoba, która decyduje się na ingerencję w sytuację trudną drugiego człowieka, w problemy, których sama często nigdy nie doświadczyła, musi mieć w sobie dużo pokory i dyscypliny, aby skutecznie oprzeć się pokusie naprawiania czyjegoś życia. Musi mieć także dużą wiedzę o ludziach – i tu emeryt-wolontariusz w porównaniu z osobą młodą zyskuje dzięki swojej mądrości życiowej, doświadczeniu i umiejętności dystansowania się. Nie każdy potrafi dostrzec, że w niektórych sytuacjach bierność człowieka jest efektem jego własnej kalkulacji. Bycie zależnym przynosi niektórym wymierne korzyści (opiekę, częstsze wizyty, troskę i dbałość o najdrobniejsze pragnienia) (Słapińska, 2007). Wówczas ludzie ci usilnie bronią się przed usamodzielnieniem. Bierność może wynikać także z utraty nadziei, niewiary w to: „by jakkolwiek forma ich aktywności zmieniła ich sytuację” (Słapińska, 2007, s. 162). W każdym przypadku trzeba działać inaczej i nie zniechęcać się odnoszonymi często wspólnie porażkami.

Osoby dające siebie innym muszą ponadto zadbać o to, aby wyzbyc się stereotypów i uprzedzeń. Wystrzegać się powinny błędów atrybucji częstych przy obserwacji i interpretacji zachowań innych ludzi. Zwykle trudne zachowania odbierane są jako zamierzone, celowe i osłabiają relację między wolontariuszem a osobą potrzebującą wsparcia czy pomocy. Część opiekunów błędnie zakłada, że staje się obiektem niechęci czy złośliwości podopiecznych (Ober-Łopatka, 2007a). Często jednak jest to niezamierzony efekt, rezultat postępującej degradacji osoby, czy zaawansowania stanu chorobowego. Nie wolno o tym zapominać, ponieważ tylko świadomość tego pozwala na prawidłowe funkcjonowanie w tak trudnej sytuacji. Jest to jedyny sposób na poradzenie sobie z nią bez jej negowania, minimalizowania, ambiwalentnego oceniania czy wręcz wycofywania się z niej (Ober-Łopatka, 2007a).

Podając się zobowiązania pracy jako wolontariusz, warto zadbać nie tylko o szerokie horyzonty, ale przede wszystkim o głębokie, oparte na rzetelnej wiedzy, rozumienie określonej sytuacji, w której znajduje się podopieczny. To w jaki sposób zareaguje on na wyciągniętą do niego pomocną dłoń zależy bowiem nie tylko od jego postawy, choć ta jest niezmiernie ważna, ale również od szeregu innych czynników. Wśród nich warto zwrócić uwagę na znaczenie różnic indywidualnych w kształtowaniu się i jakości relacji *udzielający pomocy – pomoc otrzymujący*. I tak trzeba mieć świadomość, że:

- jeśli ktoś jest bardziej ekstrawertywny, wówczas łatwiej jest mu pogodzić się ze swoimi deficytami i łatwiej przyjmuje pomoc i wsparcie od drugiego człowieka; zdecydowanie trudniej jest odnaleźć się w takiej sytuacji introwertykowi;
- osoba zależna wymaga większej ostrożności i dyscypliny opiekuna, który pilnować musi, by nie nasilać jej skłonności do ulegania i uzależniania się od pomocy innych; w kontakcie z taką osobą należy mobilizować podopiecznego do podejmowania różnych, nawet najdrobniejszych inicjatyw; konieczne jest zapewnienie mu poczucia kontroli i częstego doświadczania radości sukcesu;
- osoba niezależna trudniej będzie przystosowywać się do sytuacji dla niej nowej, a taką jest przyjmowanie od kogoś pomocy; w sytuacji zależności będzie się starała za wszelką cenę pozostać bardzo aktywną i zaangażowaną; istnieje niebezpieczeństwo, że jej oczekiwania mogą

wykraczać poza jej możliwości, dlatego należy tak aranżować warunki jej życia, aby jak najdłużej dawać jej poczucie decydowania (nawet jeśli będą to tylko pozory). „Pozorne decydowanie powinno dotyczyć głównie prostych codziennych czynności i wynikających z nich problemów, np. tego, co chory chciałby zjeść, przeczytać, gdzie wybrać się na spacer. (...) Wybór jest ograniczony, ale tylko z perspektywy opiekuna. Chory natomiast ma poczucie, że to on sprawuje kontrolę nad własnym życiem” (Ober-Łopatka, 2007a, s. 176);

- postępowi chorób psychicznych towarzyszą często podejrzliwość, fałszywe oskarżenia i pomówienia podopiecznego w stosunku do opiekującego się nim; bez względu jednak na sytuację człowiek ten nadal potrzebuje pomocy i zasługuje na szacunek i troskę.

Dyskutowane w tym podrozdziale wskazówki i rady stanowią przykład wiedzy niezbędnej w pracy *non profit*. Osoba, która podejmuje zobowiązanie pracy jako wolontariusz ma do swojej dyspozycji liczne i obszerne publikacje naukowe. Ponadto może, a nawet powinna skorzystać z organizowanych w ramach organizacji pozarządowych, inicjatyw władz lokalnych i oczywiście Uniwersytetów Trzeciego Wieku, tematycznych szkoleń. Jako pewną inspirację można potraktować zespół reguł CARITAS. Słowo *caritas* w języku łacińskim oznacza miłość i opiekę. To samo słowo może stanowić akronim słów w języku angielskim: *Comprehensive, Accessible, Responsive, Individualized, Transdisciplinary, Accountable, Systemic*. Znaczenie, jakie te słowa ze sobą niosą tworzą algorytm troski o wysoką jakość pomocy niesionej drugiej osobie w potrzebie. David Ames, Edmond Chiu, James Lindesay oraz Kenneth I. Shulman (2010, s. 122-123) tłumaczą je po kolei:

- *Comprehensive* – całościowy, pełny, wszechstronny.
- *Pełna* opieka powinna uwzględniać wszystkie aspekty fizycznych, psychologicznych i społecznych potrzeb i pragnień pacjenta i być na skoncentrowaną na pacjencie.
- *Accessible* – przyjazny człowiekowi i dostępny.
- *Przyjazna* opieka sprzyja potrzebującemu i jest dostępna od zaraz. Postępując zgodnie z tą regułą, należy minimalizować wszelkie przeszkody natury geograficznej, kulturowej, finansowej, politycznej czy językowej, które mogłyby ograniczyć dostęp do pomocy.

- *Responsive* – wrażliwy i udzielający odpowiedzi.
- *Wrażliwa* pomoc polega na uważnym wysłuchaniu osoby dzielącej się swoimi problemami, na jej zrozumieniu i udzieleniu wsparcia w zakresie, w jakim jest jej ono rzeczywiście niezbędne.
- *Individualized* – indywidualny.
- *Indywidualna* pomoc jest dostosowana do potrzeb i zaakceptowana przez konkretną osobę i jej rodzinę. Preferuje się udzielanie wsparcia i pomocy w formie sprzyjającej optymalizacji życia potrzebującego w jego własnym domu, bez konieczności umieszczania go w instytucjach pomocowych.
- *Transdisciplinary* – interdyscyplinarny
- *Interdyscyplinarna* pomoc służy zintegrowaniu środowiska specjalistów i wolontariuszy, celem niesienia optymalnej i kompleksowej pomocy potrzebującym.
- *Accountable* – odpowiedzialny.
- *Odpowiedzialna* pomoc przyjmuje na siebie ciężar dbania o wysoką jakość świadczeń, których udziela. Stale monitoruje proces pomocowy w partnerskim dialogu z osobą, która ją odbiera i jej rodziną. Troska dotyczy również zachowania odpowiedniej kultury i wrażliwości etycznej.
- *Systemic* – systemowy i zwarty.
- *Systemowa* pomoc zakłada ciągłość i elastyczne zintegrowanie wszelkich możliwych źródeł wsparcia na poziomie lokalnym, regionalnym i państwowym, a także ułatwia efektywną współpracę i komunikację między instytucjami.

Udzielanie pomocy według reguł CARITAS stanowi gwarancję jakości i skuteczności. Oczywiście wymaga doświadczenia i wsparcia całego środowiska ukierunkowanego na działalność *non profit*. Wolontariusz, sam jeden, nie byłby w stanie im sprostać. Jednakże wiedza i świadomość reguł CARITAS może mu pomóc w radzeniu sobie z wieloma dylematami w jego pracy.

Ostatnia kwestia, którą należy poruszyć, to problem kosztów, na które z pewnością narażona jest każda osoba podejmująca się pracy wolontariusza. W ich zakres wchodzi:

- obciążenia i problemy fizyczne: poczucie zmęczenia, deprywacja snu, brak wypoczynku, brak czasu wolnego, brak energii, utrata kontroli;

- obciążenia psychiczne: negatywne emocje doświadczane przy pomaganiu innym w sytuacjach trudnych, np.: lęk, strach, wstyd, złość, poczucie winy, smutek, apatia;
- trudności społeczne: ograniczenie kontaktów z rodziną oraz kontaktów towarzyskich;
- trudności finansowe wynikające z konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów, chociażby związanych z transportem;
- koszty osobowe: poczucie, że opieka jest trudna i że obciąża zdrowie opiekuna, poczucie utraty swobody czy kontroli nad swoim życiem, poczucie utraty satysfakcji z życia, postrzegane przez opiekuna zmiany w dotychczasowym życiu (za: Ober-Łopatka, 2007a).

Trudności tych nie da się ominąć, czasami tylko się je ogranicza. Ważne jest dlatego uświadomienie sobie raz jeszcze, jak istotne jest zachowanie równowagi między „dawaniem” i „braniem”. Trzeba dbać o innych i opiekować się nimi, ale również dbać i troszczyć się o siebie samego i swoich najbliższych. Tylko pod tym warunkiem praca wolontariusza będzie dawać satysfakcję i stanowić godną naśladowania misję człowieka generatywnego w okresie późnej dorosłości.