Fundusze Europejskie dla Małopolski

WOLONTARIAT W KULTURZE

PROJEKTY POMYSŁY PODPOWIEDZI

VOLUNTEERING IN CULTURE

PROJECTS IDEAS HINTS

PROGRAM REGIONALNY
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Małopolska

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
ROZWOJU REGIONALNEGO

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

Fabryka Nowa

TRANS EUROPE HALLES

mains d'œuvres

P60 WWW.P60.NL

Stanica Žilina-Záriečie

małopolski instytut kultury mik

Muzeum Etnograficzne im. Seweryna Udzieli w Krakowie

Filharmonia im. Karola Szymanowskiego w Krakowie

WOLONTARIAT W KULTURZE

PROJEKTY POMYSŁY PODPOWIEDZI

VOLUNTEERING IN CULTURE

PROJECTS IDEAS HINTS

Copyright © Teatr Łaźnia Nowa, Kraków

Instytucja wiodąca / Project Leader
Teatr Łaźnia Nowa, os. Szkolne 25, 31-977 Kraków, www.laznianowa.pl

Dyrektor Naczelny i Artystyczny Teatru / Managing and Artistic Director of the Theatre
Bartosz Szydłowski

Wicedyrektor / Deputy Director
Jarosław Tochowicz

Koordynatorka projektu / Project coordinator
Małgorzata Chęcińska-Głazik

Tłumaczenie tekstów / Translation
HOBBiT Piotr Krasnowolski (Piotr Krasnowolski, Hayden Berry, George Lisowski)

Redakcja i korekta / Editors / Polish proofreading
Margerita Krasnowolska
Agnieszka Siewicz

Opracowanie graficzne / Design and layout
Krescenty Głazik

Skład i przygotowanie do druku / DTP
Wydawnictwo FALL
ul. Garczyńskiego 2, 31-524 Kraków, tel. 12 413 35 00, www.fall.pl

Druk i oprawa / Printed and bound by
Drukarnia Know-How
ul. Józefa Chełmońskiego 255, 31-315 Kraków, www.dkh.com.pl

Wydanie I, Kraków 2013 / 1st edition, Kraków 2013

ISBN: 978-83-936508-1-1

Publikacja powstała podczas trwania projektu „Opracowanie i wdrożenie programu szkoleń wolontariuszy z zakresu zarządzania kulturą na podstawie wymiany doświadczeń członków sieci Trans Europe Halles", zrealizowanego przez Teatr Łaźnia Nowa i współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Małopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2007–2013.

This publication originated during the Design and implementation of a training programme for volunteers in culture management based on the experience of the members of the Trans Europe Halles network project conducted by the Łaźnia Nowa Theatre, cofinanced by the European Union as part of Małopolska Regional Operational Programme 2007–2013.

PROGRAM REGIONALNY
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Małopolska

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ ROZWOJU REGIONALNEGO

Spis treści / Contents

SŁOWO WSTĘPNE / A WORD OF INTRODUCTION 5

Część I / Part I
Wolontariat w sektorze kultury – podstawowe zagadnienia / Voluntary service in the cultural sector – basic questions

TERMINOLOGIA, PODSTAWY PRAWNE, ZARZĄDZANIE WOLONTARIATEM W KULTURZE / TERMINOLOGY, LEGAL GROUNDS, MANAGING VOLUNTEERING IN CULTURE 13

AGNIESZKA SIEWICZ
Wstęp: czym jest wolontariat w kulturze? / Introduction: what is voluntary service in culture? 13

KAMILA KOSMALSKA
„Konstytucja Trzeciego Sektora". Wolontariat w świetle polskiego ustawodawstwa / "The constitution of the third sector". Volunteering in the light of Polish legislation 24

AGNIESZKA SIEWICZ
Wolontariusz = Prometeusz? Motywacje wolontariuszy sektora kultury / Volunteer = Prometheus? Volunteer motivations in cultural sector 32

KAMILA KOSMALSKA
Cykl współpracy z wolontariuszem w instytucji kultury / A cycle of cooperation with volunteers in a cultural institution 41
Uwaga! Wybrane problemy współpracy z wolontariuszem, czyli czego należy się wystrzegać / Warning! Selected problems in working with volunteers, or what must be avoided 62

KOMPENDIUM WIEDZY DLA WOLONTARIUSZY I INSTYTUCJI – BAZA DANYCH / DATABASE – COMPENDIUM OF INFORMATION FOR VOLUNTEERS AND INSTITUTIONS 62

AGNIESZKA SIEWICZ
Biblioteczka, czyli pomocne publikacje o wolontariacie w kulturze / Handy library, or helpful publications on volunteer service in culture 63
Przydatne strony internetowe / Useful websites 69
Książka adresowa / Address book 70

Część II / Part II
Od ogółu do szczegółu. Przykłady dobrych praktyk i programów wolontariatu w sektorze kultury na poziomie lokalnym oraz europejskim / From general to specific. Good practice and voluntary programmes in the culture sector at local and European levels: case studies

OPRACOWANIE I WDROŻENIE PROGRAMU SZKOLEŃ WOLONTARIUSZY Z ZAKRESU ZARZĄDZANIA KULTURĄ NA PODSTAWIE WYMIANY DOŚWIADCZEŃ CZŁONKÓW SIECI TRANS EUROPE HALLES / DESIGN AND IMPLEMENTATION OF A TRAINING PROGRAMME FOR VOLUNTEERS IN CULTURE MANAGEMENT BASED ON THE EXPERIENCE OF THE MEMBERS OF THE TRANS EUROPE HALLES NETWORK 75

MAŁGORZATA CHĘCIŃSKA-GŁAZIK
Wprowadzenie / Introduction 75

Spojrzenie z perspektywy instytucji prowadzącej. Kilka słów od koordynatora oraz kalendarium wydarzeń / A look from the perspective of the leader. A word from the coordinator and the calendar of events 80
Spojrzenie z perspektywy wolontariusza. Nasze relacje z pobytu u partnerów zagranicznych / A look from a volunteer's perspective. Our reports from visits to foreign partners 92

SIEĆ TRANS EUROPE HALLES / TRANS EUROPE HALLES NETWORK 109

PARTNERZY / PARTNERS 114
Małopolski Instytut Kultury / Małopolska Institute of Culture 114
Muzeum Etnograficzne im. Seweryna Udzieli w Krakowie / The Seweryn Udziela Ethnographic Museum in Krakow 116
Filharmonia im. Karola Szymanowskiego w Krakowie / Karol Szymanowski Philharmonic in Cracow 118
Johan Centrum 120
Mains d'Œuvres 122
Stanica Żylina-Zariecie 123
P60 123

SANDY FITZGERALD
WOLONTARIAT W TEATRZE ŁAŹNIA NOWA. PERSPEKTYWA TRENERA / TEATR ŁAŹNIA NOWA THEATRE – VOLUNTEER PROJECT. A TRAINER'S PERSPECTIVE 124

ZARZĄDZANIE WOLONTARIATEM W PRAKTYCE. DOŚWIADCZENIA NASZYCH INSTYTUCJI PARTNERSKICH / PRACTICAL MANAGEMENT OF VOLUNTARY SERVICE. EXPERIENCES OF OUR PARTNER INSTITUTIONS 132

KAMILA KOSMALSKA
„We właściwym miejscu, we właściwym czasie". Dziedzictwo Małopolski polem działań dla wolontariuszy / "At the right place, at the right time". Małopolska heritage as the field for volunteering action 132

JAROSŁAW TOCHOWICZ
Instytucja kultury a społeczność lokalna, czyli jak wolontariusze naszego teatru pracowali z jego sąsiadami. Projekt „Wakacje z Łaźniowcami" / An institution of culture and the local community, or how the volunteers of our theatre worked with its neighbours. The Wakacje z Łaźniowcami – Holiday with the Łaźnia People project 139

MATYLDA STANOWSKA
„Lodołamacz. Bezpłatny Dwutygodnik Nowej Huty" jako przykład opartej na idei wolontariatu inicjatywy Teatru Łaźnia Nowa / "Icebreaker. Free Nowa Huta bi-weekly" as an example of the Łaźnia Nowa Theatre initiative based on the idea of volunteering 154

DUŠAN DOBIAŠ
Wolontariusze w Stanicy / Stanica and its volunteers 161

SIMONE RIETMEIJER
Wolontariusze w P60 / P60 and its volunteers 164

AGATA ETMANOWICZ
WOLONTARIAT W KULTURZE – MIĘDZYNARODOWO / VOLUNTEERING IN CULTURE: THE INTERNATIONAL WAY 166

SŁOWO WSTĘPNE

A WORD OF INTRODUCTION

Rola kultury w kształtowaniu społeczeństwa obywatelskiego, a w konsekwencji – w budowaniu wysokiego kapitału społecznego, który powinien je charakteryzować, pozostaje niezmiennie nadrzędna. Więziotwórczy charakter kultury stwarza przede wszystkim podstawy do autoidentyfikacji jednostki, w efekcie wykształcając wśród przedstawicieli określonej grupy społecznej, lokalnej, czy subkulturowej zbiorowe poczucie tożsamości. Daje jednak także i coś więcej: dzięki bezinteresownemu promowaniu takiej postawy pojawia się współodpowiedzialność za położenie społeczne i obywatelskie zaangażowanie innych członków wspólnoty.

W tym kontekście dobrowolne zaangażowanie każdego z nas w wartościowe obszary działalności kulturalnej pozwala na lepsze wyrażenie siebie i w rezultacie zyskanie większej samoświadomości. Istotnym aspektem tego procesu jest kształtowanie relacji z dziedzictwem kulturowym miejsca, z którym jesteśmy związani i na rzecz którego pracujemy. Stajemy się bowiem jego współtwórcami.

Wolontariat jest jedną z możliwości aktywnego uczestnictwa w kreowaniu kultury, zarówno w wymiarze lokalnym, jak i ponadnarodowym, poprzez udział w przedsięwzięciach społeczno-kulturalnych podejmowanych na taką skalę. W Polsce jest on jednak szczególnym wyzwaniem tak dla projektów realizowanych przez podmioty instytucjonalne,

The role of culture in the shaping of the civic society and consequently in the building of the high social capital that should be characteristic of such a culture remains unwaveringly of paramount importance. The bonding nature of culture first of all establishes grounds for individual self-identification, and – as a consequence – creates the collective sense of identity among the representatives of a specific social, local or subcultural group.

Yet there is a greater yield. Co-responsibility for the situation of the society and civic involvement of other members of a given community thanks to the disinterested promotion of such an attitude.

In this context, a voluntary involvement of every one of us in the cultural activity we find valuable allows a better expression of the self, and resultingly – an acquisition of greater self-awareness. Its significant aspect is also the shaping of relations with the cultural heritage of the place we are connected to and for whose sake we work. We are becoming its co-creators.

Volunteering is one of the options of active participation in creating culture at dimensions ranging from local to supranational thanks to participation in social and cultural projects undertaken at such scales.

In Poland, it provides a particular challenge both for the projects conducted by institutions and grassroots commu-

jak i oddolnych inicjatyw społecznych i obywatelskich, bowiem wśród krajów europejskich pod względem społecznego zaangażowania Polacy plasują się dopiero na 18. pozycji. Według danych stowarzyszenia Klon/Jawor zaledwie 12% Polaków (ok. 3,8 mln osób) zadeklarowało, że poświęca czas na pracę w organizacji społecznej lub grupie nieformalnej (źródło: http://www.ngo.pl/files/civicpedia.pl/public/raporty/zaangazowanie2010.pdf).

Doświadczenie poprzednich pokoleń i brak właściwych wzorców powodują, że zapominamy, jak duże korzyści społeczne niesie ze sobą zaangażowanie obywateli w wolontariat. Pozwala on m.in. na nabywanie nowych kompetencji zawodowych i społecznych przez ludzi młodych i bez doświadczenia. Aktywizuje i zapobiega marginalizacji społecznej po utracie zatrudnienia lub przejściu na emeryturę, stwarza też przestrzeń dla zaangażowania ludzi wykluczonych z uwagi na niepełnosprawność. Należy więc działać na rzecz efektywnej promocji wszelkiego rodzaju działalności wolontariackiej, szczególnie tej realizowanej w obszarze instytucji kultury.

W Polsce pierwszym skojarzeniem, jakie statystycznie budzi pojęcie wolontariatu, nie jest wprawdzie sektor kultury, ale optymizmem napawa fakt, że w ciągu ostatnich trzech lat nastąpił znaczny wzrost zainteresowania wprowadzaniem wolontariatu w placówkach kulturalnych. Przykłady innych krajów europejskich pokazują, że sytuacja mogłaby wyglądać jeszcze korzystniej, a wykorzystanie wolontariatu w instytucjach kultury umożliwia osiągnięcie nie tylko rezultatów społecznych, ale również ekonomicznych.

Na tym polu Teatr Łaźnia Nowa z krakowskiej dzielnicy Nowa Huta jest miejscem szczególnym: przyjaznym, otwartym, stawiającym na pracę i budowanie relacji wolontariackich – w pierwszej kolejności z mieszkańcami tej właśnie dzielnicy, ale także i ze środowiskiem krakowskiej młodzieży oraz każdym zainteresowanym współpracą przy realizacji działalności statutowej teatru, ale przede wszystkim upowszechnianiem wartościowych projektów kulturalnych i artystycznych.

Projekty prowadzone przez Teatr Łaźnia Nowa skupiły uwagę mieszkańców Krakowa, ale też i innych miast Polski oraz wielu środowisk zagranicznych, na Nowej Hucie. Skonfrontowały ich wyobrażenia o biednej, postindustrialnej,

nity and civic initiatives. Among European countries, Poland ranks 18th in civic involvement. According to the data from Klon/Jawor Association, only 12% of Poles (approximately 3.8 million people) declared devoting their time to work in a civic organisation or an informal group. (Source: http://www.ngo.pl/files/civicpedia.pl/public/raporty/zaangazowanie2010.pdf)

The experience of the previous generation and lack of proper role models make us forget the huge benefits to the community and society that civil involvement in voluntary activity brings. It allows among others acquisition of new occupational and social competencies by the young and the inexperienced. It triggers activation and the challenging of social marginalisation after loss of employment or shift to retirement, and provides space for the involvement of the excluded due to disability.

This is why one should think and primarily act for the benefit of the most efficient promotion of all types of voluntary involvement, especially if conducted in the area of institutions of culture.

As far as the two are still hardly ever associated with each other in Poland, it is optimistic that in the last three years, there has been a significant increase in the interest in applying the potential of volunteering for the benefit of culture institutions. Examples coming from other European states show that the situation could look quite differently and the use of the voluntary potential in institutions of culture allows attainment of not only community but also economic results.

In this field, the Łaźnia Nowa Theatre from Kraków's Nowa Huta is a specific place. Friendly, open, focusing on work and building voluntary relationships, with firstly the residents of the district, the Kraków youth, and everyone interested in collaborating with the Theatre to support its status ensconced activity, and importantly promotion and implementation of valuable cultural and artistic projects.

The projects conducted by the Theatre focused the attention of the people Kraków and other Polish cities and many foreign groups on Nowa Huta, confronting their representations of impoverished post-industrial, derelict and culturally excluded district with reality of a place where projects

zniszczonej i kulturalnie wykluczonej dzielnicy z rzeczywistością, udowadniając, że Nowa Huta jest miejscem, w którym z powodzeniem realizowane są projekty o wymiarze nie tylko lokalnym, ale i międzynarodowym. Przykładem jest sukces pięciu już edycji Międzynarodowego Festiwalu Teatralnego „Boska Komedia" oraz wiele produkcji teatralnych i społeczno-kulturalnych, docenionych przez widzów i krytyków, zrealizowanych właśnie w tym miejscu.

Łaźnia Nowa nieustannie przyciąga. Stawia na bezpośredni kontakt widzów z aktorami, a jednocześnie pozwala każdemu chętnemu choć przez chwilę poczuć się artystą. Ta niezwykła relacja pozwoliła spojrzeć na odbiorców w nieco inny sposób – jako współtwórców sztuki, a nie tylko biernych obserwatorów.

Warto podkreślić, że główny artystyczny i społeczny wysiłek dyrektora Bartosza Szydłowskiego i jego teatru skierowany jest na przywrócenie godności Nowej Huty i jej mieszkańców. Cel ten jest realizowany z myślą o wspieraniu więzi i tożsamości wspólnoty lokalnej oraz otwieraniu „okien na świat poza Nową Hutą". Dlatego do udziału w niemal wszystkich przedsięwzięciach teatru zapraszani są członkowie lokalnej społeczności, a większość projektów okołoteatralnych nakierowana jest na aktywizację sąsiadów Łaźni Nowej. Mieszkańcy są zapraszani do udziału w procesie artystycznym, aby poprzez bezpośrednie zaangażowanie mogli doświadczyć jego otwierającej perspektywy i na nowo tworzyć pełną historycznych uwarunkowań i niuansów mitologię tego niezwykłego miejsca.

Takim działaniem była również realizacja projektu „Opracowanie i wdrożenie programu szkoleń wolontariuszy z zakresu zarządzania kulturą na podstawie wymiany doświadczeń członków sieci Trans Europe Halles" – to połączenie akcji edukacyjnej z aktywnością kulturalną stało się przyczynkiem do promocji idei wolontariatu w kulturze oraz zwrócenia uwagi na skalę i znaczenie roli, jaką pełni praca ochotników w wielu dziedzinach życia społecznego.

Mówiąc o wolontariuszach często mamy na myśli ludzi młodych – studentów chcących umieścić dodatkową „pozycję" w swoim CV. Tymczasem z Łaźnią współpracują ochotnicy w różnym wieku. Teatr staje się dla nich „drugim domem", miejscem, z którym odczuwają więź, miejscem

of local dimension and international renown can be carried out and are successful. An example being the success of the five years of the *Boska Komedia – Divine Comedy* International Theatre Festival and a range of theatrical, and social and cultural productions conducted at Łaźnia and appreciated both by the audiences and the environment.

The Łaźnia Nowa never ceases to attract. It opts for the direct contact between audiences and artists, at the same time allowing everyone who wishes so to feel an artist, even if only for a moment. This extraordinary relationship made it possible to take a slightly different look at the audience as co-authors of art, and not only its passive observers.

The dedication of the main artistic and community effort of director Bartosz Szydłowski and his Theatre to the revival of imagination and dignity of both Nowa Huta and its residents is a fact worth emphasising. The objective is carried out to support the ties and the identity of the local community, and to build "windows opening to a view beyond Nowa Huta".

This is why invited to participate in nearly all theatre productions are members of the local community, and majority of the projects focusing on Theatre are focused on the activation of residents living in the vicinity of the theatre. The locals are invited to participate in the artistic process and experience its opening perspective through direct involvement, so as to create a new the mythology of this extraordinary place, loaded with historical circumstances and nuances.

Implementation of the Design and implementation of a training programme for volunteers in culture management based on the experience of the members of the Trans Europe Halles network project belonged among such activities. Combining an educational campaign with cultural activity became a starting point for promoting the idea of voluntary activity in culture and turning attention to the scale and significance of the role played by voluntary service in many fields of community life.

Speaking about volunteers, we frequently think about the young: students eager to put another item in the CVs. Yet, cooperating with Łaźnia are people at different age. They find the theatre the "second home", a place in which

pozwalającym realizować pasje, ale też odnosić zauważalne w środowisku sukcesy (m.in. nagroda dla Mariusza Cichońskiego, aktora amatora, za debiut aktorski roku 2013).

Jedną z ważniejszych imprez, podczas której ogromne znaczenie ma praca wolontariuszy, jest wspomniany wcześniej Międzynarodowy Festiwal Teatralny „Boska Komedia". Ochotnicy/wolontariusze współpracujący z teatrem przy realizacji tego projektu angażowani są do różnych działań. Nierzadko wymagają one bardzo konkretnych i profesjonalnych umiejętności, wzmacniających operatywność, dobrą organizację oraz znajomość realiów świata teatru, kultury i mediów.

Przy współpracy wolontariackiej, szczególnie w polskich warunkach, to wolontariusze „dają coś" drugiej stronie, w tym przypadku instytucji teatru. Projekt zrealizowany przez Teatr Łaźnia Nowa „dał coś" jego uczestnikom. Prócz udziału w warsztatach z zagranicznymi trenerami oraz możliwości sprawdzenia wiedzy teoretycznej w praktyce, zaangażowani w niego wolontariusze dostali coś znacznie ważniejszego – przestrzeń i możliwość otwarcia się na świat, pozwalające poszerzyć bazę kontaktów osobistych, a przede wszystkim doświadczyć kultury, zwyczajów i metod pracy powszechnych w innych krajach. Ma to dla ich indywidualnego doświadczenia znaczenie niebagatelne.

„Opracowanie i wdrożenie programu szkoleń wolontariuszy z zakresu zarządzania kulturą na podstawie wymiany doświadczeń członków sieci Trans Europe Halles" wpłynęło na życie, karierę i doświadczenia uczestników projektu. Współpraca z osobami, które w szczególny sposób traktują swoją pracę – nie oczekują finansowej gratyfikacji – uczy otwartości na świat i ludzi.

Kluczowym elementem, dopełniającym projekt, był festiwal „Tymczasowa Strefa Przetrwania". Do udziału w nim zaproszono organizacje, które współpracują z wolontariuszami, a także samych wolontariuszy – aby zaprezentowali swoje relacje z pobytów w różnych instytucjach kultury w całej Europie. Promowanie działań wolontariackich zachęca bowiem odbiorców do zaangażowania się w życie danej instytucji. Tak jest też w przypadku Teatru Łaźnia Nowa – dzięki „Tymczasowej Strefie Przetrwania" wzrosło zainteresowanie naszym teatrem, a co za tym idzie – poczucie identyfikacji z tym miejscem.

they feel the bonds, the place that lets them carry out their passions, and enjoy success recognisable in their environment (e.g. the award for Mariusz Cichoński, an amateur actor for his acting début in 2013).

One of the most important events during which the work of volunteers is very important is the Divine Comedy International Theatre Festival mentioned earlier. The volunteers cooperating on the project with the theatre are involved in a broad range of essential activities. In many cases, they require very specific and professional skills promoting versatility, good organisation, and acquaintance with the reality of the world of theatre, culture, and the media.

Especially in the Polish reality, voluntary service is as a rule treated in the category of thinking that these are the volunteers who "give something" to the other party, in this case – the theatre as an institution. The project carried out by the Łaźnia Nowa Theatre "gave something" to its participants. Besides participation in workshops with foreign trainers and a possibility of testing their theoretical knowledge in practice, the volunteers involved received something far more important. Space and opening to the world, letting them expand their personal contacts databases, and first of all experience the cultures and customs of other countries, and the methods of work promoted abroad. For the individual experience, this is of no small significance.

The Design and implementation of a training programme for volunteers in culture management based on the experience of the members of the Trans Europe Halles network programme had an impact on the life, career and experience of its participants. Cooperation with people who treat their work in a very special manner, not expecting financial remuneration, teaches openness to the world and to people.

The key element complementing the project was the Temporary Survival Zone Festival (*Tymczasowa Strefa Przetrwania*). Invited to participate were institutions that work with volunteers and the volunteers themselves so that they presented their accounts from residences in various institutions of culture throughout Europe. Promotion of voluntary behaviours encourages the recipients to becoming involved in the lives of institutions. This is true also in the case of the Łaźnia Nowa Theatre. The Zone encouraged

Jednym z owoców współpracy w ramach tego projektu, a jednocześnie formą podziękowania za bezinteresowne zaangażowanie, jest książka, którą oddajemy do Państwa rąk. Publikacja ta swoją formą przypomina raport z realizacji projektu, ale mamy też nadzieję, że dla polskiego czytelnika będzie ona wartościowym przewodnikiem po świecie wolontariatu. Przewodnikiem zarówno dla osób będących już wolontaruszami oraz dla instytucji chcących z nimi współpracować, jak i dla tych wszystkich, którzy dopiero szukają drogi do celu – a może nim być oddanie części siebie, swojego czasu oraz doświadczenia innym i zyskanie przez to czasu, zaangażowania i doświadczenia drugiego człowieka.

Pierwszy podrozdział, autorstwa Agnieszki Siewicz i Kamili Kosmalskiej, to analiza pojęcia wolontariatu w kontekście jego aspektów prawnych, definicji oraz motywacji wolontariuszy. W kolejnym rozdziale Czytelnik może zapoznać się z listą publikacji przydatnych dla przyszłych wolontariuszy i instytucji kultury. Jest to także baza adresów organizacji, z którymi wolontariusze mogą podjąć wspólne działania.

W części drugiej książki zaprezentowano ideę i przebieg realizacji projektu „Opracowanie i wdrożenie programu szkoleń wolontariuszy z zakresu zarządzania kulturą na podstawie wymniany doświadczeń członków sieci Trans Europe Halles". Część tę otwiera wprowadzenie napisane przez koordynatorkę projektu Małgorzatę Chęcińską-Głazik. Następnie zamieszczono bezpośrednie relacje wolontariuszy, będące podsumowaniem praktyk odbytych przez nich zarówno u partnerów projektu, jak i organizatora – Teatru Łaźnia Nowa. Kolejny tekst przedstawia Trans Europe Halles, organizację od wielu lat efektywnie współpracującą z wolontariuszami. Właśnie na bazie jej osiągnięć powstał opisywany projekt. Obecnie zarówno Teatr Łaźnia Nowa, jak i jego zagraniczni partnerzy są członkami TEH-u. Czerpanie z wzajemnych doświadczeń poszczególnych instytucji umożliwiło opracowanie cyklu szkoleń dla wolontariuszy, programu stażów oraz wydarzenia promującego wolontariat w kulturze. Dalsze podrozdziały prezentują partnerów projektowych: Mains d'Œuvres, Johan Centrum, Stanicę, P60, Małopolski Instytut Kultury, Muzeum Etnograficzne im. Seweryna Udzieli w Krakowie oraz Filharmonię im. K. Szymanowskiego w Krakowie. Jako następny zamieszczono

a greater interest in the theatre among its participants, and consequently – identification with the place.

One of the results of collaboration on the project, and at the same time a form of gratitude for the disinterested involvement, is the book that we are delivering to you. On the one hand, this publication formally reminds of a report from project implementation, on the other, we count on it becoming a valuable guide to the world of volunteering for the Polish reader.

A guide both for the volunteers and the institutions who want to work with volunteers, and all those who are looking for a path to the goal which in this case can be giving away a part of yourself, your time, and experience to others, gaining in return the time, involvement, and experience of another human being.

The first article are theoretical considerations of Agnieszka Siewicz and Kamila Kosmalska concerning voluntary services from the perspective of their legal aspects, definitions and motivations of volunteers stimulating their cooperation. In the further part of the book we receive a compendium of publications for future volunteers and institutions of culture. It is also a database of potential addresses for volunteers.

The second part of the book familiarises us with the idea and history of the Design and implementation of a training programme for volunteers in culture management based on the experience of the members of the Trans Europe Halles network project. This part opens with an introduction by the Project Coordinator Małgorzata Chęcińska-Głazik, followed by accounts from the volunteers wrapping up the internships they held with both the project partners and its organiser – the Łaźnia Nowa Theatre. The following article discusses Trans Europe Halles (TEH), an organisation for many years professionally working with volunteers, whose experience was used as the starting point for the project. The Łaźnia Nowa Theatre and the foreign partners are members of the TEH. Drawing from the mutual experiences of individual institutions made it possible to design a series of training sessions, an internships programme, and the event promoting voluntary services in culture for volunteers. The successive texts describe the project partners: Mains

artykuł autorstwa Sandy'ego Fitzgeralda – jednego z trenerów prowadzących warsztaty, będący jego relacją z procesu szkolenia wolontariuszy.

W kolejnej części publikacji zawarto teksty na temat działalności wolontariuszy w Teatrze Łaźnia Nowa: Jarosław Tochowicz opisał projekt „Wakacje z Łaźniowcami", a Matylda Stanowska przybliżyła funkcjonowanie redakcji dwutygodnika „Lodołamacz", w której znaczącą rolę odgrywa bezinteresowna praca ochotników. O współpracy z wolontariuszami w Stanicy oraz P60 napisali Dušan Dobiaš i Simone Rietmeijer. Książkę zamyka artykuł Agaty Etmanowicz poświęcony wolontariatowi międzynarodowemu – możliwościom dofinansowania, programom, terminom.

Gorąco zachęcamy do zapoznania się z tą interesującą i wartościową publikacją. Może się ona okazać niezwykle przydatna zarówno dla już aktywnych wolontariuszy, osób zastanawiających się nad wyborem tej formy aktywności społeczno-publicznej, jak i dla instytucji, które decydują się na współpracę z ochotnikami.

Dziękujemy wszystkim uczestnikom projektu,

Teatr Łaźnia Nowa

d'Œuvres, Johan Centrum, Stanica, P60, Małopolska Institute of Culture, The Seweryn Udziela Ethnographic Museum in Krakow, and the Karol Szymanowski Kraków Philharmonic. The presentations are followed by a text by Sandy Fitzgerald, one of the trainers running workshops, providing his record of volunteer training experience.

The second part of the publication contains articles concerning operation of volunteers at the Łaźnia Nowa Theatre. Jarosław Tochowicz describes the Holiday with the Łaźnia People (*Wakacje z Łaźniowcami*) project, and Matylda Stanowska discusses the functioning of *Lodołamacz* biweekly, where the altruistic work of volunteers plays a significant role. These are followed by articles on the cooperation with volunteers in Stanica and P60, written by Dusan Dobias and Simone Rietmeijer respectively. The book closes with an article by Agata Etmanowicz on international volunteering: possibilities of co-financing, programmes, and deadlines.

We heartily encourage to becoming familiar with what we believe to be a highly interesting and valuable publication. It is valuable both for those who are already active as volunteers and people considering this form of public and community activity, and institutions that opt for working with volunteers.

Expressing our gratitude to everyone for participation in the project,

Łaźnia Nowa Theatre

Część I / Part I

Wolontariat w sektorze kultury – zagadnienia podstawowe
Voluntary service in the cultural sector – basic questions

TERMINOLOGIA, PODSTAWY PRAWNE, ZARZĄDZANIE WOLONTARIATEM W KULTURZE

TERMINOLOGY, LEGAL GROUNDS, MANAGING VOLUNTEERING IN CULTURE

Wstęp: czym jest wolontariat w kulturze?

Introduction: what is voluntary service in culture?

AGNIESZKA SIEWICZ

Tytuł pierwszego rozdziału publikacji, którą oddajemy do Waszych rąk, wydawać się może dość ogólny – wyjaśnijmy więc na wstępie, czego dokładnie dotyczy. Wolontariat w kulturze? Czyżby coś z cyklu „z historią przez wieki"? Kalendarium? Może analiza dobrowolnej aktywności prospołecznej w różnych kręgach kulturowych z perspektywy antropologicznej? Otóż nie. Skoro Łaźnia Nowa jest instytucją kultury działającą tu i teraz, a projekt „Opracowanie i wdrożenie programu szkoleń wolontariuszy z zakresu zarządzania kulturą na podstawie wymiany doświadczeń członków sieci Trans Europe Halles" właśnie zbliża się ku końcowi, możemy już pozwolić sobie na podsumowanie działań prowadzonych przez Teatr w jego ramach. Aby zaś naszkicować tło naszego projektu, przedstawiamy kilka uwag dotyczących statusu wolontariatu w szeroko rozumianym sektorze kultury w Polsce.

Chcemy, żeby książka ta stała się swego rodzaju wprowadzeniem do wolontariatu, „ściągą", źródłem podstawowych informacji i przewodnikiem dla osób zainteresowanych wolontariatem – zarówno dla instytucji kultury, jak i dla

The title of the first chapter of the publication we are presenting may seem fairly general. Let us, therefore, explain what it is precisely about in the introduction. Voluntary service in culture? Is it "an outline of history"? Just a timeline? Or possibly an analysis of voluntary civic activity in various realms of culture from an anthropological perspective? Well, it is none of the above. If Łaźnia Nowa is an institution of culture, operating here and now, and the project under the name Design and implementation of a training programme for volunteers in culture management based on the experience of the members of the Trans Europe Halles network is nearing its end, at this stage we can let ourselves sum up the activities conducted by the Theatre within the scope of the project. To outline the background of our project, we have presented a handful of comments below on the status of volunteering in what is broadly construed as the cultural sector in today's Poland.

We want the book to become a certain introduction to voluntary service, a handy "crib sheet", a source of basic information, and a guide for the those interested in volun-

samych wolontariuszy (także tych potencjalnych). Kolejne części poświęcone są więc, między innymi, prawnym uregulowaniom wolontariatu w Polsce, procesowi zarządzania wolontariatem oraz możliwościom, jakie daje na tym polu współpraca międzynarodowa. Nasz projekt realizowany był przecież pod egidą sieci Trans Europe Halles, zrzeszającej instytucje kultury z aż 25 krajów Europy! Dlatego rdzeń naszej publikacji stanowią wspomnienia z wymian wolontariuszy, opisy zadań realizowanych w ramach projektu oraz instytucji biorących w nim udział.

Mamy nadzieję, że lektura relacji z naszych działań stanie się dla Was inspiracją, a wolontariat w omawianym sektorze doczeka się w Polsce więcej uwagi środowiska naukowego, kręgów rządowych (Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego), kadry menedżerskiej w instytucjach kultury, a przede wszystkim – nadal będzie przyciągał entuzjastów, gotowych do kreatywnych działań na rzecz kultury. Na początek więc krótka metryczka takiego entuzjasty:

***Wiek*:** W polskich warunkach zwykle od -nastu do dwudziestu kilku lat, choć zdarzają się pojedyncze egzemplarze w innych kategoriach wiekowych. W krajach zachodnich wolontariat „emerycki" jest zdecydowanie bardziej powszechny i popularny niż u nas.
***Miejsce zamieszkania*:** Statystyczna większość działa w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców – ale oczywiście muzea, domy kultury, biblioteki czy świetlice w mniejszych miejscowościach także korzystają z pomocy wolontariuszy (nie jest to jednak tak spektakularne i widoczne, jak np. wolontariat przy kulturalnych imprezach masowych. Popularność też proporcjonalnie mniejsza...).
***Wygląd*:** Uogólnienia niewskazane ;) Większość z tych osób nosi jakiś identyfikator i/lub strój z logo danej instytucji/wydarzenia – najczęściej będzie to festiwalowy t-shirt albo smycz z nazwą muzeum.
Płaca: Żadna. Niemożliwa do oszacowania. Doświadczenia są wszak bezcenne.
Zakres obowiązków: Zależy od instytucji i od kompetencji danej osoby.
Motywacja: Od czystego altruizmu i hobbystycznego zamiłowania, przez chęć znalezienia się choć przez chwilę za

teering – both for cultural institutions and the volunteers themselves (as well as the potential ones). Therefore, the following parts are devoted among others to the legal regulations of voluntary service in Poland, the process of managing volunteering, and the capacity that results from international cooperation in this area. After all, our project was conducted under the aegis of the Trans Europe Halles network, gathering cultural institutions from no fewer than 25 European countries! Which is why the core of our publications are chronicles of volunteer exchanges, descriptions of tasks conducted within the project and participating institutions.

We hope that through reading the accounts of our projects and actions you will be inspired, and that volunteering in the cultural sector will find more attention from the Polish scientific milieu, the government (the Ministry of Culture and National Heritage), managerial staff in cultural institutions, and, last but not least, it will continue to attract enthusiasts ready for creative action in support of culture. Let us begin therefore with a short biography of such an enthusiast:

***Age*:** As a rule, under Polish conditions, from teenagers to the 20-plus, even though individual examples from other age groups have been recorded. In Western countries, "retired" voluntary service is far more common and popular.
***Place of residence*:** The statistical majority operate in cities of over 100,000 residents, yet obviously museums, culture centres, libraries, and day centres in smaller places also make use of the assistance of volunteers, which, however, is not as spectacular or highly visible as for example, voluntary service at mass cultural events. Moreover, the popularity is also proportionately lower.
***The looks/Appearance*:** Generalisations are counter-productive ;) Most of them wear an ID badge and/or clothing with the logo of the given institution/event: it may be a festival T-shirt or a lanyard with the name of the museum.
Remuneration: None. Impossible to estimate. After all, isn't experience priceless?
Scope of duties: It depends on the institution and competencies of a given person.

kulisami ulubionego wydarzenia/instytucji, po totalne zorientowanie na przyszłą karierę.

Jedno jest pewne – każda z tych osób wpasowuje się w ustawową definicję „osoby fizycznej, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w Ustawie”[1]. Któż to taki? Oczywiście wolontariusze pomagający w sektorze kultury, zaś wspomniane przez ustawodawcę świadczenia to prace na rzecz organizacji pozarządowych oraz organów administracji publicznej i jej podległych, z wyłączeniem działalności gospodarczej (artykuł 42 pkt. 1 Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie). Przykładowo więc dobrowolna, bezpłatna praca na rzecz stowarzyszenia lub w muzeum, którego organizatorem jest lokalny samorząd, w rozumieniu ustawy jest wolontariatem, natomiast działalność na rzecz jakiegoś podmiotu z sektora prywatnego, np. pomoc w redakcji czasopisma, nawet jeżeli osoba ją wykonująca nie otrzymuje za to wynagrodzenia – już nie. Dokładniejsze omówienie treści ustawy i konsekwencji jej obowiązywania dla cyklu współpracy instytucji kultury z wolontariuszami znaleźć można w kolejnym podrozdziale. W tym miejscu postaram się natomiast rozwinąć nieco myśl ustawodawcy i objaśnić, kogo określa się mianem „wolontariusza” i jak można klasyfikować działalność woluntarystyczną.

Aby uczynić sprawę jaśniejszą przytoczę tutaj, choć nie bez pewnych zastrzeżeń, definicję wolontariusza zaproponowaną przez Andrzeja Sowińskiego. Wybrałam ją, ponieważ w zrozumiały sposób rozwija definicję ustawową (choć błędnie wliczane są tutaj nieformalne działania podejmowane „na własną rękę”, bez wsparcia instytucjonalnego), a do tego wymieniona w niej została *explicite* działalność w sferze kultury:

> Osoba jawi się wolontariuszem, gdy ochotniczo, amatorsko, poza wykonywanym zawodem, nauką czy studiowaniem, podejmuje działalność ważną i potrzebną społecznie, indywidualnie lub w instytucjach, stowarzyszeniach, samorządach i innych grupach, o różnym charakterze:

[1] *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* z 23 kwietnia 2003 r., art. 2. pkt 3 (Dz.U. Nr 96, poz. 873).

Motivation: From pure altruism and hobbyist love, via the eagerness to find yourself, even for a moment, backstage of your favourite events/institutions, to focusing fully on your future career.

One thing is certain: each and every such person fits the definition set up in the Act, namely that of “a natural person who of free will and without remuneration performs services according to the principles defined in the Act”.[1] Who therefore is such a person? Obviously, the volunteers helping out in the cultural sector, while the services mentioned by the legislator mean work for the benefit of non-governmental organisations and organs of public administration and its subordinate units, with the exclusion of economic activity (Art. 42, item 1 of the Act of law of April 24th 2003 on public benefit and volunteer work). Thus, for example, good free will and unremunerated work for an association or in a museum managed by local authorities is volunteering in the understanding of the act, while any activity for the benefit of an entity from the private sector, for example, assistance in editing a magazine, is not, even if the person performing it is not remunerated for such services. A more precise discussion of the content of the act and its impact for the cycle of cooperation between cultural institutions with volunteers can be found in the following subchapter. Here I will try to develop slightly the legislator’s idea and explain who in fact is defined by the term “volunteer”, and how volunteer services can be classified.

To make the question clearer. I shall quote here, although not without certain reservations, the definition of a volunteer, as proposed by Andrzej Sowiński. I have selected this definition because it expands the definition contained in the Act in an comprehensible manner (although it mistakenly includes informal activities undertaken “on sb’s own initiative” and without institutional support), and moreover, it explicitly mentions activity in the realm of culture:

[1] *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* of 23rd April 2003, Art. 2. item 3 (Journal of Laws of the Republic of Poland, No. 96, item 873).

opiekuńczym i socjalnym, rekreacyjnym, kulturalnym czy edukacyjnym, i innym, zawsze jednak ze zrozumieniem jej sensu i doniosłości społecznej[2].

Osobiście wydaje mi się, że autor jest nieco zbyt idealistyczny w swoim założeniu, iż nie powinno się jednostki postrzegać jako wolontariusza, o ile nie wykazuje ona pełnego zrozumienia „doniosłości społecznej" swojej wolontariackiej aktywności. Do tego Sowiński nie precyzuje, co rozumieć należy pod pojęciem owej „doniosłości" – przewidywane korzyści dla beneficjentów, ich satysfakcję z pomocy wolontariusza, długoterminowy skutek w postaci wzmocnienia społeczeństwa obywatelskiego? Prawdopodobnie nie wszyscy wolontariusze własne działania poddają tak głębokiej refleksji i być może widzą ich ogólny cel, ale już nie sens każdej z drobnych, składających się na nią czynności...

Określenie działań wolontariuszy mianem „amatorskich" również nie zawsze odpowiada rzeczywistości. Szczególnie jest to widoczne przy wolontariacie w instytucjach kultury – czy pomagający w państwowej galerii student historii sztuki lub tłumacz, który bez zapłaty opiekuje się zagranicznym gościem festiwalu, działają „amatorsko"?

Takie drobne nieścisłości w sprawie wydawałoby się kluczowej – definiowania wolontariatu – nie przeszkadzają jednak w jego rozwoju. Coraz więcej instytucji kultury w naszym kraju rozpoznaje potencjał ich dobrowolnych, pracujących *pro publico bono* sympatyków i w zorganizowany sposób korzysta z ich pomocy. Wśród tych organizacji w sektorze kultury, będącym w tej publikacji głównym przedmiotem zainteresowania, odnajdujemy i centra kultury, i biura festiwali, i narodowe czy samorządowe muzea, i organizacje pozarządowe zajmujące się np. teatrem, edukacją przez sztukę czy ochroną dziedzictwa narodowego.

Sam wolontariat można więc podzielić ze względu na podmioty instytucjonalne, na rzecz których działają ochotnicy, ale również uznając za główne kryterium klasyfikacji:

– *dziedzinę*: wolontariat możliwy jest przecież m.in. w opiece społecznej, sporcie i rekreacji, sektorze edukacji

[2] A. Sowiński, *W poszukiwaniu ideału osobowości wolontariusza*, [w:] *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, red. B. Kromolicka, Toruń 2005, s. 96.

A person is perceived a volunteer when they undertake important and socially useful activity in a voluntary and amateur manner, outside the scope of the occupation performed, learning or studying, individually or within institutions, associations, local and regional authorities, and in groups of various nature: social and care, recreational, cultural and educational, and others, yet always with the understanding of its sense and civil importance.[2]

I personally believe the author to be somewhat too idealistic in his assumption that an individual should not be perceived as volunteer unless he or she shows full understanding of the "civil importance" of their voluntary service. Moreover, Sowiński does not explain what is to be construed as this "importance" – the envisaged benefits for the beneficiaries, the satisfaction gained from the assistance of a volunteer, or the long-term impact through the reinforcement of civic society? Probably not all volunteers subject all their activities to profound reflection, and may perceive their general goal, yet not the sense of each and every petty activity that it is composed of.

Defining the activities of the volunteers as "amateur" does not always correspond to the reality, either. This is especially visible in the case of voluntary service in cultural institutions: does a student of art history, helping in a state gallery or an interpreter who takes care of a foreign guest of a festival free of charge work in an "amateur" way?

Such petty discrepancies in what could seem a key matter – the definition of voluntary service – did not, however, hamper their growth. An increasing number of cultural institutions in our country recognise the potential of their supporters working free of charge for the public good, and use their assistance in an organised manner. Among such organisations operating in the cultural sector, which is the main area of focus of this publication, there are culture centres, festival offices, museums run by the central government and local and regional authorities, and non-governmental organisations dealing, for example, with the theatre,

[2] Sowiński Andrzej (2005) *W poszukiwaniu ideału osobowości wolontariusza* [in]: *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Kromolicka Barbara (ed.), Toruń: Akapit, p. 96.

czy kultury. Zaznaczam, że pojęcie „kultury" rozumiane jest tutaj nie jako ogół ludzkiej działalności (jak traktują ją antropolodzy społeczno-kulturowi), ale jako branża/sektor kultury,
- *wiek i zajęcie wolontariusza:* zalicza się tu wolontariat szkolny, studencki, pracowniczy, osób bezrobotnych, emerytów i rencistów,
- *przestrzeń:* w takim kontekście mówić można o wolontariacie sąsiedzkim, lokalnym, krajowym i międzynarodowym,
- *czas:* w zależności od ciągłości zaangażowania wyróżnia się wolontariat akcyjny (jednorazowy) i permanentny (ciągły, stały).

Biorąc pod uwagę kryterium czasowe wytłumaczyć należy powyższy podział na dwie grupy – wolontariuszy akcyjnych i permanentnych/stałych, zaznaczając jednocześnie, że zbiór „akcyjni" obejmuje kilka mniejszych podzbiorów, które wyróżnić można na podstawie liczby przepracowanych godzin (czyli „stażu" wolontariusza). Aby doprecyzować zakres tego zagadnienia warto odnieść je do treści *Ustawy o organizacjach pożytku publicznego i o wolontariacie,* tak jak zrobiła to w swojej książce Dorota Moroń:

> [...] pierwszą kategorię stanowią wolontariusze, których określić można mianem *akcyjnych*, udzielający się raczej przy pojedynczych akcjach i projektach, przez okres nie dłuższy niż 30 dni. Drugą są ochotnicy pracujący w organizacjach powyżej 30 dni, w sposób stały angażujący się w działalność. Taki podział koresponduje z ustawowym rozdziałem na wolontariuszy pracujących do 30 dni, z którymi nie trzeba podpisywać umowy o świadczenie wolontariatu, oraz ochotników angażujących się powyżej 30 dni, z którymi obowiązkowe jest podpisanie porozumienia[3].

W kontekście dotychczasowych rozważań proponuję więc następującą definicję wolontariatu akcyjnego w sekto-

[3] D. Moroń, *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka*, Wrocław 2009, s. 154. Powyższy komentarz nie oznacza, że w praktyce organizacje nigdy nie podpisują porozumienia o współpracy z ochotnikami pomagającymi im krócej niż przez miesiąc.

education through art, and protection of the national heritage. Voluntary service itself can therefore be divided because of the *institutional entities* for whose benefits the volunteers work, but also – considering the above, the main criterion of classification – because of:
- *the sector*: voluntary service is possible in social care, sport and recreation, education, and culture; I emphasise, however, that the notion of "culture" is construed here not as the total human activity (as considered by social and cultural anthropologists), but as the cultural sector,
- *the age and the duties of the volunteer*: distinguished here are school, student, employee, unemployed, and retired voluntary service,
- *the space*: in this context, we speak of neighbourhood, local, national, and international voluntary service,
- *the time*: depending on the continuity of involvement, there is the campaign (one-off) and permanent (regular, continuous) voluntary involvement.

Taking into account the criterion of time, the division into two groups – the campaign and permanent/regular volunteers – needs explaining, with a note that at the same time, the set of "campaign" volunteers consists of a number of smaller subsets, whose distinctive feature is the number of hours worked (i.e. the "experience" of the volunteer). To define the scope of this question more precisely, it is worthwhile to refer it to the content of the Act on public benefit and volunteer work, as Dorota Moroń did in her book:

> The first category are the volunteers who can be defined as "campaign", who become active rather in individual campaigns, actions, and projects for a period not exceeding 30 days. The second are volunteers working for organisations for periods exceeding 30 days, becoming involved in their operation in a permanent manner. Such a division corresponds to the legal division into the volunteers working for periods up to 30 days, with whom no contract for providing voluntary service needs signing, and the volunteers who become involved for periods exceeding 30 days, with whom signing such an agreement is mandatory.[3]

[3] Moroń Dorota (2009) *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, p. 154; the comment does not mean that organisations never

rze kultury, opracowaną przeze mnie na podstawie zebranych materiałów:

> Wolontariat akcyjny w kulturze to ochotnicza, niepłatna, świadoma działalność na rzecz konkretnej instytucji kultury pierwszego lub trzeciego sektora i jej beneficjentów, ograniczona w wymiarze czasowym do 30 dni, z odgórnie wyznaczonym terminem zakończenia współpracy.

Natomiast wolontariat długookresowy (permanentny, stały) to, stosując analogię do rynku pracy – „umowa na czas nieokreślony. Oczywiście w trakcie jej trwania ustalone są dni, godziny, zakres pracy. Nie definiujemy jednak jej końca”[4]. Pierwszym krokiem w kierunku takiego długoterminowego zaangażowania ochotników jest często właśnie wolontariat akcyjny, pozwalając im zapoznać się z organizacją i samą ideą wolontariatu przełożoną na praktykę, dając „przedsmak” doświadczenia pracy ochotniczej i możliwość sprawdzenia, czy dana osoba dobrze się czuje wykonując takie zadania, oraz czy potrafi odnaleźć się w strukturze konkretnej instytucji. W pewnym sensie nosi on więc znamiona doświadczenia wstępnego, przejściowego, tymczasowego, i tak też często postrzegają go sami wolontariusze. „Jego krótkotrwały charakter (i świadomość potencjalnych korzyści z niego płynących) pozwala wolontariuszom znieść niedogodności wynikające z ich statusu”[5]. Niedogodności te muszą być oczywiście mniejsze niż potencjalne, dostrzegane przez kandydatów na wolontariuszy, korzyści z wolontariatu – i między innymi na tym zagadnieniu skupimy się w dalszej części tego rozdziału, poświęconej motywacjom wolontariuszy.

Pięć podstawowych, wymienionych powyżej kryteriów (dziedzina, przestrzeń, czas, wiek i zajęcie wolontariusza) jest punktem wyjścia do naszkicowania sytuacji wolontariu-

[4] D. Pietrowski, *Vademecum wolontariusza według prezesa Centrum Wolontariatu*, [online] Kadra Kultury – Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2011, http://www.kadrakultury.pl/art,pl,zarzadzanie-kultura,99943.html.

[5] P. Nosal, *Zadowolony organizator i wolontariusz na deszczu. Dwie perspektywy wolontariatu podczas wielkich imprez*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja. Kwartalnik Myśli Społeczno-Pedagogicznej” 2011, nr 2 (54), s. 125.

Therefore, in the context of the previously considered subjects, I propose the following definition of campaign voluntary service in the cultural sector, which I have based on the Polish and English language materials I have collected: “Campaign voluntary involvement in culture means voluntary, unpaid, and conscious activity for the benefit of a specific institution of culture of the first or third sector and its beneficiaries, limited in its duration to 30 days, with the deadline for terminating the cooperation defined as above.” Long-term (permanent, regular) voluntary service, in turn, are – seeking an analogy to the labour market – “a contract for an indefinite time”. Obviously, “the days and hours of work and its scope are defined for its entire duration. Yet, however, we do not define it fully.”[4] The first step towards such a long-term involvement of volunteers is often nothing else but voluntary service of the campaign type, which lets the volunteer become familiar with the organisation and the very idea of voluntary service translated into practice, and gives a “pre-taste” of the experience of voluntary involvement and the possibility of testing whether the given person feels well performing such tasks and is capable of finding themselves within the structure of a given institution. In a sense, therefore, it has the features of an introductory, transitory, and temporary experience, which is also how the volunteers themselves often perceive such an involvement. “Its short-lasting character (and the awareness of potential benefits stemming from it) let volunteers bear the difficulties resulting from their status.”[5] The said difficulties must necessarily be less than the potential benefits from voluntary service perceived by the candidates for volunteers, which is

practically sign agreements on cooperation with volunteers assisting them for less than one month.

[4] Pietrowski Dariusz (2011) *Vademecum wolontariusza według prezesa Centrum Wolontariatu*, Kadra Kultury – Narodowe Centrum Kultury: http://www.kadrakultury.pl/art,pl,zarzadzanie-kultura,99943.html

[5] Nosal Przemysław (2011) *Zadowolony organizator i wolontariusz na deszczu. Dwie perspektywy wolontariatu podczas wielkich imprez*, Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja. Kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej No. 2 (54), p. 125.

sza i zjawiska wolontariatu w sektorze kultury. Przydatnym źródłem wiedzy jest tutaj również ekspertyza *Wolontariat w kulturze*, opracowana na zlecenie Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego przez Instytut Spraw Publicznych. Po pierwsze, zawiera ona (trzeba przyznać, że dosyć ponurą…) diagnozę stanu wolontariatu w polskich instytucjach kultury, dalej – opisuje kilka inspirujących *case studies* z kraju i z zagranicy, po trzecie wreszcie – podaje listę konkretnych postulatów zmian, ułatwiających rozwój wolontariatu w omawianej dziedzinie. Znajdują się wśród nich na przykład: promowanie wolontariatu w kulturze przez MKiDN, wzmocnienie współpracy instytucji kultury z organizacjami pozarządowymi, nowelizacja *Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej*, nauczanie menedżerów instytucji kultury uwzględniające zagadnienie wolontariatu oraz oficjalny system monitorowania i potwierdzania pracy wolontariackiej jako doświadczenia zawodowego w sektorze kultury (dzienniczki, certyfikaty, itp.). Większość z nich wymaga dużego udziału państwa i trudno w tym momencie przewidywać, czy i kiedy zostaną wprowadzone; cieszy przynajmniej fakt, że środowisko eksperckie pomaga w wytyczeniu kierunków działania.

„Wykorzystanie wolontariuszy staje się obecnie modne wśród instytucji kultury" – twierdzą twórcy wspomnianej *Ekspertyzy poświęconej polskim i europejskim rozwiązaniom systemowym dotyczącym wykorzystania wolontariatu w instytucjach kultury*[6], podkreślając jednak, że w Polsce nadal nie jest to zjawisko powszechne. Ponadto wiele instytucji, które korzystają z pomocy ochotników, *de facto* nie posiada systemu zarządzania wolontariatem i działa w tym zakresie spontanicznie, bez opracowania cyklu współpracy z wolontariuszami.

Jeśli chodzi o częste występowanie wolontariatu, na tym tle pozytywnie wyróżniają się dwa typy podmiotów kultury z pierwszego sektora – są to muzea oraz domy kultury,

[6] F. Pazderski, G. Makowski, J. Urmański, *Wolontariat w kulturze. Ekspertyza poświęcona polskim i europejskim rozwiązaniom systemowym dotyczącym wykorzystania wolontariatu w instytucjach kultury*, [online] Instytut Spraw Publicznych 2010, http://www.isp.org.pl/publikacje,25,485.html, s. 31.

a task we shall focus on further in the another part of this chapter devoted to the motivation of volunteers.

The five basic criteria listed above (field, space, time, age, and activity of the volunteer) provide the starting point for describing the situation of a volunteer in the phenomenon of voluntary service in the cultural sector. A useful source of knowledge in the area is an expert report entitled *Wolontariat w kulturze* (literally: volunteering in culture), commissioned by the Ministry of Culture and National Heritage to the Institute of Public Affairs (ISP). First, it contains a (quite bleak, one must concede) diagnosis of the state of volunteering in Polish cultural institutions, second, a number of inspiring case studies from Poland and abroad, and third – a list of specific postulated changes aimed at the facilitation of the development of voluntary involvement in the area in question. They include for example: promotion of voluntary involvement in culture by the Ministry of Culture and National Heritage, reinforcement of cooperation between cultural institutions with non-governmental organisations, and amendment of the Act on organising and conducting cultural activity, teaching of questions related to volunteering to managers in culture institutions, and an official system for monitoring and corroborating voluntary service as professional experience in the cultural sector (logbooks, certificates, etc.). Most of them require major participation from the state, and it would be difficult to currently estimate whether, if at all, they will be introduced. There is at least some optimism in the fact that the expert milieu helps in defining the directions of activity. "The use of volunteer services is currently becoming fashionable among cultural institutions," say the authors of the *Ekspertyza poświęcona polskim i europejskim rozwiązaniom systemowym dotyczącym wykorzystania wolontariatu w instytucjach kultury*[6] (literally: Expert opinion devoted to Polish and European systemic solutions concerning the use of volunteering in cultural institutions), mentioned above, at the same time "emphasising,

[6] Pazderski Filip, Makowski Grzegorz, Urmański Jan (2010) *Wolontariat w kulturze. Ekspertyza poświęcona polskim i europejskim rozwiązaniom systemowym dotyczącym wykorzystania wolontariatu w instytucjach kultury*, Instytut Spraw Publicznych: http://www.isp.org.pl/publikacje,25,485.html, p. 31

zwłaszcza zlokalizowane w mniejszych polskich miastach[7]. Ogólnie rzecz ujmując, bezpłatna pomoc ochotników wykorzystywana jest więc w następujących typach podmiotów kultury:

– muzea, teatry, galerie, centra kultury czy domy kultury, których organizatorem jest państwo lub samorząd lokalny, a więc należące do pierwszego sektora,
– organizacje pozarządowe, czyli instytucje tworzące trzeci sektor.

Warto jednak zauważyć, że nawet nowe instytucje często nie dostrzegają potencjału wolontariatu i nie wpisują go w swoją misję i strukturę:

> Niektóre z nowoutworzonych polskich instytucji kultury nie uwzględniają wcale wolontariatu w strukturze swojego zarządzania. […] Trudno jednak się dziwić takiej sytuacji, skoro angażowanie do współpracy wolontariuszy wcale nie jest normalną praktyką większości instytucji o ustalonym już statusie[8].

Taki jest stan wolontariatu w polskim sektorze kultury, opisywany w ekspertyzie sprzed trzech lat, tj. z 2010 roku. Jednak nawet jednodniowa wizyta na którymś z wielu festiwali: filmowych, muzycznych, teatralnych, poświęconych tańcowi, sztuce, fotografii, prezentujących dorobek odległych kręgów kulturowych itp., odbywających się co roku w wielu miastach naszego kraju, uświadomić może obserwatorowi fakt, że w porównaniu z programową, stałą działalnością instytucji takich jak wspomniane powyżej muzea czy domy kultury, wydarzenia te przyciągają dużą liczbę ochotników, pracujących bezpłatnie podczas ich trwania. Festiwale nie muszą odbywać się w ramach narodowej czy samorządowej instytucji kultury, a często ich organizatorem jest organizacja pozarządowa – i być może tutaj leży przyczyna większej skali korzystania z pomocy wolontariuszy przy wydarzeniach („akcjach") tego typu. Jako oddolne, obywatelskie inicjatywy, organizowane przez stowarzyszenia czy fundacje, są one bardziej otwarte na bezpłatną pomoc osób z zewnątrz, tj. niebędących pracownikami

[7] Ibidem, s. 33.
[8] *Ibidem*, s. 32.

however, that the phenomenon is still not highly widespread in Poland. Moreover, plenty of institutions that use the assistance of volunteers, in fact have no system for making use of voluntary service, and its activity in the area is spontaneous, without a developed cycle of cooperation with volunteers. Two types of cultural institutions from the first sector stand out against the remaining ones when it comes to the frequency of voluntary involvement: museums and culture centres, especially the ones situated in smaller cities."[7] Generally, the unpaid assistance of volunteers is used in the following types of culture entities:

– museums, theatres, galleries, culture centres managed by the state or local/regional authorities, i.e. belonging to the first sector
– non-governmental organisations, i.e. institutions building up the third sector.

It is, however, worth noticing that even new institutions frequently fail to perceive the potential of voluntary activity, and do not enter it into their mission and/or structure:

> Some of the newly established Polish cultural institutions do not account for voluntary involvement in the structure of the management at all […]. It is hard to wonder at such a situation, however, as involvement of volunteer cooperation is not a standard practice in most established institutions.[8]

This is the condition of volunteering in the Polish cultural sector described in an expertise from 2010. Yet even a one-day visit to one of the many festivals devoted to film, music, theatre, dance, art or photography, or presenting the achievements of distant cultures etc. held annually in many cities of our country may make the observer aware of the fact that – compared to the programme activities of institutions including the above-mentioned museums and culture centres – such events attract large numbers of volunteers working free of charge throughout their duration. Festivals do not have to be held by a central or local/regional institution of culture, as they are often organised by non-governmental organisations, and this is

[7] *Ibidem*, p. 33.
[8] *Ibidem*, p. 32.

podmiotu organizującego dane wydarzenie. Nie dysponuję, niestety, zbiorczymi danymi na temat wolontariatu akcyjnego w kulturze, umożliwiającymi dokładne oszacowanie jego powszechności na poziomie krajowym czy lokalnym. Wydział Kultury i Dziedzictwa Narodowego Urzędu Miasta Krakowa również nie prowadzi statystyk dotyczących wolontariatu przy wydarzeniach kulturalnych, odbywających się na terenie miasta[9], nie istnieje też ogólnopolska baza danych z zakresu wolontariatu w kulturze, na co z ubolewaniem zwracają uwagę cytowani już autorzy ekspertyzy ISP[10]. Żeby zapewnić płynny rozwój wolontariatu w omawianym sektorze oraz ułatwić instytucjom i kandydatom nawiązywanie kontaktów, należałoby ową niszę jak najszybciej zapełnić...

Na zakończenie tego krótkiego wprowadzenia warto jeszcze wspomnieć, jakie konkretnie czynności mogą wykonywać ochotnicy pomagający instytucjom sektora kultury. Na podstawie przeglądu literatury, obserwacji oraz własnych doświadczeń w roli wolontariuszki chciałabym zaznaczyć, że „aby być wolontariuszem, niekoniecznie trzeba pomagać konkretnym osobom. Można na przykład zajmować się pracami specjalistycznymi – na przykład badaniami naukowymi, księgowością"[11]. W zakres takich działań wchodzą również inne wykonywane dobrowolnie i nieodpłatnie prace, np.:

- działania promocyjne (pisanie artykułów prasowych, dystrybucja materiałów reklamowych itp.),
- prowadzenie punktów informacyjnych/stanowisk recepcji/kas biletowych,
- tłumaczenia,
- prowadzenie badań ankietowych,
- obsługa sal koncertowo-widowiskowych.

[9] Informacja uzyskana w rozmowie z dr Barbarą Turlejską, zastępcą dyrektora Wydziału.

[10] F. Pazderski, G. Makowski, J. Urmański, op. cit., s. 108.

[11] M. Danielak-Chomać, *Regulacje prawne wolontariatu – szanse i bariery rozwoju*, [w:] *Wolontariat w teorii i praktyce*, red. M. Danielak-Chomać, B. Dobrowolska, A. Roguska, Siedlce 2010, s. 91.

possibly where the reason for using the assistance of voluntary workers to a greater scale in these type of events ("campaigns") lies. As grassroots civic initiatives organised by associations and foundations, they are more open to the free-of-charge assistance of external people, i.e. other than employees of the entity organising the given event. Unfortunately, I do not have at my disposal aggregated data concerning campaign volunteering in culture that would allow a precise estimation of its popularity at the national or local level. The Department of Culture and National Heritage of the Municipality of Kraków does not run statistics on voluntary service at cultural events held in the city either,[9] nor is there any national database of volunteering in culture, which the authors of the expertise on voluntary service in culture quoted above remark sadly on.[10] To assure the fluent development of voluntary service in culture and to facilitate establishment of contacts with institutions and candidates, the niche should be filled as soon as possible.

Closing this brief introduction to the subject of volunteering in culture, it is also worth mentioning which specific activities can be performed by volunteers assisting institutions in the cultural sector. On the grounds of a review of literature and my own experience in the role of a volunteer, I would like to emphasise that "to be a volunteer, one does not necessarily need to help specific people; as one can, for example, become involved in specialist activities, for example, scientific research and accounting"[11]. The scope of such activity also includes other duties performed free of charge and of free will, for example:

- promotional activities (for example, writing press articles/releases, distribution of advertising materials),
- running information points/receptions/ticket offices,
- translations and interpretation,
- running questionnaire studies,
- services at concert and events venues.

[9] Information acquired from an interview with the deputy director of the department, Barbara Turlejska PhD.

[10] Pazderski et al., *op. cit.*, p. 108.

[11] Danielak-Chomać Małgorzata (2010) *Regulacje prawne wolontariatu – szanse i bariery rozwoju* [in]: *Wolontariat w teorii i praktyce*, Danielak-Chomać Małgorzata, Dobrowolska Barbara, Roguska Agnieszka (ed.), Siedlce: Szansa, pp. 89–101, p. 91.

Są one częstymi (a wiele z nich – wręcz niezbędnymi) elementami składowymi procesu organizacji i realizacji jednorazowego wydarzenia kulturalnego oraz długofalowej, codziennej działalności danej placówki. Sektor kultury stwarza więc wiele szans dla potencjalnych wolontariuszy – a oni z kolei zwiększają szanse na powodzenie danego wydarzenia czy sprawne funkcjonowanie instytucji.

Mamy więc definicję. Potem klasyfikację. Przykłady czynności wchodzących w zakres obowiązków wolontariuszy zaledwie wymieniam; w drugiej części rozdziału podaję też kilka użytecznych linków. Zainteresowanych perspektywą rozbudowywania siatki wolontariatu przy wydarzeniach kulturalnych w naszym kraju odsyłam do ekspertyzy ISP, która może stać się bodźcem do poprawy poziomu współpracy zarówno ze strony instytucji kultury, jak i kandydatów na wolontariuszy.

Zdaję sobie sprawę, że wiele z zasygnalizowanych tu zagadnień czeka na dokładniejsze opracowanie. Dlatego chcielibyśmy z pomocą Łaźni Nowej rozpocząć debatę: o definiowaniu wolontariatu i o zarządzaniu nim, o obowiązkach i prawach, o micie wolontariusza-Prometeusza, o korzyściach dla instytucji, dla publiczności, i wreszcie – *last but not least* – dla samych wolontariuszy, o możliwościach rozwoju wolontariatu w kulturze (w tym – działalności międzynarodowej) oraz o polskiej strategii współpracy zaangażowanych w taką działalność podmiotów.

Albo o jej braku.

I konieczności budowy.

These are frequent, and often downright necessary, components of the process of organisation and implementation of a one-off cultural event, and/or the long-term, everyday activity of the given entity. Thus, the cultural sector provides plenty of opportunities for potential volunteers, who in turn increase the opportunity of success of a given event and the efficient operation of an institution.

Now we have a definition. And the ensuing classification. The examples of activities that are part of the job description of volunteers I have barely listed; in the latter part of the chapter I have also provided a number of useful links. For those interested in the prospect of expanding the network of voluntary service in cultural events in our country, I refer to the ISP expertise, which can provide a stimulus to improve the level of cooperation, both on behalf of cultural institutions and candidates for volunteers.

I realise that plenty of the questions only noted here await a more detailed description, which is why, with the assistance of Łaźnia Nowa we would like to start a debate: on defining volunteering and managing it; on duties and rights; on the myth of the volunteer – Prometheus; on the benefits for the institutions, for the audiences, and, last but not least, for the volunteers themselves; on the potential for the development of volunteering in culture (including international activity); on the Polish strategy of cooperation of entities involved in such operation.

Or its lack.

And the necessity to build it.

Ciekawostki na dobry początek

Etymologia: łacińskie słowo *voluntas* oznacza „dobrą wolę, chęć, ochotę, dobrowolność"...

Postrzeganie wolontariatu w społeczeństwie: ...być może dlatego niemal połowa Polaków błędnie sądzi, że finansowe wsparcie organizacji, na przykład przekazanie drobnej kwoty w trakcie zbiórki ulicznej, jest wolontariatem. Tymczasem pojęcie „darczyńca/ofiarodawca" bynajmniej nie jest z wolontariatem tożsame. Poza tym 26% Polaków przekonanych jest, że nawet wysłanie wiadomości sms, z której dochód przeznaczany jest przez operatora na cele charytatywne, to już wolontariat[12].

Wskazówka dla przyszłych wolontariuszy: przeglądajcie strony internetowe interesujących Was instytucji kultury czy imprez. Prawie każda z nich posiada zakładkę z informacjami na temat rekrutacji wolontariuszy – a jeśli nie ma, próbujcie nawiązać kontakt na własną rękę. Inicjatywa się liczy! :-)

[12] G. Makowski, *Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza*, [online] CBOS 2011, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_063_11.PDF.

A handful of trivia as a good start

Etymology: The Latin word *voluntas* means "good free will, eagerness",

Perception of volunteering in society: ...which is possibly why nearly every other Pole is mistakenly convinced that financially supporting an organisation, for example, donating a small sum of money during a street collection, is volunteering. And yet the notion of "donor" is not tantamount to volunteering. On top of that, 26% of Poles are convinced that even sending a text message, the proceeds of which are used for charity by the telecom operator, means volunteering.[12]

Guidelines for future volunteers: Browse through the websites of culture institutions and events you find interesting. Nearly all of them have a tab with information on the recruitment of volunteers. If there isn't one, try to make contact yourself: it is the initiative that counts! :-)

[12] G. Makowski, Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza, [online] CBOS 2011, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_063_11.PDF.

„Konstytucja trzeciego sektora”. Wolontariat w świetle polskiego ustawodawstwa

“The constitution of the third sector”. Volunteering in the light of Polish legislation

KAMILA KOSMALSKA

Gdy w 1989 r. w Polsce upadł system komunistyczny, rozpoczął się dynamiczny rozwój społeczeństwa obywatelskiego, a w związku z tym także i organizacji pozarządowych. W ciągu kilku lat liczba fundacji wzrosła dwukrotnie, zaś stowarzyszeń – czterokrotnie. Działało w nich łącznie ponad dwa miliony wolontariuszy. Jednocześnie okazało się, że zaszczepione przez poprzedni ustrój stereotypy społeczne i nachalnie promowana idea obowiązkowego kolektywizmu powodowały często niechęć, nieufność i dość chłodne podejście Polaków do większych inicjatyw i akcji angażujących wolontariuszy. Dodatkowym utrudnieniem w prowadzeniu tego rodzaju działalności był fakt, że przez siedem lat istnienia III RP wolontariat funkcjonował bez uregulowań legislacyjnych. Dopiero w 1996 r. Fundacja BORIS wydała publikację w całości poświęconą tematowi relacji prawnych między wolontariuszem a organizacją.

W 2000 r. w ogólnokrajowych aktach prawnych po raz pierwszy pojawiły się wzmianki o wolontariacie. Dotyczyły jednak tylko jednego sektora – pomocy społecznej, w dalszym ciągu pozostawiając nieuregulowaną sytuację organizacji zajmujących się innymi dziedzinami, np. edukacją, kul-

When the communist system collapsed in Poland in 1989, civil society began to develop dynamically, as did non-governmental organisations. In a matter of a few years, the number of foundations doubled, and associations – quadrupled. Altogether, over 2,000,000 volunteers were active in them. At the same time, it turned out that the social stereotypes left as a legacy by the previous system and the idea of compulsory collectivism promoted by the *ancien regime* frequently resulted in reluctance, mistrust, and a fairly cold and detached attitude of Poles to major initiatives and campaigns involving volunteers. An additional barrier in conducting such activity was the fact that for the first seven years of operation of the reborn state, voluntary involvement operated without a legal framework. It was only in 1996 that the BORIS Foundation issued a publication devoted entirely to the subject of the legal relations between a volunteer and the host organisation.

The first national acts of law to mention volunteering date back to 2000. They, however, concerned only one sector: welfare; the situation in organisations dealing with other fields (e.g. education, culture, and environmental protec-

turą czy ochroną środowiska. O tym, że należy w odrębnej ustawie uregulować relacje między sektorem publicznym i organizacjami pozarządowymi oraz pracę wolontariuszy, zadecydował dopiero w 2001 r. nowy minister pracy i polityki społecznej Jerzy Hausner. Na podstawie zapisów projektu ustawy przygotowanego przez Forum Inicjatyw Pozarządowych i organizacje pozarządowe, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opracowało rządowy projekt ustawy, który został przyjęty najpierw przez Radę Ministrów, a następnie, po naniesieniu poprawek Senatu, uchwalony przez Sejm 24 kwietnia 2003 r. jako *Ustawa o organizacjach pożytku publicznego i o wolontariacie* (Dz.U. Nr 96, poz. 873).

Do dziś stanowi ona, wraz z przepisami wprowadzającymi oraz nowelizacjami z 22 stycznia 2010 r. (*Ustawa o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz niektórych innych ustaw*, Dz.U. Nr 28, poz. 146) oraz 19 sierpnia 2011 (*Ustawa o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz niektórych innych ustaw,* Dz.U. Nr 209, poz. 1244), podstawę prawną dla funkcjonowania wolontariatu w Polsce. Dokumenty te mają niezwykle istotne znaczenie dla rozwoju społeczeństwa obywatelskiego ponieważ, jak już wspomniano, przed ich uchwaleniem nie istniały w Polsce żadne ogólne regulacje prawne dotyczące wolontariatu – funkcjonowały jedynie standardy wprowadzane przez poszczególne organizacje. Prace trwały wyjątkowo długo – pierwsze działania podjęto bowiem już w 1995 r. – ale trzeba przyznać, że prowadzone były z dużym zaangażowaniem i w ścisłej współpracy z organizacjami pozarządowymi.

Przyglądając się funkcjonowaniu rządu i administracji publicznej można wyodrębnić podmioty, w których działalności zagadnienie wolontariatu wpisuje się w szerszy kontekst, np. wspierania trzeciego sektora. Są nimi Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz jego organ pomocniczy – Rada Działalności Pożytku Publicznego.

Przeciwwagą i uzupełnieniem dla słabo jeszcze rozwiniętej polityki państwa w zakresie wolontariatu zdają się być organizacje pozarządowe. Nie jest to zaskakujące jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że to właśnie sektor *non-profit* czerpie największe korzyści ze współpracy z wolontariuszami i najczęściej z niej korzysta. Przymuszony wieloletnim brakiem wsparcia władz, sam musiał radzić sobie z popularyzowaniem

tion) remaining still unregulated. In 2001, it was Professor Jerzy Hausner, the new minister of labour and social policy, who decided that relations between the public sector and non-governmental organisations and the work of volunteers should be regulated by means of a separate act of law. Falling back on a draft of the act prepared by the Forum of Non-Governmental Initiatives (FIP) and non-governmental organisations, the ministry designed the governmental draft of the act, which was approved first by the Council of Ministers, and later – after amendments in the Senate – passed by the Sejm (i.e. the Lower House of the Polish Parliament) on 24th April 2003 as the Act on public benefit and volunteer work (*Journal of Laws of the Republic of Poland*, No. 96, item 873).

To this day, together with the implementing provisions and the amendments of the Act of 22nd January 2010 amending the Public Benefit Activity and Volunteer Work Act and certain other acts (*Journal of Laws of the Republic of Poland*, No. 28, item 146) and the Act of 19th August 2011 amending the Public Benefit Activity and Volunteer Work Act and certain other acts (*Journal of Laws of the Republic of Poland*, No. 209, item 1244), it provides the legal grounds for the functioning of voluntary service in Poland. The documents mentioned above are of great importance for the development of civil society, as before they were passed, there had been no legal regulations governing volunteering in Poland other than standards introduced by individual organisations. The legislative work continued for an exceptionally long time, as the first attempts were made as early as 1995. It must be admitted that it continued with great involvement and in close cooperation with non-governmental organisations. Taking a closer look at the functioning of the government and public administration, a number of entities where the question of volunteer activity is inscribed into the broader context, for example, the support of the third sector, can be named. They are the Ministry of Labour and Social Policy and its supporting organ – the Public Benefit Works Council.

What seems to be a counterpoint and compensation for the still poorly developed state policy in the area of voluntary service are non-governmental organisations. This does not come as a surprise, when one takes into account the fact

idei wolontariatu, problemami prawnymi oraz kwestią sprawnego zarządzania. W ciągu niespełna dwudziestu lat pojawiło się wiele stowarzyszeń i fundacji zajmujących się tym aspektem aktywności społecznej. Do najważniejszych i najprężniej działających należy zaliczyć Sieć Centrów Wolontariatu oraz Biuro Obsługi Inicjatyw Społecznych – BORIS. Jeśli przyjrzymy się temu zagadnieniu pod kątem rodzajów działań i instytucji, które wspomagają wolontariusze, zauważymy, iż badania z 2010 r. pokazują wyraźnie, że najwięcej ochotników gromadzi Fundacja Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, organizacje ratownicze (takie jak GOPR, WOPR, OSP) oraz organizacje pozarządowe skupiające się na edukacji, opiece nad dziećmi i młodzieżą oraz pomocy najuboższym.

„Konstytucja trzeciego sektora", jak określa się ze względu na jej fundamentalne znaczenie wspomnianą wyżej ustawę, uregulowała przede wszystkim relacje między instytucjami publicznymi a wszelkiego rodzaju organizacjami pozarządowymi, takimi jak te wymienione powyżej, a ponadto odniosła się do kilku kluczowych dla obu sektorów problemów: poza uporządkowaniem kwestii wolontariatu zdefiniowała również status organizacji pozarządowych i organizacji pożytku publicznego, określiła zasady współpracy z administracją publiczną i zlecania zadań publicznych oraz wprowadziła mechanizm przekazywania 1% podatku na rzecz organizacji pożytku publicznego.

Punktem wyjścia dla całej ustawy jest definicja działalności pożytku publicznego. Określenie to odnosi się do „działalności społecznie użytecznej, prowadzonej przez organizacje pozarządowe (a także przez związki wyznaniowe, spółdzielnie socjalne i stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego) w sferze zadań publicznych", która obejmuje między innymi działalność charytatywną, działalność na rzecz mniejszości narodowych, naukę, edukację, oświatę i wychowanie, kulturę, sztukę, ochronę dóbr kultury i tradycji, ratownictwo, działalność wspomagającą rozwój wspólnot i społeczności lokalnych, ekologię i ochronę zwierząt oraz promocję i organizację wolontariatu[13].

that it is the very "non-profit" sector that draws the greatest benefits from cooperation with volunteers and uses their services most often. Forced with the several-year-long lack of support on behalf of the authorities, the sector had to cope with the promotion of the idea of volunteering, legal questions, and the matters of efficient governance. In under two decades, many associations and foundations dealing with this aspect of civil activity were established. The most crucial and most vibrant ones certainly include Sieć Centrów Wolontariatu (the Volunteer Centres Network) and Biuro Obsługi Inicjatyw Społecznych (BORIS). Should one take a closer look at the types of activities and institutions supported by volunteers, studies from 2010 show clearly that most of them are gathered around the Great Orchestra of Christmas Charity Foundation (Polish: Fundacja Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy), rescue organisations (including GOPR, WOPR, OSP), and non-governmental organisations centred on education, child and youth care, and assistance to the poorest.

The "constitution of the third sector" as the aforementioned act, is referred to in recognition of its fundamental significance of primarily regulating the relationships between public institutions and all types of non-governmental organisations, including the ones listed above, and moreover made reference to a number of problems of key importance for both sectors. Besides governing the questions of volunteering, it also defined the status of non-governmental organisations and public benefit organisations (PBO), defined the principles of cooperation with public administration and of entrusting public obligations, and introduced the mechanism of donating 1% of personal income tax to the PBOs.

The starting point for the entire act is the definition of public benefit work. The term refers to "work and activity beneficial for society and conducted by non-governmental organisations (and also by churches, social cooperatives and associations of territorial authority units) in the realm of public tasks", which encompasses among others charity, activity in support of national minorities, science, teaching, education, culture, art, protection of culture, heritage and tradition, rescue services, activity in support of the development of local

[13] *Badanie na temat wolontariatu w Unii Europejskiej. Sprawozdanie krajowe, Polska*, [za:] E. Leś, S. Nałęcz, J. Wygnański, *Defining the Nonprofit Sector: Poland. Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, no. 36*. Baltimore 2000, s. 27.

Przytoczona już we wstępie do tej publikacji ustawowa definicja wolontariusza wskazuje, że wolontariuszem może być każda osoba fizyczna, która wykonuje świadczenia na rzecz wspominanych powyżej organizacji. Określenie „wykonuje świadczenie" zostało użyte dla odróżnienia od „pracy" w rozumieniu przepisów prawa pracy. Wprawdzie świadczenia wolontariuszy odpowiadają świadczeniu pracy, jednak nawiązanie współpracy z wolontariuszem nie oznacza jego zatrudnienia. W związku z tym, zgodnie z przepisami *Ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu* z 14 grudnia 1994 r.[14], wolontariuszem mogą zostać również:

– osoby, które nie ukończyły 18 roku życia (po uzyskaniu pisemnej zgody rodziców lub opiekunów prawnych na rozpoczęcie wolontariatu),
– cudzoziemcy (bez konieczności uzyskiwania pozwolenia na zatrudnienie na terenie Polski),
– bezrobotni (bez utraty statusu bezrobotnego i prawa do otrzymywania zasiłku).

Należy jednak pamiętać, że okres wykonywania świadczenia nie będzie wliczony do stażu pracy i nie ma wpływu na uzyskanie prawa do renty lub emerytury czy też na ich wysokość. Nie będzie też miał znaczenia w momencie nabywania uprawnień pracowniczych, np. prawa do urlopu wypoczynkowego, gdyż wolontariusza nie obejmują przepisy prawa pracy dotyczące czasu pracy i urlopów.

Prawo nie określa, jakiego rodzaju umiejętności czy kwalifikacje powinien posiadać wolontariusz. Ale w szczególnych przypadkach, kiedy powierza mu się wykonywanie specjalistycznych zadań, organizacja korzystająca może żądać spełnienia pewnych kryteriów, takich jak np. wykształcenie, doświadczenie zawodowe czy badania lekarskie. Dotyczy to głównie organizacji działających w takich sektorach, jak: opieka społeczna, ochrona zdrowia, współpraca z osobami niepełnosprawnymi, pomoc ofiarom katastrof. Przykładem może być angażowanie lekarzy-wolontariuszy do udziału w misjach organizowanych w krajach Trzeciego Świata. O wymaganiach wobec wolontariusza stanowi zatem najczęściej nie tyle charakter instytucji, ile rodzaj wykonywanej pracy i konkretny zakres obowiązków.

[14] *Ibidem*, s. 18.

communities and communes, ecology and animal welfare, and the promotion and organisation of voluntary service.[13]

The legal definition of a volunteer, quoted in the introduction to this publication, shows that any natural person who provides service to the organisations listed above can be a volunteer. The term "provide service" was used to differentiate it from "work/employment" in the understanding of the provisions of labour laws. Although the service of volunteers is tantamount to providing service through work/employment, starting cooperation with a volunteer does not mean the employment of one. For that reason, in line with the provisions of the Act on employment and countering unemployment of 14th December 1994,[14] the following can also be volunteers:

– people under 18 years of age (with a written permit to enter voluntary service from parents or legal guardians),
– foreigners (without the need to acquire an employment permit for the territory of Poland),
– the unemployed (without losing the status of being unemployed and the right to receive benefits).

It must, however, be remembered that period of providing the service does not count into the time of service and in no way influences the right to old age benefit and/or retirement pension and/or their value. Nor does it matter at the moment of gaining employee rights, such as the right to holidays, as a volunteer is not covered by the provisions of the labour law concerning working time and holidays.

The law does not state what type of skills and qualifications a volunteer should have. Yet, in specific cases, when one is entrusted with the performance of specialist tasks, the host organisation may demand that certain criteria are met, for example, education, professional experience and medical test results. This is true mostly about organisations operating in the following sectors: welfare, healthcare, work with the disabled, and aid to victims of disasters. A good example is the involvement of volunteer physicians participat-

[13] *Badanie na temat wolontariatu w Unii Europejskiej. Sprawozdanie krajowe, Polska*, quoted from: Leś Ewa, Nałęcz Sławomir, Wygnański Jakub (2000) *Defining the Nonprofit Sector: Poland. Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, No. 36, Baltimore: The Johns Hopkins Centre for Civil Society Studies, p. 27.

[14] *Ibidem*, p. 18.

Przy nawiązywaniu współpracy z wolontariuszami należy mieć świadomość, że polskie prawo bardzo jednoznacznie określa, jakiego typu organizacje i instytucje mogą tę współpracę prowadzić. Po pierwsze – są to organizacje pozarządowe, a więc takie, które zostały utworzone na podstawie przepisów ustaw, ale nie są jednostką sektora finansów publicznych i działają w celu innym niż osiągnięcie zysków. Należą do nich: fundacje, stowarzyszenia, związki zawodowe, partie polityczne, organizacje pracodawców oraz samorządy zawodowe, które mogą korzystać ze świadczeń wolontariuszy w całości swojej działalności statutowej, a nie tylko w przypadku działalności pożytku publicznego. Także organy państwa bezpośrednio zajmujące się wykonywaniem prawa, a więc ministerstwa, urzędy marszałkowskie, gminne, miejskie itp., mogą współpracować z wolontariuszami. Podobnie – jednostki organizacyjne powołane przez organy administracji publicznej do realizacji jej zadań, czyli między innymi: szkoły, biblioteki, instytucje kultury, jednostki pomocy społecznej, zakłady opieki zdrowotnej. Ustawa zabrania jednak korzystania ze świadczeń wolontariuszy w zakresie prowadzonej przez wymienione instytucje działalności gospodarczej. Zapisy dotyczą szczególnie podmiotów komercyjnych oraz organów administracji publicznej i jednostek im podległych lub przez nie nadzorowanych.

W ustawie jasno doprecyzowane zostały nie tylko typy instytucji mogących korzystać z pracy wolontariuszy, ale również obowiązki, jakie instytucje te muszą spełnić w zakresie warunków pracy wolontariusza, kosztów i szkoleń. Duży nacisk kładzie się na prawidłowe przygotowanie wolontariusza w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – lider organizacji lub jej pracownik, który uczestniczył wcześniej w szkoleniu BHP, powinien zapoznać wolontariusza z zasadami bezpiecznej pracy, unikania zagrożeń i zachowania się w sytuacji kryzysowej, przy czym forma „szkolenia" jest dowolna (np. rozmowa lub przekazanie informacji w formie ulotki). W szczególnych sytuacjach korzystający ma również obowiązek zapewnić wolontariuszowi odpowiednie środki ochrony indywidualnej, jak np. odzież ochronną czy szczepienia. Prawo odciąża także wolontariusza ze wszystkich kosztów ponoszonych w związku z podejmowaną przez niego aktywnością na rzecz danej organizacji. Jeśli instytucja zechce wysłać go na szkolenie niezbędne do wykonywania obowiązków,

ing in missions organised in Third World countries. Thus, it is not as much about the character of the institution as the type of work performed and the specific scope of duties decisive for the requirements made towards a volunteer.

Starting cooperation with volunteers, one must realise that Polish law very clearly states what type of organisations and institutions can run such cooperation. First, these are non-governmental organisations, that is ones that were established on the power of the provisions of the acts, but which are not units of the public finance sector and operate for a purpose other than gaining profit. Their number includes foundations, associations, trade unions, political parties, employer organisations, and professional authorities that can use voluntary service throughout their statutory activity and not only in the case of public benefit work. Furthermore, the organs of the state dealing directly with the execution of law, that is ministries, marshals' offices, offices of communes and municipalities, etc. may cooperate with volunteers; similarly, organisational units established by organs of public administration to carry out their tasks, that is, among others, schools, libraries, cultural institutions, welfare units, and healthcare units. The act, however, forbids using volunteer service in the scope of business/commercial activity conducted by the institutions mentioned above. The clauses especially concern commercial entities and organs of public administration and units subordinated to them or supervised by them.

The act expressly mentions not only the types of institutions that may use the work of volunteers, but also the requirements that these institutions must meet in the area of volunteer working conditions, costs and training. Great emphasis is laid on the correct preparation of a volunteer in the area of health and safety at work: the leader or employee of an organisation who has participated in health and safety training should make the volunteer familiar with the principles of safe work, avoiding threats and behaving in crisis situations, while the form of such a "training" is free (e.g. a talk or sharing information via the leaflet). In specific situations, the host is also obliged to provide the volunteer with appropriate means of individual protection, including protective clothing and vaccinations. Moreover, the law takes the burden of all and any costs incurred in relation to the activity that he/she per-

musi pokryć wszelkie wydatki związane z podróżą i wyżywieniem, o ile takowych wymaga sytuacja. Podobnie musi postąpić, gdy chce „zainwestować" w wolontariusza lub uzna, że dodatkowe kursy czy szkolenia będą mu pomocne w wykonywaniu świadczenia. Przepisy gwarantują także wolontariuszowi, że nie będzie obciążony kosztami związanymi bezpośrednio z jego działalnością na rzecz organizacji, np. dojazdami do miejsca „pracy" lub rozmowami z prywatnego telefonu wynikającymi z obowiązków. Jednak jeśli wolontariusz uzna, że ze względu na niewielkie zasoby finansowe instytucji nie chce obciążać jej dodatkowymi kosztami, może w całości lub częściowo zrezygnować z diet i zwrotów kosztów podróży.

Pamiętajmy również o tym, że każda instytucja jest zobligowana do poinformowania wolontariusza o przysługujących mu prawach i ciążących na nim obowiązkach jeszcze zanim rozpocznie on swoją działalność na rzecz tejże instytucji.

Natomiast jeśli chodzi o dokumentację współpracy, należy podkreślić, iż gdy wolontariusz oczekuje od placówki, z którą współpracuje, pisemnego potwierdzenia współpracy i zaświadczenia o zakresie wykonywanych zadań, to ma pełne prawo takie dokumenty uzyskać. Nie czekajmy jednak, aż wolontariusz sam tego zażąda – każdorazowe podpisywanie umów między instytucją a wolontariuszem na pewno uporządkuje naszą współpracę i pomoże jasno określić jej zakres, a tym samym ułatwi stronom egzekwowanie ich wzajemnych zobowiązań.

Istnieją trzy rodzaje ubezpieczeń, którymi można objąć wolontariusza podczas wykonywania przez niego świadczeń na rzecz organizacji:

1. ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków,
2. ubezpieczenie zdrowotne,
3. ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej.

Do ubezpieczenia zdrowotnego można wolontariusza zgłosić w przypadku, gdy ten nie jest już nim objęty z innego tytułu (np. bycia uczniem lub studentem). Nie jest to bezwzględny obowiązek, a jedynie możliwość, nie każda więc organizacja musi swoich wolontariuszy ubezpieczać pod kątem ochrony ich zdrowia. W przypadku ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków działania podejmowane przez korzystającego, czyli przez organizację, zależą od długości podejmowanej z wolontariuszem współpracy:

forms for the given organisation off the volunteer. Should an institution choose to send a volunteer for training necessary to perform duties, it must cover all the costs incurred by travelling and accommodation, should such be required. This is the case when the organisation decides to "invest" in a volunteer and considers that the volunteer could do with additional courses or training as it will be helpful to perform the services is similar. The rules guarantee the volunteer that they will not be encumbered with costs related directly to their activity for the organisation, for example, travel to the place of "work" or phone calls from a private mobile resulting from the obligations. If, however, a volunteer recognises that they do not want to encumber the institution with additional costs, because of its limited financial resources, the volunteer can give up part or all of his/her per diems and return any travel costs.

Let us also remember that every institution is obliged to inform volunteers about their rights and obligations before they begin any activity for the benefit of that institution.

As far as documentation of cooperation is concerned, if a volunteer expects that the organisation he or she is working with will issue a written confirmation of such cooperation and a certificate of the scope of tasks performed, he or she is fully entitled to receive such documents. Let us, however, not wait for the volunteer to claim such documents: signing contracts between the institution and every volunteer will certainly introduce order to our cooperation and can clarify its scope, in this way, making it easier for the parties to execute their mutual obligations.

There are three types of risk cover that a volunteer can be furnished with while providing services for the organisation:

1. casualty insurance;
2. health insurance;
3. third party liability insurance.

A volunteer can be registered for health insurance, if he or she is not covered with it from another title (e.g. being a secondary school or higher education student). It is not an unconditional duty, but only an option, so that not every organisation is bound to insure the health of its volunteers. In the case of casualty insurance, the action to be taken by the host organisation depends on the duration of cooperation entered with the volunteer:

a) jeżeli wolontariusz pracuje przez okres krótszy niż 30 dni (nawet jeśli jest to jeden lub dwa dni) lub gdy porozumienie zostało zawarte na czas nieokreślony instytucja ma obowiązek ubezpieczenia wolontariusza od następstw nieszczęśliwych wypadków przez podpisanie umowy z towarzystwem ubezpieczeniowym i opłacanie składki. W przypadku umowy na czas nieokreślony ubezpieczenie powinno obejmować okres pierwszych 30 dni wykonywania przez wolontariusza świadczenia.
b) jeśli porozumienie z wolontariuszem zostało zawarte na czas określony, ale dłuższy niż 30 dni, wolontariuszowi od pierwszego dnia porozumienia przysługuje ubezpieczenie na mocy ustawy o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (Dz.U. z 2002 r. Nr 199, poz. 1674).

Po wskazaniu obowiązków, jakie ustawa nakłada na organizacje korzystające ze świadczeń wolontariuszy, przyjrzyjmy się teraz drugiej stronie. Jak na „konstytucję trzeciego sektora" przystało, omawiany akt prawny reguluje bowiem również prawa tej konkretnej grupy „obywateli trzeciego sektora", jaką są wolontariusze. Przykłady obejmują wspomniane już wcześniej, przysługujące wolontariuszom prawo do uzyskania zaświadczenia i opinii o wykonywanej przez siebie pracy oraz do zwrotu dodatkowych kosztów poniesionych na rzecz korzystającego w trakcie wykonywania świadczenia. Obowiązki wolontariusza natomiast zapisane są w Kodeksie Cywilnym, który zobowiązuje każdego ochotnika do tego, by z „należytą starannością" wykonywał zadania, do których zobowiązał się wobec danej instytucji. Dla uniknięcia późniejszych nieporozumień warto już na początku współpracy ustalić jej zasady oraz zobowiązania obydwu stron. W wyniku zawarcia porozumienia zawiązuje się między wolontariuszem a korzystającym umowny (kontraktowy) stosunek cywilnoprawny, co oznacza, że w sprawach nieuregulowanych przez ustawę stosowane są przepisy Kodeksu Cywilnego[15].

Porozumienie o wykonywaniu świadczeń, zawarte między instytucją („korzystającym") a wolontariuszem, może mieć formę ustną. Jednak jeśli zostaje zawarte na okres

[15] H. Izdebski, *Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie. Komentarz*, Warszawa 2003, s. 93.

a) if the volunteer works for a period shorter than 30 days (even if it is one or two days), or if the agreement is concluded for an unspecified period of time, the institution is obliged to cover the volunteer against casualty risks by signing a contract with an insurer and paying the premiums. In the case of an agreement for an unspecified period of time, the insurance should cover the period of the first 30 days of providing service by the volunteer
b) if the agreement with the volunteer was concluded for a specified period exceeding 30 days, on the power of the Act on labour accident or occupational disease insurance occurring as a result of special circumstances (*Journal of Laws of the Republic of Poland* of 2002, No. 199, item 1674), the volunteer is entitled to insurance from the first day of the agreement.

Having pointed to the obligations that the act imposes on the organisations making use of volunteer service, let us now examine the other side. As it becomes the "constitution of the third sector", the legal act in question also regulates the rights of this specific group of "third sector citizens", namely, the volunteers. The examples encompass the aforementioned right to acquire a certificate and opinion about the work they have performed and the return of additional costs incurred for the benefit of the host, while providing the service, which the volunteers are entitled to. The obligations of a volunteer, in turn, are mentioned in the Civil Code, which obligates every volunteer to perform the duties with "due diligence" to which he or she undertook towards a given institution. To avoid misunderstandings at a later stage, it is worthwhile defining the principles of cooperation and obligations of both parties at the beginning of their cooperation. As a result of concluding an agreement, a legal civil (contractual) relation is entered into by the volunteer and the host organisation, which means that in matters not regulated by the act, the regulations of the Civil Code apply.[15]

The agreement on performing services concluded between the institution ("host") and the volunteer can be con-

[15] Izdebski Hubert (2003) *Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie. Komentarz*. Warszawa: Departament Pożytku Publicznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, p. 93.

dłuższy niż 30 dni lub wolontariusz wyraźnie o to poprosi, korzystający ma obowiązek sporządzić je na piśmie (art. 44 ust. 2 i 4). Takie porozumienie powinno obejmować ustalone wspólnie przez strony uzgodnienia dotyczące:

– miejsca i czasu pracy wolontariusza,
– zakresu jego obowiązków,
– sposobów wywiązywania się z nich,
– postanowienie o możliwości rozwiązania porozumienia.

Umowa nie musi zawierać dokładnego planu pracy wolontariusza (np. środy i piątki w godzinach od 12.00 do 16.00). Cenne z punktu widzenia egzekwowania czasu pracy jest jednak dookreślenie, w jakim systemie nasz ochotnik będzie wykonywał świadczenie (np. trzy razy w tygodniu po cztery godziny). Pozwoli to na lepsze zaplanowanie pracy i efektywne nią zarządzanie, zostawiając jednocześnie wolontariuszowi pewien zakres swobodnego dysponowania własnym czasem.

Jak wspominałam wcześniej, ograniczenie się do ustnej formy porozumienia nie powoduje wprawdzie jego nieważności, trzeba jednak podkreślić, że pisemna umowa o współpracy stanowi ważną dokumentację. Eksperci zwracają ponadto uwagę na fakt, że brak pisemnej formy porozumienia może mieć dla korzystającego nieprzyjemne konsekwencje w przypadku kontroli Urzędu Pracy lub Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej[16].

Istotny dla obydwu stron jest fakt, że takie elementy porozumienia jak zakres, czas i sposób wykonywania świadczenia są obowiązkowymi punktami umowy między korzystającym a wolontariuszem. Może ono zawierać także dodatkowe ustalenia, uzależnione od specyficznych warunków i potrzeb stron. Należy więc zapoznać się z „konstytucją trzeciego sektora" zanim rozpoczniemy promocję wolontariatu i rekrutację ochotników do pomocy w naszej instytucji. Osobom, które chciałyby zostać wolontariuszami, również radzę przekartkować *Ustawę* oraz dokładne wczytać się w porozumienie o wykonywaniu świadczeń woluntarystycznych. Zawsze przecież warto znać swoje prawa i obowiązki, zaś *ignorantia iuris nocet,* prawda?

[16] R. Skiba, *Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie: poradnik dla organizacji pozarządowych*, Warszawa 2004.

cluded in oral form. If, however, it is concluded for a period exceeding 30 days, or if the volunteer clearly requests it, the host is bound to make it in writing (Art. 44 sections 2 and 4). Such an agreement should encompass the following points, agreed jointly by the parties:

– the place and duration of the volunteer's involvement
– the scope of the volunteer's duties
– the means of performing them
– and also a clause about the possibility of terminating the agreement.

The agreement does not need to contain a precise timetable of the volunteer's involvement (e.g., Wednesdays and Fridays, from 12pm to 4pm). Yet, from the point of view of enforcing the working hours, it is important to fine tune the way the volunteer will perform the service (for example, four hours, three times a week). This will help to plan work and manage it effectively, and let the volunteer manage their own free time.

As I mentioned earlier, limiting the agreement to the oral form, albeit not rendering it null and void, fails to provide the important documentation which exists in the case of a written contract. Moreover, experts pay attention to the fact that lack of the written form of the agreement may have a negative impact for the host in case of an inspection from the Labour Office or the Ministry of Labour and Social Policy.[16]

The fact that such elements of the agreement as the scope, duration, and manner of performing the service are obligatory elements of the contractual agreement between the host and the volunteer is itself significant. Besides the above, it can also include additional agreed points, depending on the specific conditions and needs of the parties. For this reason we should become familiar with the "constitution of the third sector" before beginning promotion of voluntary service and the recruitment of candidates to help our institution. To people who would like to become volunteers, I also suggest browsing through the Act, and diligent reading of the agreement on the provision of voluntary service carefully. For it is worthwhile knowing your rights and obligations, and *ignorantia iuris nocet*, doesn't it?

[16] Skiba Radosław (2004) *Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie: poradnik dla organizacji pozarządowych*, Warszawa: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej.

Wolontariusz = Prometeusz?
Motywacje wolontariuszy sektora kultury

Volunteer = Prometheus?
Volunteer motivations in cultural sector

AGNIESZKA SIEWICZ

Kurczowe trzymanie się treści porozumienia zawartego między wolontariuszem a organizacją korzystającą z jego dobrowolnej pracy, a nawet samo formalizowanie współpracy przez podpisanie takiego porozumienia nie do końca pasuje do wyidealizowanego wizerunku, który zapewne funkcjonuje w świadomości wielu, karmiony dawnymi tradycjami filantropii – wizerunku wolontariusza jako heroicznego ochotnika kierującego się tylko sercem i chęcią niesienia bezinteresownej pomocy innym, nie zważającego przy tym na formalności ani na własny los.

Specyfika wolontariatu w sektorze kultury jest jednak inna niż np. w sektorze opieki zdrowotnej (gdzie rzeczywiście bywa miejsce na wzruszenia i porywy serca), a każdy wolontariusz powinien zatroszczyć się o jasne wyznaczenie zakresu jego obowiązków i pisemne potwierdzenie współpracy. Anna Giza-Poleszczuk pisze, że

> wbrew obiegowym opiniom, tego rodzaju działania [tj. wolontariat] nie są zarezerwowane dla osób o szczególnych rysach charakteru: skłonnych do rezygnacji z wielu przyjemności, do poświęcenia się dla dobra innych[17].

Sticking rigidly to the contents of the agreement concluded between a volunteer and the organisation using their voluntary work, and even the act of formalising cooperation through signing such an agreement does not fully fit the idealised model possibly operating in the minds of many of us, fed on the bygone traditions of philanthropy: namely the image of a volunteer, being a hero of good will, guided only by the heart and eagerness to carry disinterested aid to others, paying no heed to formalities or to their own fate.

Yet the characteristic features of volunteering in the cultural sector are different than, for example, in the healthcare sector, where there is obviously space for promotions and elations of the heart, and every volunteer should make sure that the scope of their duties is precisely defined, and the cooperation is corroborated in writing. Anna Giza-Poleszczuk wrote that

> against the prevalent opinions such type of activity [i.e. volunteering] is not reserved for people with special traits of character: eager to resign from many pleasures to devote themselves to the good of the others.[17]

[17] A. Giza-Poleszczuk, *Potencjał wolontariatu i zagrożenia dla jego*

[17] Giza-Poleszczuk Anna (n.d.), *Potencjał wolontariatu i zagrożenia dla*

Według niej równie ważna jest satysfakcja z bycia częścią grupy i szansa na uczenie się od innych, które daje wolontariat (zwłaszcza ten na rzecz instytucji zajmujących się sztuką, teatrem, oświatą, dziedzictwem historycznym, muzyką etc.). Wolontariat powinien więc kojarzyć się nam nie tylko z wyrzeczeniami, ale również z przyjemnością i korzyściami takimi jak szansa na samorealizację. Wolontariusz idealny – czyli taki, który podejmuje działania czysto bezinteresownie – prawdopodobnie nie istnieje; można jedynie tworzyć modele takich zachowań, choć w rzeczywistości pobudki motywujące ludzi do wolontariatu, także w sektorze kultury, są liczne i zróżnicowane, a ponadto nierzadko obecne jest wśród nich oczekiwanie na wymierne (choć nie finansowe) korzyści.

Przykładem modelu „czystego" wolontariatu jest ten, który zaproponowała Femida Handy z zespołem[18]. Według tej propozycji wyznacznikami doskonałości są:

a) całkowita dobrowolność,
b) czysta bezinteresowność,
c) ramy organizacyjne (w przypadku instytucji polskich zgodne z ustawą o organizacjach pożytku publicznego i o wolontariacie – A.S.),
d) bezpośredni kontakt ochotnika z koordynatorami wolontariatu i beneficjentami.

Nie oznacza to, że osoba wykonująca jakieś zadania zdalnie, na przykład tłumacząca materiały informacyjne na stronę internetową organizacji, nie zasługuje na miano wolontariusza – po prostu aktywista działający bezpośrednio w środowisku jest bliżej idealnego wzorca wolontariusza. Propozycja ta bowiem zakłada pokazanie każdego z czterech wymiarów jako rozciągającego się od zakresu „szerokiego" do „wąskiego/czystego". F. Handy nie przedstawiła wprawdzie

rozwoju, [b.d., online], Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia", http://www.ewolontariat.pl/files/framework/wysiwyg/blog_attachments/Potencjal_wolontariatu_u_zagrozenia_dla_jego_rozwoju_Giza_Poleszczuk.pdf.

18 F. Handy, R. Cnaan, J. Brudney, U. Ascoli, L. Mejis, S. Ranade, *Public Perception of "Who is a Volunteer?": An Examination of the Net-Cost Approach from a Cross-Cultural Perspective*, „Voluntas. International Journal of Voluntary and Non-Profit Organizations" 2000, Vol. 11, No. 1, s. 46–47.

The sociologist believes that satisfaction from being part of the group and the opportunity to learn from others given through voluntary service (including volunteering for institutions dealing with art, theatre, education, historical heritage, music, etc.) is equally important. Thus, we should associate volunteering not only with sacrifices but also with pleasure and benefits, including the opportunity for self-fulfilment. This is so as the ideal volunteer – that is the one who undertakes actions in a purely disinterested manner – most probably doesn't exist; in actual fact, only models of such behaviour can be designed, although the reasons motivating people to do voluntary activity, including volunteering in the cultural sector are numerous and not uniform, and moreover their number frequently includes the expectations of measurable (although not monetary) benefits.

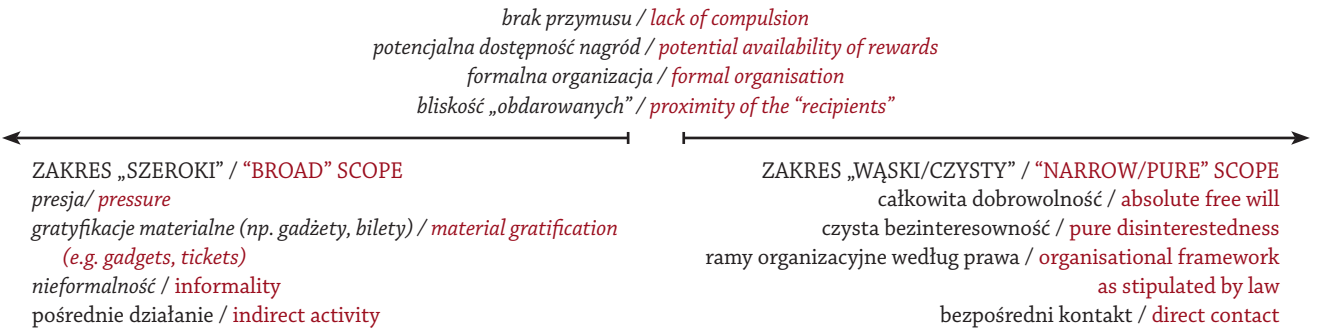
An example of the model of "pure" voluntary service is the one proposed by Femida Handy et al.; in what they propose, the ideal is defined by:

a) fully free and good will
b) full disinterestedness
c) organisational framework (in the case of Polish institutions, in line with the Act on public benefit and volunteer work – author's note)
d) direct contact of the volunteer candidate with the coordinators of voluntary service and beneficiaries.[18]

This does not mean that the person performing a task, translating information materials for the website of an organisation, for example, does not deserve the name of a volunteer; simply an activist directly active in the environment is closer to the ideal standard of the volunteer. This is because the authors suggest showing each of the four dimen-

jego rozwoju, Pracownia Badań i Innowacji Społecznych "Stocznia": http://www.ewolontariat.pl/files/framework/wysiwyg/blog_attachments/Potencjal_wolontariatu_u_zagrozenia_dla_jego_rozwoju_Giza_Poleszczuk.pdf.

18 Handy Femida, Cnaan Ram, Brudney Jeffrey, Ascoli Ugo, Mejis Lucas, Ranade Shree (2000) *Public Perception of "Who is a Volunteer?": An Examination of the Net-Cost Approach from a Cross-Cultural Perspective*, Voluntas: International Journal of Voluntary and Non-Profit Organizations, Vol. 11/1, 2000, pp. 46–47.



Rys. 1. Kluczowe elementy definicji wolontariatu. / Fig. 1 The four key elements of the definition of voluntary service, based on Handy et al. (2000). Źródło: opracowanie własne na podstawie: F.F. Handy, R. Cnaan, J. Brudney, U. Ascoli, L. Mejis, S. Ranade, Public Perception of "Who is a Volunteer?..."

dzie swojej koncepcji graficznie, na podstawie jej spostrzeżeń można jednak stworzyć prosty schemat: im bliżej „czystego" zwrotu wektora, tym bardziej dany przykład można uznać za realizację ideału „czystego/szczerego wolontariusza" (ang. *pure volunteer*). Model ten prowadzi nas do następnego zagadnienia – motywacji osób prowadzących dobrowolną, niepłatną działalność w sektorze kultury – na którym chciałabym się teraz skupić[19]. Naukowcy z uniwersytetów w Toronto, Filadelfii, Atenach i Rotterdamie, tworzący zespół F. Handy, zaproponowali równanie w jasny sposób ukazujące, że wolontariusz to bynajmniej nie męczennik poświęcający się dla innych niczym mityczny Prometeusz (który nic na tym nie zyskuje). Wręcz przeciwnie – aby jednostka podjęła działalność jako wolontariusz, korzyści z niej płynące muszą być większe niż poniesione koszty, takie jak czas, wysiłek, nakłady finansowe czy przyjemności

sions as a stretch from the "broad" to the "narrow/pure" scope. Although they did not present their proposal visually, using their remarks I have developed a simple chart: the closer to the "pure" direction of the arrow, the more the given example can be considered the fulfilment of the ideal of a pure volunteer. This model leads us to a further question, namely the motivation of people involved of their goodwill, free of charge in the cultural sector, on which I would now like to focus.[19] Academics from the universities of Toronto, Philadelphia, Athens and Rotterdam, working in F. Handy's team proposed an equation that shows clearly that a volunteer is not at all keen on devoting themselves to others (and gaining nothing in the process), like the mythological Prometheus. On the contrary, as the authors write, for an individual to embark on voluntary activity, the benefits stemming from it must be greater than the incurred costs,

19 Na marginesie pragnę podkreślić, że jeżeli pojęcie motywacji którym się tu posłużyłam było nieprecyzyjne lub pojmowane zbyt potocznie, uzasadnione jest to potrzebą zwięzłości i skupienia się na zarządzaniu wolontariatem w kulturze, a nie na psychologii. Podrozdział ten oparty jest na publikacjach dotyczących wolontariatu jako takiego, uważam jednak, że w sytuacji braku literatury specjalistycznej (tj. poświęconej psychologicznym aspektom pracy ochotników wyłącznie w instytucjach kultury) mogą być one wystarczającą podstawą do krótkiej refleksji nad motywacjami wolontariuszy pracujących w omawianym sektorze.

19 Incidentally, I would like to emphasise that if the notion of motivation I use here is imprecise or construed too colloquially, it is justified by the need for brevity and focusing on managing voluntary service in culture and not on psychology. This subchapter is based on publications concerning voluntary service as such. Nevertheless, I believe that with the lack of specialist (i.e. devoted to the psychological aspects of the work of volunteers solely in cultural institutions) literature, it provides sufficient grounds for a short reflection on the motivation of volunteers working in the sector in question.

oraz szanse zarobku, z których wolontariusz rezygnuje, aby w danym czasie pomagać bezpłatnie[20]. Należy więc uświadomić sobie, że wolontariat to swego rodzaju wymiana bezgotówkowa – ochotnik poświęca swój czas i energię, ale zawsze dostaje coś w zamian – nowe umiejętności, cenne doświadczenia i kontakty personalne. W takim kontekście widać, że zupełna bezinteresowność staje pod znakiem zapytania i chyba lepiej uznać, iż może być ona częściowa i cechuje się jedynie pewnymi znamionami altruizmu, ponieważ trudno jest przywołać przykłady działań, w które nie jest wpleciony jakiś interes[21].

„Matematyczny wzór na wolontariat", opracowany przez Handy i współpracowników, mógłby więc wyglądać następująco:

$$Bi_{\text{osobiste}} + Bi_{\text{publiczne}} > Ki_{\text{osobiste}}$$

gdzie: „B" oznacza korzyści (ang. *benefits*), „*i*" – indywidualne, tj. dostrzegane przez daną jednostkę, zaś „K" to koszty.

Równanie to uświadamia nam fakt, że w cyklu zarządzania wolontariatem, który zostanie omówiony w kolejnym podrozdziale, nie można unikać prezentowania płynących zeń profitów ponieważ to one właśnie stają się elementem przyciągającym ochotników do pomocy w instytucjach kultury i projektach kulturalnych.

Trzeba jednak przyznać, że nie wszyscy wolontariusze uświadamiają sobie swoje własne motywacje. Ci, którzy potrafią je opisać, rzadko należą do grupy ludzi kierujących się jednym tylko motywem. Przykładowo spośród 30 wolontariuszy pracujących na rzecz dzieci oraz osób niepełnosprawnych, z którymi wywiady przeprowadził Zbigniew Tokarski, autor książki *Wolontariat w Polsce*, tylko część uznana została za modelowe typy wolontariuszy. Nawet w ich przypadku prospołeczne działanie jest wynikiem pobudki dominu-

[20] F. Handy, R. Cnaan, J. Brudney, U. Ascoli, L. Mejis, S. Ranade, *op. cit*., s. 48. W takim podejściu, skupiającym się na oszacowaniu kosztów netto (ang. *net-cost approach*), widać echo stworzonej przez George'a C. Homansa socjologicznej teorii wymiany (ang. *exchange theory*).

[21] E. Włodarczyk, *Odcienie i cienie wolontariatu*, „Kultura i Edukacja" 2011, nr 3 (82), s. 45.

whose number includes time, effort, financial outlay, and lost pleasures and the opportunity of revenue, which the volunteer gives up to save a given time for free assistance.[20] One must therefore realise that voluntary service is a certain form of non-pecuniary barter with the volunteer devoting their time and energy yet always receiving something in return: new skills, precious experience and personal contacts. In this context it is visible that "an absolute disinterestedness becomes questioned, and it is better to consider it. Only partial, featuring only certain traits of altruism, as it is difficult to quote examples of activities that would not be aligned with some form of interest."[21]

For this reason, the "mathematical formula for voluntary involvement" defined by Handy et al. assumes the following form:

$$Bi_{\text{personal}} + Bi_{\text{public}} > Ci_{\text{personal}}$$

where B stands for benefits, *i* denotes individual value perceived by a given individual, and C is the cost. The equation shows that in the cycle of managing voluntary activity, which will be discussed in the successive subchapter, one must not avoid presenting the profits stemming from it, as they become the element attracting volunteers to assist in cultural institutions and cultural projects.

One must admit, however, that not all the volunteers are aware of their own motivation. Those who can describe it are hardly ever people following just one motivation. For example, among the 30 volunteers working for the sake of disabled children and adults interviewed by Zbigniew Tokarski, the author of the book *Wolontariat w Polsce* (literally: voluntary service in Poland) only some were considered model types of volunteer figures. Even in their case, pro-social activity results from the dominant motivation, not at all being the only and sole one. To quote the author, "characteristic types were distinguished among the respondents: artistic, ideological, affili-

[20] Handy et al., *op. cit.*, p. 48. Focusing on the estimation of net costs (i.e. net-cost approach), such an approach is a distant echo of George C. Homans's sociological exchange theory.

[21] Włodarczyk Ewa (2011) *Odcienie i cienie wolontariatu*, Kultura i Edukacja, No. 3 (82), p. 45.

jącej, ale bynajmniej nie jest ona pojedyncza, jedyna. Jak pisze Tokarski, wśród badanych wyłoniono charakterystyczne typy: altruistyczny, ideologiczny, afiliacyjny i egocentryczny. Klasyfikacja ta ma charakter modelowy ze względu na dominujące u każdego z badanych akty motywacyjne i przewagę pewnych cech[22].

Na trzydziestu badanych autor zaklasyfikował aż 17 osób jako typy mieszane (na przykład wolontariusz o motywacji egocentryczno-afiliacyjnej). Postaram się więc teraz wyjaśnić, co oznaczają te kategorie, oraz wykazać, że zdiagnozowane przez Tokarskiego zjawisko polimotywacyjności wolontariuszy, czyli mnogości i różnorodności kierujących nimi pobudek, istotne jest dla sektora kultury.

Autor ten wymienia pięć rodzajów motywacji do wolontariatu: altruistyczną, zadaniową, ideologiczną, egocentryczną oraz afiliacyjną:

- pierwsza opiera się na czystym altruizmie, współczuciu i potrzebie bezinteresownej pomocy innym,
- motywacja zadaniowa wiąże się z chęcią usprawnienia realizacji zadań, które teoretycznie leżą w gestii konkretnych instytucji (np. szkoły czy szpitala), ale zdaniem ochotnika nie są realizowane tak, jak należy,
- motywacja ideologiczna wyrasta z wzorców społecznikostwa zinternalizowanych w procesie socjalizacji pierwotnej, w rodzinie, lub wtórnej – na przykład we wspólnocie religijnej,
- typ egocentryczny to pobudki wynikające z „potrzeby sprawdzenia się, dorównania innym, podniesienia swego prestiżu w oczach otoczenia, pozyskania nowych umiejętności umożliwiających zdobycie płatnej pracy" itp.[23]
- ostatnia kategoria – afiliacyjna – związana jest z życiem społecznym, towarzyskim, z poszukiwaniem kręgu osób o zainteresowaniach i poglądach zbliżonych do tych, które wyznaje dany kandydat na wolontariusza[24].

Podobne typy zauważyła Agnieszka Roguska, podkreślając przy tym że, po pierwsze, „pragmatyzm nie dyskwa-

[22] Z. Tokarski, *Wolontariat w Polsce. Raport z badań w latach 2000–2003*, Łódź 2008, s. 200.
[23] *Ibidem*, s. 128.
[24] *Ibidem*, s. 129.

ated and egocentric. The classification is of model character because of the motivational acts dominant in each respondent and the predominance of certain traits,"[22]. Of the 30 recipients, the researcher classified no fewer than 17 as mixed types (e.g. a volunteer with egocentric-affiliative motivation). I should now try to explain what these categories denote, and show that the phenomenon of poly-motivation of the volunteers, i.e. the multitude and variety of the motivations guiding them diagnosed by Tokarski, is significant for the cultural sector.

In his book, Tokarski mentions five *types of motivation* to do voluntary service: *artistic*, *task-oriented*, *ideological*, *egocentric* and *affiliative*:

- the first is based on pure altruism, compassion, and the need for disinterested aid to others,
- thus, motivation is linked to the eagerness to streamline the tasks that theoretically lie within the scope of specific institutions (e.g. a school or a hospital) but according to the volunteer candidate are not implemented as they should be,
- ideological motivation stems from civic involvement standards internalised in the process of primary socialisation in the family, or of secondary socialisation – for example, in a religious community,
- the egocentric type covers the reasons resulting from "the need to test oneself, to keep up with the others, to improve one's prestige in the eyes of the environment, to acquire new skills, and to make it possible to gain paid employment" and other similar reasons[23],
- finally, the last category of affiliation mentioned by the author – affiliative – is related to social life, to seeking a realm of people with interests and views close to the ones displayed by a candidate for a volunteer.[24]

Similar types are noted by Agnieszka Roguska, who emphasises that first of all, "pragmatism does not disqualify a person in their efforts to become a volunteer", and sec-

[22] Tokarski Zbigniew (2008) *Wolontariat w Polsce. Raport z badań w latach 2000–2003,* Łódź: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej, p. 200.
[23] *Ibidem*, p. 128.
[24] *Ibidem*, p. 129.

lifikuje osoby w staraniach o bycie wolontariuszem", a po drugie – że należy wystrzegać się zapominania o sobie samym w służbie innym, ponieważ prowadzi to do „patologii altruizmu"[25].

Decyzja o zostaniu wolontariuszem może bowiem wynikać nie tylko z nakierowania na innych, ale i na siebie, na przykład z chęci dorównania innym, odpokutowania błędu, z potrzeby podejmowania wyzwań, rozwoju, prestiżu, bycia dostrzeżonym, docenionym i ważnym dla kogoś, a nawet... z mody. W motywacji egocentrycznej mieści się też postrzeganie wolontariatu jako pierwszego kroku na drodze do wybranej kariery zawodowej. W cytowanej już ekspertyzie ISP, poświęconej wolontariatowi w kulturze, pojawia się wręcz opinia, że „wolontariat nie utrwalił się [w społeczeństwie polskim – A.S.] jako aktywność *pro publico bono*, a wręcz przeciwnie, jako aktywność ukierunkowana bardzo pragmatycznie, jako odmiana stażu zawodowego"[26].

Jednak Jadwiga Przewłocka, autorka raportu o zaangażowaniu społecznym Polaków, twierdzi wręcz odwrotnie – że większość wolontariuszy angażuje się w taką działalność z powodu swoich zainteresowań, a tylko 2% widzi w nim formę wejścia na rynek pracy, trampolinę do kariery[27]. Niezależnie od tego jakie są dokładnie statystyki, motywacja związana ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego nie powinna być w promocji wolontariatu w kulturze pomijana.

Jest ona jedną z pobudek instrumentalnych, które – jak piszą Helmut Anheier i Lester Salamon – rzadko występują w czystej postaci. Według tych autorów altruizm, podejście instrumentalne i poczucie obowiązku przenikają się w osobie wolontariusza w różnych proporcjach[28]. Ta sama czynondly – that one needs to avoid forgetting about oneself in the service of the others, as this leads to the "pathology of altruism".[25]

The decision to become a volunteer may result not only from focusing on others but also from focusing on oneself: for example, from the eagerness to be on par with others, doing penance for an error, the need for challenges, development or prestige, of being noticed, appreciated, and important for others, and even – because of a fad. The egocentric motivation also encompasses the perception of voluntary service as the first step on the path to a professional career. In the ISP expertise quoted above, and devoted to voluntary service in culture, and opinions expressed that "voluntary service has not become established [in Polish society – author's note] as an activity for the public good, but on the contrary – as an activity focused very pragmatically, as a variation of a professional internship."[26] Jadwiga Przewłocka, the author of a report on the civic involvement of Poles makes the absolute opposite claim, namely that the majority of volunteers become involved in such activity for their own interests, and only 2% perceive it as a way of entering the labour market: a springboard for a further career.[27] Irrespective of the actual statistics, the motivation linked to gaining professional experience should not be glossed over in the promotion of voluntary service in culture. This is one of the instrumental reasons that, to quote Helmut Anheier and Lester Salamon, are hardly ever present in pure form. The authors believe altruism, the instrumental approach, and a sense of duty interpenetrate in the personality of a volunteer in various proportions.[28] This is

25 A. Roguska, *Wolontariat – działania na rzecz jednostki i społeczeństwa*, [w:] *Wolontariat w teorii i praktyce*, red. M. Danielak-Chomać, B. Dobrowolska, A. Roguska, Siedlce 2010, s. 31–32.

26 F. Pazderski, G. Makowski, J. Urmański, *op. cit.*, s. 19.

27 J. Przewłocka, *Zaangażowanie społeczne Polaków w 2010 roku. Wolontariat, filantropia, 1%. Raport z badań* [online] Civicpedia. Badania społeczeństwa obywatelskiego 2011, http://civicpedia.ngo.pl/files/civicpedia.pl/public/raporty/zaangazowanie2010.pdf; s. 17.

28 H. Anheier, L. Salamon, *Volunteering in Cross-National Perspective:*

25 Roguska Agnieszka (2010) *Wolontariat – działania na rzecz jednostki i społeczeństwa* [in]: *Wolontariat w teorii i praktyce*, Danielak-Chomać Małgorzata, Dobrowolska Barbara, Roguska Agnieszka (ed.), Siedlce: Fundacja na rzecz Dzieci i Młodzieży "SZANSA", pp. 31–32.

26 Pazderski et al., *op. cit.*, p. 19.

27 Przewłocka Jadwiga (2011) *Zaangażowanie społeczne Polaków w 2010 roku: Wolontariat, filantropia, 1%. Raport z badań*, Civicpedia. Badania społeczeństwa obywatelskiego: http://civicpedia.ngo.pl/files/civicpedia.pl/public/raporty/zaangazowanie2010.pdf ; p. 17.

28 Anheier Helmut, Salamon Lester (1999) *Volunteering in Cross-National Perspective: Initial Comparisons*, "Law and Contemporary Problems", vol. 64/4, p. 56.

ność może wszak być wykonywana przez dwoje wolontariuszy z dwóch różnych powodów!

Listę możliwych motywacji ochotników czy też oczekiwanych korzyści z wolontariatu należy uzupełnić o czynniki charakterystyczne dla wolontariatu w kulturze. Biorąc pod uwagę np. przebieg dużych wydarzeń kulturalnych, dodać do niej można także szansę na podróże oraz spotkania z gwiazdami, do których wolontariusze mają dostęp łatwiejszy niż zwykli widzowie[29]. Przemysław Nosal w artykule poświęconym zarządzaniu wolontariatem na wielkich imprezach uznał za pobudkę do wolontariatu samo uczestnictwo w wydarzeniu ekskluzywnym i/lub kosztownym, na które wstęp byłby dla wolontariusza zbyt drogi, oraz możliwość otrzymania pamiątek z tym wydarzeniem związanych – na przykład festiwalowych akcesoriów: torby, koszulki, płyty CD[30]. Traktuję uwagi tego autora na temat wolontariatu akcyjnego jako niezwykle trafne, zwłaszcza gdy pisze o „chęci pogłębienia formuły uczestnictwa w imprezie" jako podstawowej motywacji wolontariuszy akcyjnych w sektorze kultury[31]. Chodzi o stanie się kimś więcej niż tylko widzem; o pełniejsze, także zakulisowe uczestnictwo w wydarzeniu: „ten rodzaj udziału można opisać nie tyle jako aktywne uczestnictwo, ani nawet współuczestnictwo (taki stan rzeczy wciąż umiejscawiałby wolontariuszy wśród „zwykłych" odbiorców), ale raczej jako rodzaj *naduczestnictwa*, lokujący się równocześnie w dwóch światach – uczestników i organizatorów imprezy"[32].

Chęć takiego naduczestnictwa wynika, zdaniem autora, z określonych motywacji wolontariuszy: dążenia do sprawdzenia posiadanej już wiedzy w praktyce oraz nabycia nowych umiejętności (wolontariat akcyjny jako „poligon do-

Initial Comparisons, „Law and Contemporary Problems" 1999, Vol. 64, No. 4, s. 56.

29 H. Bussel, D. Forbes, *Understanding the Volunteer Market: The What, Where, Who and Why of Volunteering*, „International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing" 2001, Vol. 7, No. 3, s. 249.

30 P. Nosal, *op. cit.*, s. 113–114.

31 Idem, *Wolontariat jako forma uczestnictwa w kulturze*, „Kultura i Edukacja" 2011, nr 4 (83), s. 147 i nast.

32 *Ibidem*, s. 149.

as the same activity can be performed by two volunteers for two entirely different reasons!

The list of potential motivations of volunteers or expected benefits from voluntary service must be complemented with factors characteristic of voluntary service in culture. Taking into account, for example, the course of major cultural events, it is also worthwhile adding to it the opportunity to travel and meet the stars, to which volunteers have easier access than ordinary people in the audience.[29] In an article devoted to managing voluntary service at big events, Przemysław Nosal states that the very participation in an exclusive and/or costly event provides a motivation for volunteering, one to which the entrance fee would be too high for the volunteer, and the possibility of receiving mementoes of the event: such as festival accessories including bags, T-shirts and CDs.[30] The remarks of the author on voluntary involvement of the campaign type are very well grounded, especially when he writes about the "eagerness to deepen the form of participation in the event" as the basic motivation of campaign volunteers in the cultural sector.[31] It is all about becoming somebody more than just a spectator; about fuller participation in the event, as well as backstage: "This type of participation can be described not so much as active participation or even co-participation [as such a status quo would still place the volunteers among 'ordinary' recipients], but rather as a type of *super-participation*, operating at the same time in two worlds – participants and organisers of the event."[32] The eagerness for such supra-participation results, as the author believes, from the specific motivation of the volunteers: the ambition to test their knowledge in practice, and to acquire new skills (campaign volunteering as a "testing ground" or a "training project"), the desire to develop one's hobby in an unorthodox manner, and getting

29 Bussel Helen, Forbes Deborah (2001) *Understanding the Volunteer Market: The What, Where, Who and Why of Volunteering*, "International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing", vol. 7/3, s. 249.

30 Nosal Przemysław, *op. cit.*, s. 113–114.

31 Nosal Przemysław (2011) *Wolontariat jako forma uczestnictwa w kulturze*, "Kultura i Edukacja", No. 4(83), pp. 147 and ff.

32 *Ibidem*, p. 149.

Typ wolontariusza	Pierwotna motywacja
odkrywca	Zdobywanie nowych umiejętności, odkrywanie
konserwator	Ochranianie i dzielenie się posiadanymi już umiejętnościami
nauczyciel	Cele towarzyskie oraz pomaganie innym
uczeń	Internalizowanie wiedzy
przyjaciel	Tworzenie sieci nowych znajomości
poszukiwacz przygód	Stawianie czoła nowym wyzwaniom
inwestor	Chęć finansowego wsparcia imprezy (np. jako fundraiser)
hobbysta	Rozwijanie własnych zainteresowań
aktywista	Inicjowanie zmian, zaangażowanie
fan	Możliwość osobistych kontaktów ze sławnymi ludźmi
organizator	Chęć przewodzenia grupie, instruowania innych

Tab. 1. Typy wolontariuszy w kulturze i ich motywacje
Źródło: opracowanie własne na podstawie: M. Graham, *Volunteering as Heritage...*

Volunteer type	Original motivation
Discoverer	Gaining new skills, discovery
Conservator	Protection and sharing the skills at hand
Teacher	Social goals and helping others
Student	Internalisation of knowledge
Friend	Building networks of new contacts
Adventure seeker	Facing new challenges
Investor	Eagerness to support the event financially (e.g. as a fundraiser)
Hobbyist	Development of one's own interests
Activist	Initiation of changes, involvement
Fan	Opportunity for personal contact with famous people
Organiser	Eagerness to be the group's leader and give instructions to others

Fig 1. Types of volunteers in culture and their motivations, based on M. Graham (2004).

świadczalny" lub „projekt szkoleniowy"), pragnienia rozwijania swojego hobby w nietuzinkowy sposób oraz poznania samego siebie w sytuacjach odmiennych od codziennego życia[33]. Istotnym czynnikiem jest tu czas wolny. Ochota na aktywne jego spędzenie wiąże się z chęcią naduczestnictwa i „jest jednym z istotniejszych motywów, jakie przyświecają wolontariuszom akcyjnym"[34].

Na zakończenie tego podrozdziału przedstawię jeszcze typologię, która podsumowuje dotychczas przytoczone propozycje. Pochodzi ona z opracowania Margaret Graham dotyczącego wolontariatu w ochronie obiektów dziedzictwa narodowego, takich jak muzea oraz zabytkowe budowle sakralne i świeckie, ale po niewielkich modyfikacjach, które do niej wprowadziłam, można ją wykorzystywać także do po-

[33] *Ibidem*, s. 151.

[34] B. Janik, M.J. Łuczak, *Dylematy zaangażowania – wolontariat w świadomości społecznej,* „Kultura i Edukacja" 2011, nr 4 (83), s. 80.

to know oneself in situations different from those known from everyday life.[33] Free time is a significant factor here. The eagerness to spend time actively is linked to the eagerness to supra-participate and "provides one of the more significant reasons for motivating campaign volunteers".[34]

Closing the subchapter, I would like to present a typology that sums up the proposals quoted above. It comes from a text by Margaret Graham on voluntary service in the protection of natural heritage sites, including museums and historical sacred and lay architecture, and – after slight modifications that I have introduced to it – it can be used to pigeonhole volunteers operating in all organisations that belong to the cultural sector:[35]

[33] *Ibidem*, p. 151

[34] Janik Barbara, Łuczak Mikołaj Jacek (2011) *Dylematy zaangażowania – wolontariat w świadomości społecznej,* "Kultura i Edukacja", No. 4 (83), p. 80.

[35] Graham Margaret (2004) *Volunteering as heritage/Volunteering in Heritage* [in]: *Volunteering as leisure/leisure as volunteering. An Inter-*

grupowania wolontariuszy działających we wszystkich organizacjach należących do sektora kultury[35].

Jak widać powyżej, wśród motywacji w typologii Graham nie ma „pomocy dla samej pomocy", ale pojawia się wiele czynników związanych z rozwojem osobistym wolontariusza oraz procesem uczenia się przez całe życie. Ukazuje to charakter wolontariatu przy wydarzeniach kulturalnych – inny niż na przykład praca ochotnika w sektorze pomocy społecznej, gdzie styka się on z trudnymi sytuacjami losowymi i nawiązuje trwałe, osobiste więzi z beneficjentami. Stworzenie takiej więzi np. z publicznością festiwalu jako zbiorowością, czy też z każdym z jej członków z osobna, jest niemożliwe... Więź można natomiast zbudować między personelem instytucji kultury a jej wolontariuszem i dlatego też kolejny rozdział poświęcony jest zarządzaniu wolontariatem oraz przebiegowi cyklu współpracy.

As can be seen, there is no "help for help's sake" in Graham's typology, yet what emerges here are plenty of factors related to the personal development of a volunteer in the process of lifelong learning. This illustrates the nature of voluntary activity in cultural events – different than, for example, the work of a volunteer in the first sector, where volunteers encounter difficult life situations and make lasting, personal ties with the beneficiaries. The establishment of such a link with, for example, a festival audience as a collective, or with each of its individual members is impossible. A link can, in turn, be built between the personnel of an institution of culture and the volunteer, which is why the following chapter is devoted to managing voluntary service and the course of the cooperation cycle.

[35] M. Graham, *Volunteering as Heritage/ Volunteering in Heritage*, [w:] *Volunteering as Leisure/ Leisure as Volunteering. An International Assessment*, red. M. Graham, R. Stebbins, Wallingford 2004.

national Assessment, Graham Margaret and Stebbins Robert (eds), Wallingford: CABI Publishing.

Cykl współpracy z wolontariuszem w instytucji kultury

A cycle of cooperation with volunteers in a cultural institution

KAMILA KOSMALSKA

Zarządzanie wolontariuszami i ich pracą na rzecz sektora kultury w Polsce dopiero zaczyna budzić większe zainteresowanie. Koordynatorzy wolontariatu w instytucjach kultury mieli do tej pory do dyspozycji jedynie kilka publikacji, które zaledwie dotykały tego problemu, niejasności i specyficzne problemy zasadniczo rozwiązując intuicyjnie. Powodowało to częste stosowanie zarządzania sytuacyjnego i doraźnych rozwiązań. W konkretnych organizacjach brakowało jednolitych, uniwersalnych zasad organizowania pracy wolontariuszy. Problem ten nabrał znaczenia w ciągu ostatnich kilku lat, kiedy zmienił się obraz polskiego wolontariatu. Współcześnie bowiem wolontariusz współpracuje już nie tylko z organizacjami pozarządowymi w sektorze opieki społecznej czy służby zdrowia, ale działa także na rzecz sektora publicznego, angażując się w pomoc instytucjom kulturalnym, sportowym, politycznym i innym. W sytuacji wzrastającej popularności wolontariatu w różnorodnych dziedzinach, w tym w kulturze, brak wskazówek jak tę współpracę sprawnie i z korzyścią dla obydwu stron prowadzić powodował coraz więcej problemów w organizacjach współpracujących z wolontariuszami.

Managing volunteers and their involvement in the cultural sector is a question that is only just beginning to attract great attention in Poland. Coordinators of voluntary service in cultural institutions have so far only had a few publications touching this problem at their disposal, and solve uncertainties and specific problems according to their own intuition. This has resulted in frequent application of *ad hoc* management and solutions of the same type. In individual organisations, there was a lack of uniform, universal principles of organising the volunteers' work. The problem has gained in significance during the last few years, when the image of the Polish voluntary service changed. Today, this is because a volunteer cooperates not only with non-governmental organisations in the sector of welfare and healthcare, but also acts for the benefit of the public sector, becoming involved in assisting cultural, sporting, political, and other institutions. Faced with the growing popularity of volunteering in various fields, including culture, a lack of guidelines of how to conduct this cooperation efficiently and beneficially for both the parties has resulted in an increasing number of problems in organisations working with volunteers.

Opisy zasad zarządzania wolontariatem i etapów cyklu współpracy z wolontariuszami, jakie można znaleźć w branżowych publikacjach, są do siebie zbliżone i skupiają się na kilku podstawowych elementach, takich jak: rekrutacja, określanie potrzeb, przygotowanie do pracy i motywowanie. Autorzy większości takich publikacji zwracają szczególną uwagę na to, jak ważne dla powodzenia współpracy z wolontariuszami jest stworzenie spójnego programu wolontariackiego, jako główny problem ukazując nieumiejętność stworzenia takowego, szczególnie w instytucjach kultury czy sektorze publicznym.

Chciałabym w tym rozdziale połączyć różne metody i narzędzia organizowania pracy wolontariuszy, tworząc z nich jednolity i – w moim przekonaniu – uniwersalny poradnik dla instytucji kultury, odpowiadający przy okazji na pytania: jak nawiązywać i prowadzić współpracę organizacji z wolontariuszami; w jaki sposób tworzyć warunki zachęcające wolontariuszy do współpracy z organizacją oraz jak sprawnie i z korzyścią dla obu stron budować program wolontariacki.

Planowanie programu wolontariackiego

Pierwszy etap nawiązywania współpracy z wolontariuszami polega na zaprojektowaniu programu wolontariackiego i przygotowaniu organizacji na przyjęcie wolontariusza. Punktem wyjścia dla tej grupy działań jest precyzyjne określenie potrzeb. Na niewiele zdadzą się tu ogólne opisy całej organizacji, w której można zaangażować przypadkowe osoby. Każde podejmowane działanie, projekt, wydarzenie ma określone cele i przewiduje konkretne zadania, które powinny zostać wykonane przez konkretnych współpracowników. Analizując zasoby posiadanych już pracowników (tych etatowych, tych pomagających na podstawie umów o dzieło czy na zlecenie, a także nieopłacanych ochotników), ich możliwości czasowe oraz kompetencje, można wypunktować istniejące braki i potrzeby.

Na podstawie uzyskanych wniosków łatwo jest określić, jakiego wolontariusza potrzeba oraz ile jego czasu, jakich umiejętności, cech osobowych czy doświadczenia wymagać będzie realizacja danego projektu. Ta pierwsza faza cyklu współpracy jest kluczowa dla całości procesu rekrutacji, dlatego też dodatkowym wymogiem powinien być na tym eta-

Descriptions of principles of managing voluntary activity and the stages of the cycle of cooperation with volunteers that can be found in specialist publications are similar and focus on a number of basic elements, including recruitment, definition of needs, the preparation to work, and motivation. The authors of the majority of such publications pay special attention to how important the establishment of a coherent voluntary service programme is for the success of working with volunteers, and portray the inability to develop it as the main problem, especially in cultural institutions and the public sector.

In this chapter, I would like to combine various methods and tools for organising the work of volunteers, and use them to construct what I believe to be a homogeneous and universal guidebook for cultural institutions, providing answers to the following questions: how to establish and manage the cooperation of organisations and volunteers? How to develop conditions encouraging volunteers to cooperate with an organisation? How to build a voluntary service programme in an efficient manner, beneficial for both the parties?

Planning the voluntary programme

The first stage of establishing cooperation with volunteers depends on designing a voluntary service programme and preparation of the organisation for the admission of volunteers. The starting point for this group of actions is the precise definition of needs. The general descriptions of the entire organisations, in which haphazard people can be involved, won't help much. Every activity taken, every project, every event has specific goals and envisages specific tasks that should be performed by specific volunteers. Analysing the resources of the employees in hand (both full-time personnel, those contracted to help, and also the unpaid volunteers), their time capacities and competencies, the existing shortages and needs can be defined.

Drawing conclusions from the above, it is easy to define what kind of volunteer is needed, and how much of their time, skills, personal traits and experience will be needed for the implementation of a given project. This first phase of the

pie udział całego zespołu z danej instytucji, który w przyszłości będzie przecież z wolontariuszem współpracował. Pozwoli to uniknąć nietrafnej decyzji i zwiększy szanse na traktowanie ochotnika jako pełnoprawnego członka grupy i właściwą osobę na właściwym miejscu.

W tym miejscu należy zwrócić szczególną uwagę na rolę postaci kluczowej dla sukcesu programu wolontariackiego, a często niedocenianej – mianowicie koordynatora wolontariuszy. Pracownik na tym stanowisku pełni niejako rolę lidera wolontariuszy, ich opiekuna i menedżera. Jest kimś, kto odpowiada za przygotowanie programu i rekrutację chętnych, a następnie nadzorowanie ich pracy, integrację z zespołem, motywowanie, nagradzanie i wspieranie w codziennych obowiązkach. Gdy organizacja nie prowadzi tzw. wolontariatu masowego, nie jest konieczne, aby stanowisko koordynatora wolontariuszy było odrębne – jeśli nie koliduje to z innymi obowiązkami, taką rolę może pełnić jeden ze stałych pracowników organizacji.

Dla uzyskania pożądanych efektów osoba, która pełni taką funkcję, powinna mieć do niej przekonanie, a nie traktować swoich zadań jak dodatkowo narzuconej pracy. Przydatną listę cech charakteru i umiejętności, jakie powinni posiadać liderzy wolontariuszy, stworzyła na podstawie wywiadów przeprowadzonych z wolontariuszami i osobami pełniącymi funkcję ich koordynatorów Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia":

> praca [koordynatora] wymaga dobrego zorganizowania, wysokiego poczucia odpowiedzialności, dobrze rozwiniętych umiejętności interpersonalnych, elastyczności i cierpliwości. Koordynator wolontariuszy musi lubić pracować z ludźmi. Powinien być opanowany, odporny na stres i częste zmiany, zdeterminowany i pełen entuzjazmu […]. Umiejętności i cechy, jakie koordynator wolontariuszy powinien mieć i rozwijać, to m.in.: otwartość, empatia, aktywne słuchanie, odpowiednie delegowanie zadań, właściwe monitorowanie i ewaluowanie zadań, adekwatne nagradzanie, skuteczne rozwiązywanie konfliktów i nieporozumień[36].

[36] *Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami. Zasady organizacji przyjaznej wolontariuszom*, red. W. Rustecki, Warszawa 2011, s. 14.

cycle of cooperation is of key importance for the entire process of recruitment, which is why the participation of the entire personnel of the given institution at this stage should be an additional requirement, as the personnel will cooperate with the volunteer in the future. This will allow avoiding wrong decisions and increase the opportunity to treat a volunteer as a fully-fledged member of the group and the right person for the right post.

This is the place where attention should be drawn to the person whose role is key for the success of the voluntary programme, and who is often under-appreciated, namely the coordinator of the voluntary service. A member of the staff holding this post in a way plays the role of the leader of the volunteers, their mentor and manager. He/she is the one who is responsible for preparing the programme and recruitment of candidates, and later for the supervision of their work, integration with the team, motivation, rewards, and support in their daily duties. In case the organisation does not run so-called mass voluntary service, it is not necessary to entrust the position of the coordinator of voluntary service to an independent post; if this does not collide with other duties, the role can be played by one of the members of the permanent personnel of the organisation.

To obtain the desired effects, the person playing such a function should be involved in it, and not treat their tasks as additionally imposed duties. The list of useful traits of character and skills that leaders of voluntary service should possess was drafted by the Stocznia Laboratory of Social Innovation and Research drawing back on interviews conducted with volunteers and their coordinators:

> The work [of a coordinator] requires good organisation, a high sense of responsibility, highly developed interpersonal skills, flexibility and patience. The coordinator of voluntary service must enjoy working with people. A person holding this post should be controlled, resilient to stress and frequent changes, determined, and highly enthusiastic. […] The skills and features that the coordinator of voluntary service should have and develop include, among others, openness, empathy, active listening, appropriate delegation of tasks, proper monitoring and

Koordynator odpowiada z ramienia organizacji za przygotowanie i wdrożenie strategii współpracy z wolontariuszami, która obejmuje wszystkie etapy cyklu owej współpracy. Do jego obowiązków należą więc między innymi:
- identyfikacja potrzeb organizacji,
- prowadzenie naboru wolontariuszy,
- kontrolowanie kwestii formalnych (umowy, ubezpieczenie),
- przygotowanie wolontariuszom miejsca pracy i niezbędnych narzędzi,
- zaplanowanie i zorganizowanie szkoleń,
- opracowanie harmonogramu i wdrożenie do pracy,
- nadzorowanie pracy i dbanie o rozwój wolontariuszy,
- dbanie o dobre relacje wolontariuszy z zespołem i sprzyjającą atmosferę, rozwiązywanie ewentualnych konfliktów,
- przeprowadzanie spotkań okresowych i podsumowujących,
- ewaluacja pracy wolontariuszy,
- motywowanie i nagradzanie wolontariuszy[37].

Dla sprawnego przebiegu działań wewnątrz danej organizacji oraz zapewnienia sukcesu w jej relacjach z ochotnikami ważne jest również dbanie o rozwój samego koordynatora wolontariuszy (umożliwienie mu udziału w dodatkowych szkoleniach i spotkaniach z koordynatorami innych organizacji, zapewnienie dostępu do odpowiednich zasobów i narzędzi, np. poradników, publikacji, badań).

Znając już potrzeby organizacji, można szczegółowo określić zadania, które zostaną przydzielone wolontariuszowi. Nie powinny się one ograniczać jedynie do obowiązków odciążających pracowników płatnych lub do roli pomocnika. Należy w pełni wykorzystać posiadane przez wolontariusza umiejętności, zdobyte wcześniej doświadczenie, wykształcenie; warto także powierzać wolontariuszom zadania odpowiedzialne czy nietypowe, angażować osoby w różnym wieku, o różnych doświadczeniach. Każdy dobrowolny, nowy współpracownik może być bowiem dla organizacji niczym „powiew świeżości", kreatywności, nowego spojrzenia na stare problemy, które do tej pory wydawały się stałym pracownikom nie do przeskoczenia.

[37] *Ibidem*, s. 15.

evaluation of tasks, adequate rewarding, and efficient solution of conflicts and misunderstandings. [36]

The coordinator is responsible on behalf of the organisation for the preparation and introduction of the entire strategy of cooperation with volunteers, which covers all the stages of the cycle of such cooperation. Therefore, the duties of such a coordinator include, among others:
- identification of the organisation's needs,
- management of volunteer enrolment,
- controlling formal questions (contracts, insurance),
- preparing the worksites and necessary tools for the volunteers,
- planning and organisation of training,
- developing the timetable and job induction,
- supervision of work and caring for the development of the volunteers,
- caring for good relationships between volunteers and the team, and for a favourable atmosphere; solution of potential conflicts,
- running regular and wrap-up meetings,
- evaluation of volunteer work,
- motivation and rewarding of the volunteers.[37]

It is material for the efficient streamlining of activity within a given organisation and for ensuring success in its relations with volunteers that the development of the voluntary service coordinator is also assured by making it possible for the coordinator to participate in additional training, meetings with coordinators from other organisations, and access to appropriate tools and resources, including guidebooks, publications and studies. Already knowing the needs of the organisation at this stage, one can define in detail the tasks that will be assigned to a volunteer. They should not be limited only and solely to the duties that reduce the burden on the paid staff, or to the role of an assistant. The skills, previous experience, and education of the

[36] Rustecki Wojciech (2011, ed.) *Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami. Zasady organizacji przyjaznej wolontariuszom*, Warszawa: Pracownia Badań i Innowacji Społecznych "Stocznia", p. 14.

[37] *Ibidem*, p. 15.

Kolejnym krokiem jest opracowanie planu wprowadzenia wolontariusza do organizacji i wdrożenia go do obowiązków, jakie zostaną mu powierzone. To czas na zastanowienie się, jakie ewentualne szkolenia trzeba będzie przeprowadzić, w jaki sposób przekazać wolontariuszowi informacje na temat organizacji, regulaminów, zasad współpracy. Kiedy organizacja nawiązuje współpracę z wolontariuszami po raz pierwszy, istotnym elementem planu wdrożenia ochotników może okazać się krótkie szkolenie dla pracowników etatowych lub wspólne opracowanie kilku zasad postępowania z wolontariuszami. Efektem takich zabiegów będzie pewność, że zespół dobrze rozumie rolę wolontariusza i przyjmie go jako pełnoprawnego członka grupy, unikając jednocześnie ignorowania i wysługiwania się jego pracą. Jeśli takie szkolenie odniesie sukces za pierwszym razem, przy kolejnych rekrutacjach wolontariuszy nie będzie już konieczne, ponieważ zespół oswoi się z ich obecnością i w sposób naturalny będzie stosował wypracowane zasady postępowania.

Posiadając listę konkretnych zadań, jakie zostaną powierzone przyjętemu wolontariuszowi, łatwo jest określić profil osoby, której potrzebujemy. Najlepszym rozwiązaniem jest po prostu spisanie na kartce wszystkich istotnych cech: wieku i płci (jeśli takowe mają znaczenie przy wykonaniu jakiegoś zadania), wykształcenia, doświadczenia, kompetencji, dodatkowych umiejętności czy zainteresowań. Określenie konkretnych kompetencji jest szczególnie ważne w świetle artykułu 43 *Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie*, który nakłada na wolontariusza obowiązek posiadania odpowiednich kwalifikacji do wykonywania pewnych specyficznych świadczeń, między innymi z zakresu pomocy społecznej czy nauczania[38]. Konieczne jest także określenie ram czasowych, w których praca wolontariusza będzie możliwa i potrzebna, a także decyzja, czy potrzebny jest nam wolontariusz akcyjny, czy też szukamy raczej współpracownika na dłuższy czas – to bardzo ważne dla dobrej organizacji pracy całego zespołu oraz możliwości zapewnienia wolontariuszowi miejsca pracy, np. biurka z komputerem (jeśli swoje obowiązki ma on wykonywać w siedzibie organizacji). Jeżeli

[38] Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z 24 kwietnia 2003 r. (Dz.U. Nr 96, poz. 873).

volunteer should be used fully. It is also worthwhile entrusting the volunteer with responsible and non-standard tasks, and to involve people of various ages, with different experience. Every new volunteer working of their own free will, can be "a breath of fresh air" in the organisation: a wave of creativity, a new perspective on problems that have so far seemed to be insurmountable for the permanent staff.

The next step is to design a plan for inducing our volunteer into the organisation and introducing the volunteer to the duties that will be entrusted to him/her. This is the time for considering what potential training will have to be conducted, how to share information concerning the organisation, rules and regulations, and principles of cooperation to the volunteer. When the organisation establishes cooperation with volunteers for the first time, an important element of the induction plan can be brief training for the permanent staff or joint editing of a number of principles of working with the volunteers. Such an exercise will result in the certainty that the team understands the role of a volunteer well, and will admit them as a fully-fledged member of the group, at the same time avoiding ignoring and exploiting them. Should such training be successful the first time, it will no longer be necessary with the recruitment of successive volunteers, as the team will have been accustomed to their presence, and in a natural manner will apply the principles of conduct developed earlier.

With a list of specific tasks that will be entrusted to the new volunteer, it is easy to define the profile of the person we need for the post. The best solution is simply to write down all the significant features on a sheet of paper: age and gender (if they play a role while performing a task), education, experience, competencies, and additional skills and interests. The definition of specific competencies is especially important in the light of Article 43 of the Act on public benefit and volunteer work, which imposes the obligation to have appropriate qualifications to perform certain specific services, in the area of health and teaching among others, on the volunteer.[38] Moreover, it is necessary to define the timeframes in which

[38] *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* of 24th April 2003, (*Journal of Laws of the Republic of Poland*, No. 96, item 873).

natomiast charakter powierzonych zadań umożliwiałby ich wykonywanie poza siedzibą, na przykład w domu wolontariusza, wówczas możliwe jest zaangażowanie osób, które dysponują mniej elastycznym czasem pracy.

Rekrutacja wolontariuszy[39]

To drugi krok w cyklu współpracy z wolontariuszem, zaraz po rozpoznaniu potrzeb organizacji i po ustaleniu sposobu, w jaki wolontariat wpisuje się w jej misję i strukturę. Od przebiegu etapów promocji i naboru zależy, jakie oczekiwania wobec instytucji będą mieć wolontariusze oraz jak ułoży się współpraca z nimi na kolejnych etapach. Treść ogłoszeń dotyczących rekrutacji musi być sformułowana tak, aby była atrakcyjna dla jak największej liczby odbiorców, co pozwoli nam na dokonanie selekcji kandydatów pod kątem danego projektu czy wydarzenia kulturalnego.

Ogłoszenia te mogą być następnie publikowane w różnych formach, na przykład jako ulotki i plakaty, artykuły w czasopismach czy Internecie. Istnieje bowiem wiele dostępnych podmiotom sektora kultury kanałów, które umożliwiają dotarcie do przyszłych wolontariuszy. Wśród nich wyróżniamy kanał osobisty („pocztę pantoflową"), drukowane materiały promocyjne, spotkania informacyjne promujące wolontariat (na przykład w szkołach, na uczelniach), kanał medialny (najczęściej wykorzystywanym w omawianych sytuacjach medium jest prasa) oraz przekaz elektroniczny[40]. To ostatni z wymienionych – Internet – jako kanał bezpłatny i ogólnodostępny, jest najpowszechniej wykorzystywany w promocji wolontariatu w kulturze. Aktualizowana na bieżąco, interesująca strona internetowa naszej instytucji przyciąga sympatyków naszych działań, wśród których znajdują się i potencjalni ochotnicy. Jednocześnie kanał ten daje organizatorowi względną pewność, że na ogłoszenie o naborze trafią osoby rzeczywiście zainteresowane danym wydarzeniem i tematyką, którą ono popularyzuje. Wszystkie powyższe uwagi dotyczące informacyjnego i perswazyjnego charakteru ogłoszeń można odnieść do wzorca oferty wo-

[39] Oprac. A. Siewicz.

[40] *Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami*..., s. 19–20.

the involvement of a volunteer will be possible and necessary, and also to decide whether we need a campaign volunteer, or whether we rather look for volunteers for a longer spell of time: this is very important for the good organisation of work of the entire team, and the possibility of ensuring a volunteer with a proper worksite, for example, a desk with a computer (if they are to fulfil their duties at the seat of the organisation). If, in turn, the nature of the entrusted tasks allows them to perform their tasks outside the seat, for example in the volunteer's home, then it is possible to involve people whose time availability is less flexible.

Recruitment of volunteers[39]

This is the second step in the cycle of cooperation with a volunteer, immediately following the recognition of the needs of the organisation, and ascertaining how voluntary service fits its mission and structure. It is on the successive stages of promotion and enrolment that the expectations of volunteers towards the institution depend, and so does the quality of the cooperation at further stages of the cycle. The content of the recruitment advertisements must be formulated in an attractive way for the maximum number of potential recipients, which allows selection of candidates for the benefit of a given project or cultural event.

These advertisements may later be published in various forms, for example as flyers and posters, articles in magazines, or online publications. There are plenty of channels that let cultural sector entities reach future volunteers. Their number includes the personal channel (word of mouth), printed infotisement materials, information meetings promoting voluntary service (e.g. at schools or universities), the media channel (with the press being the subchannel used most frequently in the situations in question), and electronic communication.[40] The latter is free of charge and generally available, and therefore most frequently used for

[39] Ed. by A. Siewicz

[40] Rustecki Wojciech (2011, ed.) *Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami*, Warszawa: Fundacja Pracownia Badań i Innowacji Społecznych "Stocznia", pp. 19–20.

lontariatu, zaproponowanego przez Dagmarę Gortych oraz Wojciecha Rusteckiego z zespołem w dwóch publikacjach wydanych przez Pracownię „Stocznia". Wzorzec ten składa się właśnie z dwóch części – opisowej i perswazyjnej[41]. Wymienione w nim zostały niezbędne komponenty skutecznego ogłoszenia o rekrutacji:

a) komponenty informacyjne: tytuł ogłoszenia, nazwa i charakterystyka organizacji/wydarzenia, odpowiedź na pytania: kogo, na kiedy, w jakim miejscu i do jakich działań się poszukuje oraz jak można aplikować,
b) komponenty perswazyjne: opis korzyści wynikających dla wolontariusza z działalności na rzecz danej organizacji, tzn. zaprezentowanie tego, co organizacja oferuje w zamian.

Uświadomienie sobie znaczenia procesu naboru niewątpliwie usprawnia cykl współpracy z wolontariuszami. Współpracy, która oparta jest na dwustronnym porozumieniu. Na ten „kontraktowy charakter wolontariatu" zwraca uwagę Ryszard Necel[42]. Właściwym kontraktem, zawieranym przez dwie strony: wolontariusza oraz instytucję, na rzecz której działa, jest wprawdzie umowa/porozumienie o współpracy, ale pewien pierwiastek tej kontraktowości obecny jest już w ogłoszeniach o naborze. Potraktować je można jako przedstawienie przez organizatora oferty, które jest pierwszym krokiem do podpisania formalnego dokumentu o wolontariacie, będącego właśnie oficjalnym kontraktem.

Wprowadzenie do obowiązków

Kiedy podjęta zostanie decyzja, z którym z kandydatów nawiązać współpracę, następuje etap wprowadzania go do obowiązków. Kluczowym efektem tego etapu powinno być przede wszystkim związanie wolontariusza z misją organi-

[41] *Ibidem*; D. Gortych, *Jak zarządzać wolontariuszami w kulturze?*, Materiały edukacyjne po warsztatach „Dobra współpraca się opłaca", zorganizowanych przez Pracownię Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia" w Warszawie, Warszawa 2012.

[42] R. Necel, *Między kampanią społeczną a doświadczeniem. O dwóch dyskursach na temat wolontariatu*, „Kultura i Edukacja" 2011, nr 4 (83), s. 105.

the promotion of voluntary service in culture. Updated in real-time, an interesting website of our institution attracts supporters of our activities, whose number also includes potential volunteers. Moreover, the channel gives the organiser a relative certainty that reading the advertisement are really the people interested in the given event and the subject it promotes. All the comments provided above and concerning the informative and persuasive nature of the advertisements may be compared to the standard offer of voluntary service proposed by Dagmara Gortych and Wojciech Rustecki and their team in two publications issued by the Stocznia Laboratory. The standard consists of two parts: descriptive and persuasive,[41] and lists the components that make a recruitment advertisement efficient:

a) *informative components:* title of the advertisement, name and qualities of the organisation/event, and answers to the following questions: who is sought, for what period, what place and for what activities, and how one can apply
b) *persuasive components:* the description of benefits for the volunteer stemming from serving the given organisation, i.e. a presentation of what the organisation offers in return.

Becoming aware of the significance of the process of enrolment certainly streamlines the entire cycle of cooperation with the volunteers: cooperation that is based on a bilateral contract. Ryszard Necel[42] addresses this "contractual nature of volunteering": although the contract proper, concluded by the two parties – the volunteer and the host institution, is concluded on the power of agreement on cooperation, a certain element of that contractual bond is already present in the advertisement. It can be treated as a presentation of the benefits by the organiser, being the first step to the signing of a formal document on voluntary service, being nothing else but the official contract.

[41] Rustecki et al., *op. cit.*, Gortych Dagmara (2012) *Jak zarządzać wolontariuszami w kulturze?* – Materiały edukacyjne po warsztatach "Dobra współpraca się opłaca", organised by the Pracownia Badań i Innowacji Społecznych "Stocznia" in Warsaw on 12th March 2012.

[42] Necel Ryszard (2011) *Między kampanią społeczną a doświadczeniem. O dwóch dyskursach na temat wolontariatu,* "Kultura i Edukacja", No. 4 (83), p. 105.

zacji i rozpoczynające się już od samego początku budowanie przyjaznego klimatu i wzajemnego zaufania. Na proces przygotowania wolontariusza do pracy składa się kilka elementów, za które odpowiedzialny jest przede wszystkim koordynator wolontariatu w danej organizacji oraz, w zależności od potrzeby i sytuacji, koordynator danego projektu, działu czy grupy roboczej.

W pierwszej kolejności należy zająć się zawarciem porozumienia czy też umowy. Regulacje prawne wynikające z ustawy są koniecznym aspektem tej kwestii, ale korzyści płynące ze sporządzenia porozumienia pisemnego, bez względu na długość podejmowanej współpracy, są dla obu stron nie do podważenia. Stanowi ono bowiem pisemny dokument, umowę cywilno-prawną, w której strony wspólnie ustalają wzajemne oczekiwania i prawa, dzięki czemu zarówno organizacja, jak i wolontariusz uzyskują jasno określone zasady współpracy, do których mogą się odwoływać na każdym etapie jej realizacji. Obligatoryjnymi elementami porozumienia są ustalenia dotyczące czasu i miejsca wykonywania pracy, zakresu obowiązków wolontariusza i sposobów wywiązywania się z nich oraz możliwości rozwiązania umowy. Jeśli wymagają tego specyficzne warunki bądź wola którejkolwiek ze stron, porozumienie może także zawierać dodatkowe, szczegółowe ustalenia. Umowa sporządzona musi być w dwóch identycznych egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron, i nie ma potrzeby jej rejestrowania czy zgłaszania do jakiegokolwiek urzędu.

Po sporządzeniu porozumienia koordynator powinien poświęcić trochę czasu na wprowadzenie wolontariusza do organizacji, zapoznanie go z jej kulturą, zasadami funkcjonowania, działalnością i oczywiście z resztą zespołu. Bezcenne dla efektywnego działania wolontariusza jest jego utożsamianie się z misją organizacji oraz stworzenie poczucia, że jego obecność i praca są potrzebne i zauważalne. Dlatego też koordynator powinien rozpocząć wdrażanie od rozmowy o organizacji – jej misji, wartościach, jakie reprezentuje, celach, jakie chce osiągnąć, prowadzonych programach czy działaniach. Następnie wolontariusz powinien zostać poinformowany o swoich prawach i obowiązkach wobec instytucji oraz o zasadach jej funkcjonowania – można w tym celu przedstawić mu na przykład regulamin organizacji lub ko-

Introduction to the duties

The decision of which candidate to invite for cooperation is followed by a stage of inducing the volunteer to the duties. The key result of this stage of cooperation should primarily be binding the volunteer to the mission of the organisation and the construction of a friendly atmosphere and mutual trust which begins from the first day. The process of preparing the volunteer to work consists of a number of elements, which are the duties of the coordinator of voluntary service in the given organisation and – depending on the needs and situation – the coordinator of a given project, department or workgroup.

The first task should be the conclusion of the contract or agreement. The legal regulations resulting from the act are just one aspect of this question, while the benefits stemming from the drafting of a written document, irrespective of the duration of the cooperation entered, are unchallengeable for both parties. This is because such a written document provides a civil legal agreement, in which the parties jointly define mutual expectations and rights, thanks to which both the organisation and the volunteer gain a clear definition of the principles of cooperation to which they can refer at any stage of their implementation. The obligatory elements of the understanding are the provisions concerning the time and place of performing the service, the scope of duties of the volunteer and the ways of fulfilling them, as well as the option to terminate the contract. If this is required by specific conditions or the will of either party, the contract may also contain additional detailed provisions. The contract must be drawn up in two identical originals, one for both parties, and there is no need to register it or to have it submitted to any authority.

After the drafting of the agreement, the coordinator should devote some time to the induction of a volunteer into the organisation, and making them familiar with its culture, principles of functioning, activity, and – obviously – the rest of the team. For the effective work of a volunteer, it is crucial that they identify themselves with the mission of the organisation, and feel that their presence and work are needed and noticed. This is why the coordinator should begin the

deks etyczny. Taka prezentacja może pozytywnie wpłynąć na poczucie pewności siebie w nowym miejscu i świadomość przynależności do organizacji. Kolejnym krokiem powinno być oprowadzenie ochotnika po działach naszej instytucji i zapoznanie go ze wszystkimi pracownikami wraz z przybliżeniem tego, czym zajmują się poszczególne osoby. Jeżeli taka forma „oprowadzenia" nie jest możliwa, np. ze względu na dużą liczbę osób pracujących w organizacji, wówczas warto zorganizować krótkie spotkanie zapoznawcze z całością zespołu lub przynajmniej przedstawić wolontariusza osobom, z którymi będzie ściśle współpracował. Taki zabieg jest bardzo istotny dla powodzenia współpracy, ponieważ buduje status wolontariusza jako pełnoprawnego współpracownika i członka grupy, zapobiegając sytuacji, w której mógłby być marginalizowany, niezauważany czy traktowany jak osoba przypadkowa.

Po zapoznaniu wolontariusza z organizacją i jej pracownikami należy przejść do wdrożenia do obowiązków i zadań, które zostaną mu przydzielone. W pierwszej kolejności będzie to pokazanie mu miejsca pracy oraz wszystkich sprzętów, narzędzi i materiałów potrzebnych do jej wykonywania. W dalszej części należy przystąpić do precyzyjnego opisania obowiązków i zadań wolontariusza. Pomóc w tym może także osadzanie ich w szerszym kontekście projektu czy działań, co pozwoli wolontariuszowi lepiej zrozumieć znaczenie jego wkładu w całość danego przedsięwzięcia kulturalnego.

Planując pracę wolontariusza i nakładając na niego terminy wykonania jakiegoś zadania należy pamiętać, że pracuje on dobrowolnie i bez wynagrodzenia, w związku z czym plan czasowy powinien być bardziej elastyczny, a koordynator otwarty na sugestie i ewentualne modyfikacje. Dobrą praktyką jest, o ile to możliwe, wspólne spisanie harmonogramu pracy, który uwzględniać będzie liczbę godzin, formę pracy czy rodzaj pomniejszych zadań, a potem umożliwi weryfikację wyznaczonych celów. Warto jednak i tutaj zostawić wolontariuszowi pewną swobodę w zakresie zarządzania własnym czasem i pracą. Jeżeli obszar działań wolontariusza przewiduje taką konieczność, już w procesie wdrażania go do organizacji należy zaplanować niezbędne szkolenia i przeprowadzić je możliwie jeszcze przed rozpoczęciem właściwej pracy wolontariusza. W niektórych sytuacjach warto

induction from a discussion of the organisation: its mission, the values it represents, the goals it wants to achieve, and the programmes and activities conducted. Subsequently, the volunteers should be informed about their rights and duties towards the institution and about the principles of the functioning of the institution: to achieve this they can be presented with the rules and regulations of the organisation or with its ethical code. Such a presentation may positively influence the sense of self-assuredness in the new place and the sense of belonging to the organisation. A further step should be guiding the volunteer around the departments of the institution and making him/her familiar with all the members of staff, together with an explanation of what the individual people do. If such a form of a "guided tour" is impossible, for example, because of the large number of people working for the organisation, then it is worthwhile organising a short icebreaker meeting with the whole team, or at least to introduce the volunteer to the people he/she will cooperate with closely. Such a procedure is very significant for the success of cooperation as it builds the status of a volunteer as a fully-fledged worker and member of the group, preventing a situation in which a volunteer could be marginalised, unnoticed, or treated as a coincidental person.

Having made a volunteer acquainted with the organisation and its staff, one should pass on to an induction to the duties and tasks that will be assigned to the volunteer. This will first be showing the place of work and all the equipment, tools, and materials necessary to perform the work. In a further part, you need to embark on a precise description of the volunteer's duties and tasks. Useful here is setting them in a more extensive context of the project or activities, to help the volunteer better understand the significance of their contribution to the entirety of the specific cultural event.

Planning a volunteer's work and imposing deadlines for tasks, one needs to remember that the volunteer works of free will and without remuneration, which is why the time horizons should be more flexible, and the coordinator – open to suggestions and potential modifications. As far as possible, it is a good practice to write down together the timetable of work, which will account for the num-

zastanowić się również nad tzw. okresem próbnym wolontariatu. Obie strony uzgadniają wówczas, że określony przedział czasowy, np. 2 tygodnie, będzie czasem na wzajemne poznanie się, oswojenie się z zadaniami i weryfikację, czy owe zadania są adekwatne do zainteresowań i umiejętności wolontariusza. Okres próbny wolontariatu jest co prawda najczęściej wykorzystywany w przypadku wolontariatu w sektorze służby zdrowia (szpitale, hospicja), niemniej znajduje często zastosowanie także w instytucjach zajmujących się kulturą, głównie przy planowaniu współpracy długofalowej. Daje bowiem możliwość sprawdzenia, jak wolontariusz wywiązuje się ze swoich obowiązków i czy jego zadania zostały odpowiednio dobrane, czy też warto pomyśleć nad ich zmianą (a nawet zakończyć współpracę, jeśli nie satysfakcjonuje ona którejś ze stron).

Motywowanie i nagradzanie

Skuteczne motywowanie i nagradzanie wolontariusza wymaga harmonijnej współpracy. Pierwszą osobą odpowiedzialną za te procesy jest oczywiście koordynator, który nie tylko nadzoruje pracę wolontariusza, ale także pomaga mu w codziennych działaniach i dba o jego dobre samopoczucie. Sprawna komunikacja między wolontariuszami a koordynatorem i całym zespołem pracowników buduje atmosferę wzajemnego szacunku i zaufania, zabezpieczając jednocześnie przed sytuacjami kryzysowymi, takimi jak nagłe odejście wolontariusza z organizacji lub wewnętrzny konflikt. Głównym zadaniem koordynatora jest właśnie wspieranie wolontariuszy, bycie ich rzecznikiem i opiekunem. Powinien on regularnie spotykać się z wolontariuszami i pracownikami, z którymi współpracują, aby rozmawiać o ich odczuciach, opiniach, sukcesach, ale także wątpliwościach. Pozwoli to na wychwytywanie ewentualnych konfliktów i szybkie ich rozwiązywanie, wspieranie wolontariuszy w trudnych dla nich sytuacjach, zbieranie uwag dotyczących ich działań od pracowników.

Włączenie wolontariusza w życie organizacji i traktowanie go jak pełnoprawnego członka zespołu jest z jednej strony przejawem doceniania jego działań, sposobem motywowania go do pracy i poświęcania swojego czasu, a z drugiej wydaje się również nagrodą za to zaangażowanie. Dlatego

ber of hours, form of work, and the type(s) of minor tasks, so that later, it could help in the verification of the defined goals. It also makes sense to leave a certain freedom to manage their own time and work to the volunteer themselves. If the scope of the volunteer's work envisages such a need, the necessary training should be already planned into the process of introducing them to the organisation, and to conduct them if possible even before the volunteer embarks on the assignments proper. In some situations it will make sense to also consider the so-called trial period of volunteer service. In this case, the parties agree that a given period of time, for example, two weeks, will be the time for getting to know each other, becoming familiar with the tasks, and verification of whether these tasks are adequate to the interests and skills of the volunteer. This trial period is in fact more frequently used in volunteering in the healthcare sector (hospitals, hospices), nevertheless, it is often also useful in cultural institutions, mostly when planning long-term cooperation. Its benefit is the possibility of testing how volunteers fulfil their duties, and whether their tasks have been appropriately chosen, or whether it makes sense to consider changing them (or even terminate cooperation if it is not satisfactory for both parties).

Motivation and rewarding

Efficient motivation and rewarding of a volunteer requires harmonious cooperation. The first person responsible for these processes is naturally the coordinator, who not only supervises the work of a volunteer but also helps the volunteer in the daily activity and cares for their good physical and mental state. Efficient communication between the volunteers, and the coordinator and the whole team builds the atmosphere of mutual respect and trust, at the same time protecting against crisis situations, including the sudden resignation of a volunteer and internal conflict. The main task of the coordinator is to support volunteers, being their spokesperson and guardian. He or she should regularly meet the volunteers and staff they work with to discuss their feelings, opinions, successes and also doubts. This will make it possible to catch out potential conflicts and solve

tak istotne jest, aby wszyscy pracownicy znali wolontariuszy (najlepiej z imienia) i wiedzieli, czym zajmują się oni przy danym przedsięwzięciu. Nie może dojść do sytuacji, kiedy dwie osoby miną się w siedzibie organizacji nie wiedząc, kto jest kim, nie odzywając się do siebie lub udając, że się nie znają.

Po drugie, wolontariusze w miarę możliwości powinni być zapraszani do uczestniczenia w spotkaniach i naradach wewnętrznych, do zgłaszania swoich uwag i pomysłów. Takie działania podbudują ich pewność siebie, poczucie sensu pracy i przynależności do organizacji.

Sprawiedliwe nagradzanie musi mieć swój początek w sprawnym systemie nadzorowania i oceniania pracy. Koordynator wolontariuszy lub osoba bezpośrednio korzystająca ze świadczenia, np. kierownik projektu lub konkretnego działu, powinni wypracować przemyślany system monitorowania działań podopiecznych, tak aby precyzyjnie określić, czy wolontariusz dobrze wywiązuje się z powierzonych zadań, czy też powinien bardziej się do nich przyłożyć. Nie należy się jednak skupiać na krytyce i błędach, ale starać się jak najczęściej przekazywać wolontariuszowi pozytywne informacje o jego pracy oraz konstruktywne uwagi dotyczące tego, co ewentualnie mógłby poprawić. To da mu bardzo istotną dla dalszej pracy i doświadczenia informację zwrotną. Zależnie od długości trwania współpracy koordynator powinien zaplanować regularne spotkania z podopiecznymi, podczas których w przyjaznej atmosferze będzie się z nimi wymieniać uwagami i spostrzeżeniami. Niezwykle istotne jest więc, aby osoba, która opiekuje się wolontariuszami, była dobrym słuchaczem i potrafiła obserwować – pomoże jej to właściwie ocenić działania wolontariusza oraz rozpoznać jego potrzeby.

Ze względu na to, że wolontariusz wykonuje swoją pracę dobrowolnie, bez osiągania korzyści majątkowych, motywacja do jego pracy ma źródło w jego potrzebach i wewnętrznych przekonaniach. Rolą koordynatora jest dotrzeć do owych przyczyn aktywności podopiecznego, spróbować je zrozumieć i zwiększyć. Nie jest to zadanie łatwe i szybkie do wykonania – wymaga bowiem głębszego poznania danej osoby. A przecież motywacje skłaniające wolontariuszy do aktywności mogą być bardzo zróżnicowane, jak to już

them quickly, support volunteers in situations they find difficult, and collect comments concerning their activity from the staff.

Inclusion of a volunteer into the life of an organisation and treating them as fully-fledged members of the team is, on the one hand, proof of appreciating their efforts, a way of motivating them to work and devoting their time, while on the other – it also seems to be a reward for this involvement. This is why it is so crucial that all the staff know the volunteers (best: by their first names) and know what they do in the given project. It should not lead to a situation when two people pass each other in the organisation's headquarters not knowing who is who, and not speaking to each other or pretending they don't know each other.

Secondly, as far as possible, the volunteers should be invited to participate in internal meetings and sessions, to provide their comments and suggest their ideas. Such activities will certainly boost their self-assuredness, understanding of their sense of work, and belonging to the organisation.

Fair rewarding must stem from an efficient system of supervising and assessing work. The volunteer coordinator or a person using their services directly, for example, a project manager or the manager of a specific division, should design a well thought-through system of monitoring the activities of volunteers, so as to be able to define precisely whether a volunteer is carrying out the entrusted tasks well, or whether they should do more to fulfil them. One must not focus on criticism and errors, yet try to show the positive side to the volunteer's work and constructive comments on what the volunteer could possibly improve. This grants the volunteer feedback that is highly material for further cooperation and experience. Depending on the duration of the cooperation, the coordinator should plan regular meetings with volunteers, during which they can share comments and remarks in a friendly atmosphere. It is of great significance that the person who takes care of the volunteers is a good listener and a person capable of observation: this helps to assess the activities of a volunteer properly, and to recognise their needs.

As the volunteer performs work of their own free will and without pecuniary benefits, their motivation to work

przedstawiono w poprzednim podrozdziale. Koordynator wolontariatu musi więc wziąć pod uwagę wszystkie możliwe motywacje współpracujących z nim osób i odpowiednio dopasować metody ich pogłębiania, a co za tym idzie – także nagradzania.

Nagradzanie i motywowanie wolontariusza powinno się przede wszystkim odbywać z jak największym przekonaniem, w sposób naturalny, niewymuszony, być stosowane sprawiedliwie i proporcjonalnie do wykonywanych zadań. Przy współpracy z wolontariuszami nie jest także wskazane wykorzystywanie motywacji negatywnej – po pierwsze dlatego, że ze względu na niepłatność świadczeń organizacja nie może „zagrozić" wolontariuszowi odebraniem mu wynagrodzenia. Po drugie, skoro wolontariusz dobrowolnie zdecydował się wspomagać konkretną organizację, poświęcić jej swój wolny czas i energię, motywowanie go do pracy przez stwarzanie poczucia zagrożenia najczęściej przyniesie raczej skutek odwrotny do zamierzonego – wolontariusz zrezygnuje, zapewne odwodząc dodatkowo od pomysłu zaangażowania się w pomoc danej organizacji także swoich znajomych.

Skuteczny system gratyfikacji i motywowania musi być ściśle związany z kilkoma czynnikami: typem organizacji, charakterem wolontariusza, już wcześniej wspomnianą jego motywacją do pracy oraz zakresem jego obowiązków i włożonym w ich wykonanie wysiłkiem. Wynika więc z tego jednoznacznie, że jest to zazwyczaj system, który każdorazowo należy modyfikować i dostosowywać do zmieniających się uwarunkowań. Oczywiście na etapie określania programu wolontariatu dla organizacji można ustanowić wstępny system, zbiór możliwych nagród, który będzie stanowił pewną podstawę i zostanie potem zaadaptowany do indywidualnych potrzeb każdego wolontariusza. Przy odrobinie wysiłku organizacja jest w stanie zaoferować swoim wolontariuszom mnóstwo atrakcyjnych dla nich nagród. Naturalnie są wśród nich takie, które wymagać mogą poniesienia pewnych dodatkowych kosztów, ale jest także sporo sposobów na wykorzystanie zasobów będących już w posiadaniu organizacji.

1. Pierwszą grupę stanowią nagrody materialne, choć nie pieniężne. Mogą to być książki, publikacje, materiały edukacyjne i promocyjne, które przy okazji realizacji róż-

springs from their needs and internal convictions. The role of the coordinator is to reach to these reasons for the volunteer's activity, to try to understand them and augment them. It is a task neither easy nor quick in the making, as it requires a better insight into the individual. Especially as the factors motivating volunteers to activity may vary greatly, as has been presented in the previous subchapter. The coordinator of voluntary service must therefore take into account all the possible and potential motivations of the people cooperating with them, and adjust appropriately the methods of deepening them, and also, what follows, of rewarding.

Rewarding and the motivation of volunteers should first of all stem from a deep belief, in a natural and unenforced manner, and be applied fairly and proportionally to the tasks performed. While working with the volunteers it is not advisable to use negative motivation: first, because of the lack of payment, the organisation cannot "threaten" a volunteer with taking away remuneration. Secondary, if a volunteer decides to support a specific organisation of their own free will, and to devote free time and energy to it, motivating them to work by creating a sense of threat in most cases brings rather the opposite results: the volunteer resigns, also possibly additionally discouraging their acquaintances from the idea of becoming involved in supporting the given organisation.

An efficient system of gratification and motivation must be closely linked to a number of factors: the type of organisation, the character of a volunteer, the previously mentioned motivation to work, the scope of duties, and the effort put into carrying them out. This clearly proves that it is usually a system that needs to be modified and adjusted to the changing circumstances in each case and time. Obviously, out of the stage of defining the programme of voluntary service in an organisation, one can define a preliminary system: a collection of potential rewards that will provide a certain foundation and will then be adapted to the individual needs of every volunteer. With some effort, the organisation can offer its volunteers a plethora of rewards they find attractive. Naturally, their number also includes ones that may require incurring certain additional costs, yet there are

nych projektów są wydawane lub przygotowywane przez organizację – wówczas organizacja rzadko ponosi dodatkowe koszty związane z „podarunkiem", a ma szansę mądrze spożytkować egzemplarze niewykorzystane.

2. Druga grupa to korzyści płynące z projektu, w który wolontariusz jest zaangażowany, takie jak: możliwość udziału w spotkaniach, bilety na koncerty, wydarzenia kulturalne lub sportowe, gadżety związane z projektem itp. Tego typu nagrody są szczególnie popularne i stosunkowo łatwo je zapewnić właśnie w przypadku działalności kulturalnej czy edukacyjnej. Wizja takiej nagrody jest wówczas jednocześnie motywacją do podjęcia współpracy z organizacją, ponieważ wolontariusz będzie świadomy możliwości wzięcia udziału w czymś, co sam w jakimś stopniu przygotuje.
3. Kolejny rodzaj nagród to umożliwienie wolontariuszowi dodatkowego rozwoju, czyli udziału w konferencjach, warsztatach, szkoleniach, delegacjach pracowników etatowych. Ich profil powinien być oczywiście dostosowany do zainteresowań wolontariusza, odpowiadać jego oczekiwaniom i potrzebom. Nie będzie bowiem odpowiednią nagrodą konferencja na temat literatury dla osoby, która chce zajmować się organizowaniem wydarzeń muzycznych. Warto także zaznaczyć, że skierowanie wolontariusza na dokształcanie nie musi oznaczać dużych wydatków dla organizacji. Znaleźć można wszakże kursy darmowe lub dofinansowywane dla osób reprezentujących konkretnego typu instytucje.
4. W następnej grupie nagród można zawrzeć wszelkiego rodzaju zaświadczenia, rekomendacje i opinie, jakie organizacja może wydać wolontariuszowi po zakończeniu współpracy. Tego typu dokumenty na pewno wzbogacą jego CV i pomogą w przyszłości w podjęciu kolejnej aktywności społecznej lub przy poszukiwaniu płatnego już zajęcia, otrzymaniu wyższej oceny, dostaniu się do lepszej szkoły bądź na studia.
5. Odrębną kategorię stanowią wyróżnienia niewymagające od organizacji ponoszenia absolutnie żadnych dodatkowych kosztów, które są jednocześnie metodą motywowania i przynoszą wolontariuszowi korzyści długofalowe. Mowa o wieloaspektowym zaangażowaniu

also quite a few ways of using the resources the organisation already has.

1. The first group are material although not pecuniary rewards. These can be books, publications, edutainment materials published while conducting various projects or prepared by the organisation: in this case, the organisation hardly ever incurs additional costs related to the "gift" and has an opportunity to utilise unused copies in a judicious way.
2. The following group of benefits stemming from the project in which the volunteer is involved includes the possibility of participating in meetings, tickets to concerts, cultural and sports events, gadgets related to the project, etc. These type of rewards are especially popular and easy to provide in the case of cultural or educational activity. The vision of such a reward is then at the same time a motivation to start cooperation with an organisation, as a volunteer will be aware of the opportunity of participating in something that they have prepared to some degree on their own.
3. Another type of reward is making it possible for a volunteer to develop further through participation in conferences, workshops, training, and study trips and tours for full-time employees. Naturally, the profile should be adjusted to the interests of the volunteer, and correspond to their expectations and needs. For example, a literary conference will not be a sufficient reward for someone who wants to become involved in the organisation of musical events. It is also worth emphasising that sending a volunteer for additional education does not have to mean a major outlay for the organisation. It is possible, after all, to find courses that are free and/or co-financed for representatives of specific types of institutions.
4. This group of rewards includes all the assorted "to whom it may concern", recommendations, and opinions that an organisation may issue to a volunteer after finishing cooperation. Such documents will certainly enrich the volunteer's CV, help them to embark on further civic activity in future, help them to find a paid occupation, get to a better school or university, or to receive a higher grade.

wolontariusza przy realizacji jakiegoś przedsięwzięcia poprzez dopuszczanie do udziału w spotkaniach decyzyjnych, liczenie się z jego głosem w debatach i dyskusjach, rozpatrywanie jego propozycji, branie pod uwagę jego opinii, uwag krytycznych i kreatywnych pomysłów, umieszczanie nazwisk wolontariuszy na listach zespołu organizatorów. Działa tu mechanizm, o którym wspominałam wcześniej – wolontariusz czuje, że jest istotnym, pełnoprawnym członkiem zespołu, który ma wymierny wpływ na kształt działań realizowanych przez organizację. Korzystający ma natomiast szansę skorzystania ze świeżych pomysłów, rozwiązań i opinii, które przypuszczalnie trudno byłoby wypracować w stałym zespole. Naturalnie, na podobnej zasadzie działa „awansowanie" wolontariuszy – w miarę jak dana osoba sprawdza się przy realizacji prostszych zadań, należy ją delegować do coraz bardziej skomplikowanych i odpowiedzialnych.

Opisane w tej ostatniej kategorii metody gratyfikowania dobrze wywiązujących się ze swojej roli wolontariuszy stanowią dla nich z jednej strony nagrodę za dotychczasową pracę, a z drugiej mobilizują do podejmowania dalszych wysiłków. Nagradzanie wolontariusza, które może przynieść korzyści także nagradzającemu, wydaje się więc rozwiązaniem idealnym. Mimo wszystko nie należy jednak zupełnie pomijać tradycyjnych nagród, jak choćby wspomniane publikacje czy bilety. Dla wolontariusza są one wymierną korzyścią płynącą z jego aktywności, dodatkową premią za włożony w pracę wysiłek.

Niezależnie jednak od liczby wolontariuszy, z którymi współpracuje organizacja, charakteru ich pracy i zainteresowań, profilu placówki, jej wielkości i zasięgu, nie można zapominać, że zwyczajna codzienna serdeczność, dobre słowo i uśmiech są czynnikami, które najlepiej gwarantują przyjazną atmosferę i zachęcają do dalszej współpracy.

Ewaluacja współpracy

Podsumowanie pracy wolontariusza i jej zakończenie jest tak samo ważnym etapem, jak wszystkie poprzednie. Niezależnie od długości i charakteru współpracy oraz powodów rozstania, koordynator powinien zadbać o zebranie in-

5. A separate category are the distinctions which require absolutely no additional costs on behalf of the organisation and which at the same time provide a method of motivation and a long-term benefit to the volunteer. These first of all include the multi-aspect involvement of a volunteer for the completion of the project: admission to participate in decision-making meetings, considering the volunteer's opinion in discussions and debates, consideration of their proposals, taking their opinions into account, critical remarks and creative ideas, and inclusion of volunteer names when listing organiser teams. The mechanism discussed earlier is at work here: volunteers feels that they are significant, fully-fledged members of the team, who have a measurable impact on the shape of activities conducted by the organisation. The host, on the other hand, has an opportunity to acquire fresh ideas, solutions, and opinions that could probably be difficult to work out in the old team. Naturally, the "promotion" of volunteers works along similar lines: with the given person "passing the test" by completing simpler tasks, he or she can be delegated to increasingly more complicated and responsible ones.

The methods of gratification of the volunteers performing their role well-described in the last category provide, on the one hand, a reward for the work done so far, and on the other – a rally to make further effort. Thus, rewarding the volunteer in a way which may also bring benefit to the awarding party seems the ideal solution. Nevertheless, one must not overlook the traditional rewards entirely, just to name the books or tickets mentioned above. For a volunteer, they are measurable benefits stemming from their activity, and an additional bonus for the effort placed in their work.

It must not be forgotten that – independent of the number of volunteers, with whom the organiser cooperates, the character of their work and interests, the focus of the institution, its size and scope – the everyday commonplace friendliness, good word and a smile are the factors that guarantee friendly atmosphere and encourage further cooperation best.

formacji i spostrzeżeń od wszystkich osób zaangażowanych w tę współpracę, zorganizować spotkanie podsumowujące oraz przeprowadzić z wolontariuszem (lub wolontariuszami) szczerą rozmowę na ten temat. Spotkanie ewaluacyjne to szansa na zweryfikowanie opinii obu stron oraz poinformowanie wolontariusza o sukcesach i ewentualnych porażkach, jakie odniósł podczas swojej pracy. Koordynator może opowiedzieć podopiecznemu, jakie korzyści dzięki niemu osiągnęła organizacja, jakie postępy zrobił on sam, jakie zdolności i kompetencje rozwinął oraz jakie opinie wyrażają na jego temat współpracownicy – personel płatny organizacji czy pozostali wolontariusze. Pozwoli to uświadomić wolontariuszowi zarówno jego osiągnięcia, jak i postępy, jakie zrobił, niedoskonałości, nad którymi w przyszłości będzie mógł popracować, oraz przybliży obraz tego, jak jest on postrzegany przez zespół, w którym działał. Oczywiście charakter rozmowy i wygłaszanych ocen będzie zdeterminowany motywacją wolontariusza do podjęcia współpracy (jeśli zdecydował się na ten krok dla zdobycia nowych umiejętności, które przydać mu się mogą w pracy zawodowej, nacisk powinien być położony właśnie na ten wątek).

Z drugiej strony, podczas końcowej ewaluacji koordynator może uzyskać komunikat zwrotny od wolontariusza: co myśli on na temat organizacji, jak został przyjęty przez zespół, czy czuje się usatysfakcjonowany powierzonymi mu zadaniami, czy system zarządzania wolontariuszami jest sprawny i odpowiada ich potrzebom. Koordynator, który należycie dbał o atmosferę współpracy i utrzymywał stały, przyjazny kontakt ze swoimi podopiecznymi, może liczyć na szczere pochwały lub konstruktywną krytykę, co pozwoli mu na zweryfikowanie programu wolontariackiego, funkcjonującego w jego organizacji. Rozmowa ewaluacyjna jest także dobrym momentem na wręczenie wolontariuszowi odpowiednich zaświadczeń, opinii i rekomendacji oraz podziękowanie mu za poświęcony czas i wysiłek.

Ewaluacja pracy wolontariusza zazwyczaj łączy się z zakończeniem jego współpracy z organizacją. Analogicznie do pracowników etatowych, są trzy przyczyny zaistnienia takiej okoliczności. Pierwszą jest zakończenie projektu lub wygaśnięcie umowy wolontariackiej, jeśli była ona spisana na czas określony, ustalony wspólnie przez obie strony. Taka

Evaluation of cooperation

Wrapping up the work of a volunteer and finishing it is a stage as important as any of the previous ones. Independent of the duration and character of cooperation, and the reasons for parting, the coordinator should make sure to collect information and opinions from all the people involved in the cooperation, organise a wrap-up meeting, and conduct a sincere talk with the volunteer(s) on the subject. The evaluation meeting is an opportunity for verifying the opinions of both parties and informing the volunteer about the successes and potential failures they made during their work. The coordinator may tell the volunteer what benefits the organisation has achieved thanks to them, what progress the they have made, what skills and competencies have been developed, and what opinions have been expressed about them by the members of staff – the paid employees and other volunteers. This makes it possible for a volunteer to realise what progress they have made, and any imperfections they could address in the future. Moreover, it gives them a picture of how they have been perceived by the team in which they have worked. Obviously, the character of the talk and of the assessment made will be determined by the motivation of a volunteer to enter cooperation (if they have decided to take the step to gain new skills which may become helpful in professional work, this is what the emphasis should be laid on).

On the other hand, during the final evaluation of the cycle of cooperation, the coordinator may also receive feedback from a volunteer: what the volunteer thinks about the organisation, how they were welcomed by the team, whether they feel satisfied with the tasks entrusted to them, whether the system of volunteer management is efficient and corresponds to their needs. A coordinator who has cared for the atmosphere of cooperation properly and maintained permanent and friendly contact with their volunteers can count on honest praise or constructive criticism, which will let them verify the functioning of the voluntary service programme in the organisation. The evaluation is also a good time for presenting the volunteers with appropriate certificates, opinions and recommendations, and thanking them for their time and effort devoted.

sytuacja zdarza się zdecydowanie najczęściej i zazwyczaj nie niesie ze sobą żadnych negatywnych konsekwencji lub nieprzyjemnych sytuacji, ponieważ zarówno wolontariusz, jak i organizacja są od początku współpracy świadomi, kiedy ten moment nastąpi. Oznacza to również, że współpraca przebiegała harmonijnie i była satysfakcjonująca dla wolontariusza i dla korzystającej z jego pracy organizacji. W takim przypadku koordynator powinien odbyć z wolontariuszem indywidualną rozmowę ewaluacyjną, zadbać o wystawienie mu zaświadczenia i opinii, jeśli takie jest jego życzenie, oraz zapewnić o chęci pozostania z nim w kontakcie. Autorzy *Praktycznego poradnika współpracy z wolontariuszami* radzą koordynatorom:

> Zaplanuj czas na podziękowanie wolontariuszom – podczas gali, uroczystego spotkania w organizacji, na specjalnym spotkaniu. To ważne, by umieć razem świętować zakończenie wspólnej pracy[43].

Drugą przyczyną zakończenia współpracy może być decyzja o rezygnacji podjęta przez samego wolontariusza. Każda organizacja powinna się liczyć z tego typu ewentualnością. Źródła takiej decyzji mogą być różne: wynikać ze zmian w życiu osobistym, konfliktu z zespołem bądź innymi wolontariuszami, albo też odmiennych wyobrażeń na temat podjętej współpracy. Niewątpliwie większości z tych sytuacji można zaradzić, jednak tylko wtedy, kiedy koordynator odpowiednio szybko dowie się o istnieniu problemu. Wolontariuszowi, który z powodów osobistych nie może już poświęcać tyle czasu organizacji lub wykonywać określonych zadań, można zreorganizować harmonogram czy zmienić charakter świadczenia; podobnie – jeśli wolontariusz nie jest zadowolony z obecnej formy współpracy. Osobom, które popadły w konflikt z członkami zespołu lub czują się z niego wykluczone, należy natomiast próbować pomóc rozwiązać konflikt, poznając przyczyny i racje obu stron, oraz w miarę możliwości zintegrować je z grupą. Szybkie zdiagnozowanie problemów i ich rozwikłanie, przy jednoczesnej chęci wolontariusza do dalszej współpracy na zmienionych warunkach, może zaradzić przedwczesnej rezygnacji. Zaistnieć

[43] Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami..., s. 39.

Evaluation of a volunteer's work usually goes hand-in-hand with the termination of their cooperation at the organisation. Much like in the case of the employed staff, there are three reasons for such a determination to occur. The first is the completion of a project or the expiry of a voluntary contract if it was concluded for a period defined jointly by the parties. Such a situation definitely occurs most frequently and as a rule carries no negative consequences or unpleasant circumstances, as from the beginning of cooperation both the volunteer and the organisation are aware of when this moment comes. Moreover, this means that the cooperation was harmonious and satisfactory both for the volunteer and for the organisation that used their service. If this is the case, the coordinator should hold an individual evaluation talk with the volunteer, make sure that a certificate and opinion are provided if this is what the volunteer wishes, and assure the volunteer that the organisation will gladly remain in touch with them. The authors of *Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami* [literally: practical guidebook for cooperation with volunteers] make the following suggestion for coordinators: "Plan time for thanking the volunteers: during a gala, an official meeting at the organisation, or possibly at a special gathering. It is important to know how to celebrate the completion of work conducted jointly."[43]

Another reason for finishing cooperation may be a decision to resign made by the volunteer. Every organisation should take such an option into account. The sources of such a decision may be different: they can result from changes in personal life, a conflict with the organisation's team or with other volunteers, as well as from different representations concerning the cooperation entered. Without a doubt, most of these situations can be prevented, although only if the coordinator has learnt about the problem sufficiently early. A volunteer who cannot devote so much time to the organisation or perform specific tasks for personal reasons can be offered a reorganised timetable, and in the case of volunteers dissatisfied with the current form of cooperation, the nature of the services provided can be changed. Volun-

[43] Rustecki et al., *op. cit.*, p. 39.

mogą jednak także przeszkody nie do pokonania i wolontariusz jednak zdecyduje się odejść. Nie powinno się wówczas zapominać o odbyciu z nim rozmowy podsumowującej i czynnościach kończących współpracę, np. o wypowiedzeniu umowy.

Trzecią przyczyną zakończenia współpracy, najmniej przyjemną, jest zwolnienie tzw. trudnego wolontariusza – osoby konfliktowej, niepotrafiącej przystosować się do zasad panujących w organizacji, niewywiązującej się z powierzonych zadań[44]. Choć takie sytuacje zdarzają się stosunkowo rzadko i są zazwyczaj konsekwencją źle przeprowadzonej rekrutacji, koordynator powinien mieć zawczasu opracowany system postępowania z takimi osobami. Najlepiej byłoby, aby pierwszym krokiem stała się po prostu rozmowa z wolontariuszem i próba uzmysłowienia mu popełnianych zaniedbań. Być może okaże się wówczas, że istnieje racjonalne wytłumaczenie zaistniałych problemów (np. konflikt z zespołem, problemy osobiste, niezrozumienie zadania) i można je jeszcze rozwiązać przed powzięciem bardziej drastycznych kroków. Prawdą jest jednak, że czasem trudno jednoznacznie ocenić czyjeś motywy czy intencje, ale koordynator nie może dopuścić do zaniedbań i zaburzeń pracy całej organizacji. Jeżeli więc wolontariusz podejmie próbę poprawy, należy monitorować jego postępy i regularnie spotykać się w celu ich omawiania. Zdarza się jednak i tak, że wolontariusz wcale nie ma ochoty na zmianę i nie przyjmuje do wiadomości pouczeń. Wówczas należy uświadomić mu konsekwencje zaniedbań z jego strony, które mogą dotknąć całą organizację lub projekt, oraz przedstawić rozwiązanie ostateczne – zakończenie współpracy. Jeżeli problemy nadal będą się powtarzać, koordynator powinien, dla dobra zespołu oraz powodzenia przedsięwzięcia, zastanowić się nad podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy. Podjęcie decyzji o przerwaniu współpracy może również nastąpić na wcześniejszych etapach – jeszcze podczas procesu rekrutacji oraz po zakończeniu okresu próbnego, gdy koordynator stwierdzi, że dana osoba nie jest odpowiednia do wypełnienia powierzonego jej zadania. „Zwolnienie" wolontariusza jest zawsze procesem długim i trudnym. Trzeba mieć bowiem

[44] *Ibidem*, s. 36.

teers who have come into conflict with members of the team or feel excluded from it should be assisted in the solution of the conflict, by learning the reasons and rights of either party, and – as far as possible – to integrate them with the group. The quick diagnosis of problems and their solution with the simultaneous eagerness of a volunteer to continue cooperation on altered conditions may prevent premature resignation. Nevertheless, insurmountable obstacles may also arise, and the volunteer may in fact decide to leave. In this case, one should not forget about the final talk, and the steps terminating the cooperation, including, for example, termination of the contract.

The third and least pleasant reason for finishing cooperation is laying off the so-called "difficult volunteer": a person causing conflicts, incapable of adjusting to the principles governing the organisation, and not fulfilling their entrusted tasks.[44] Although such situations occur relatively rarely, and are as a rule a consequence of poorly conducted recruitment, the coordinator should have a system of managing such people prepared in advance. It would be best if the first step were simply a talk with the volunteer and then an attempt at making them aware of their failures. Possibly, it will then turn out that there is some rational explanation for the problems that have arisen (e.g. a conflict with the team, personal problems, failure to understand the task), and they can still be solved before taking more drastic steps. It is true that sometimes it is difficult to assess somebody's motivation or intentions in an unambiguous manner, yet the coordinator cannot allow either failures or disturbance of the work of the entire organisation. If, therefore, a volunteer undertakes an attempt at improvement, their progress must be monitored, and regular meetings must be held to discuss the improvements. It can also happen that a volunteer does not feel like changing and does not want to accept advice. If this is the case, they must be made aware of the consequences of their failures which may affect the entire organisational project, and be presented with the final solution: termination of cooperation. If the problem recurs, for the good of the team and the success of the project, the coor-

[44] *Ibidem*, p. 36.

w pamięci fakt, że działa on dobrowolnie i bez korzyści finansowych, więc sytuacja staje się bardziej skomplikowana niż w przypadku pracownika etatowego. Autorzy publikacji *Wolontariusze – źródło siły organizacji* przypominają jednak wspomniany już wcześniej, niezwykle istotny fakt, że wolontariat jest swego rodzaju barterem:

> Uświadommy sobie jednak, że ludzie ci, pracując bezpłatnie, nie pracują przecież bezinteresownie. Fakt ten zmienia relację: wolontariusz–organizacja. W tej sytuacji dawanie nie jest już jednostronne – wolontariusze również zaspokajają swoje potrzeby. Ten punkt widzenia jest niezwykle ważny, nie stwarza bowiem w ludziach pracujących z wolontariuszami poczucia winy. Jeśli wolontariusz ma prawo powiedzieć: *do widzenia*, to takie samo prawo przysługuje organizacji. Spojrzenie to daje również szansę kształtowania partnerskich stosunków bez uprzywilejowania którejkolwiek ze stron[45].

Ambasador i przyjaciel

W chwili zakończenia współpracy wolontariusz staje się „ambasadorem”[46] organizacji, a jego opinie, jakimi będzie się dzielił z otoczeniem, zależą oczywiście od tego, jak układały się jego relacje z organizacją, czego się nauczył, w jakiej atmosferze pracował. Zarówno pozytywna jak i krytyczna opinia może utrzymywać się wiele lat. Jeśli wolontariusz będzie zadowolony – zachęci kolejne osoby do podjęcia aktywności w organizacji, natomiast jego rozczarowanie nastroi potencjalnych kandydatów negatywnie. Na jego opinię pracuje się więc przez cały czas, od momentu rekrutacji do zakończenia współpracy, i uzmysłowienie całemu zespołowi tego faktu powinno mobilizować do starannego dbania o wolontariuszy.

Dobrą praktyką jest utrzymywanie przez koordynatora kontaktu z wartościowymi wolontariuszami (to znaczy takimi, którzy sprawdzili się w swoich rolach, dobrze wypełniali swoje obowiązki i stanowią dla organizacji cenny

[45] P. Jordan, M. Ochman, *Wolontariusze – źródło siły organizacji*, Baltimore 1997, s. 17.

[46] Za: *Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami*..., s. 40.

dinator should seriously consider the decision to terminate the contract. Such a decision may also occur at earlier stages: during the process of recruitment and after finishing the trial period, should the coordinator find that the given person is not fit to fulfil the entrusted task. The “laying off” of a volunteer is always a long and difficult process. One must bear in mind the fact that the volunteer acts out of free will and without financial benefits, so the situation becomes more complicated than in the case of a person holding a job. Yet the authors of the publication *Wolontariusze – źródło siły organizacji* [literally: volunteers – the source of organisation’s power] pay attention to the fact, significant and mentioned earlier, that voluntary service is a kind of barter:

> Let us, however, realise that these people – working free of charge – do not work disinterestedly. This fact changes the relationship between the volunteer and the organisation. In these circumstances, giving is no longer one-sided: the volunteers also satisfy their needs. This point of view is extremely important, as it does not engender the sense of guilt in the people working with the volunteers. If the volunteer has the right to say “goodbye”, the organisation retains the same right. This view also gives the opportunity to shape partnership relations without over-privileging either party.[45]

An ambassador and friend

At the moment of finishing cooperation, the volunteer becomes “an ambassador”[46] of the organisation, and the opinions they share with the environment obviously depend on what their relations with the organisation were, what they learned, and in what atmosphere they worked. Both positive and critical opinions may hold for many years. If a volunteer is satisfied, he or she will encourage new people to join the organisation; should they be dissatisfied, however, their disillusionment will influence other potential candidates negatively. You earn the volunteer’s opinion throughout the

[45] Jordan Paweł, Ochman Małgorzata (1997) *Wolontariusze – źródło siły organizacji*, Baltimore: John Hopkins University, p. 17.

[46] A term used in: Rustecki et al., *op. cit.*, p. 40.

zasób) nawet po zakończeniu projektu. W przypadku takich osób warto zaproponować im zaangażowanie w kolejnych działaniach, bardziej odpowiedzialne stanowisko albo przynajmniej przedłużenie współpracy na dotychczasowych warunkach. Najlepszym wolontariuszom natomiast, w miarę finansowych możliwości organizacji, można zaproponować zatrudnienie. Rozwiązanie to jest bardzo korzystne dla obu stron: wolontariusz czuje się nagrodzony i nobilitowany do pracy, organizacja natomiast zyskuje sprawdzonego, zaufanego pracownika i zaoszczędza czas i pieniądze, które przeznaczyłaby na rekrutację. Podobny system rekrutacji można zastosować przy okazji kolejnych przedsięwzięć realizowanych przez organizację, kiedy potrzebna jest niewielka liczba wolontariuszy, za to koordynatorowi zależy, aby były to osoby odpowiedzialne, z konkretnymi predyspozycjami i umiejętnościami. Wiąże się z tym również utrzymywanie kontaktu z wolontariuszami, którzy współpracowali z organizacją, np. poprzez wysyłanie im życzeń świątecznych, newsletterów na temat bieżącej działalności lub zaproszeń na aktualne wydarzenia. Nie wymaga to od koordynatora dodatkowego wysiłku, a może okazać się przydatne, gdy organizacja będzie potrzebowała pomocy czy wsparcia, poszukiwani będą wolontariusze do kolejnych projektów lub pojawi się zapotrzebowanie na pracowników etatowych.

Szczególnie istotne z punktu widzenia dalszej, sprawnej współpracy organizacji z wolontariuszami, jest podsumowanie i wyciągnięcie wniosków po zakończonej współpracy. Może temu służyć grupowe spotkanie podsumowujące projekt, rozmowy indywidualne, ankiety przeprowadzane wśród wolontariuszy itp.

Opisane w tym rozdziale etapy współpracy z wolontariuszami są uniwersalne i możliwe do zastosowania w każdego typu instytucji, przy wolontariatach programowych/długoterminowych i akcyjnych, w placówkach kulturalnych, sportowych i edukacyjnych, w przypadku współpracy z indywidualnymi osobami lub większą grupą. Naturalnie, każdy etap można dostosować do indywidualnych potrzeb wolontariusza lub projektu, jednak cykl ten stanowi pewien wzór, szablon dobrze zorganizowanej, harmonijnej współpracy, od samego jej początku aż do zakończenia.

entire contact, that is from the moment of recruitment to the conclusion of cooperation, which is why it is material to make the entire team aware of the fact it should rally them to exert greater care for the volunteers.

It is good practice for the coordinator to remain in touch with the more valuable volunteers (i.e. ones who have played their roles well, fulfilled their duties, and are a precious asset to the organisation) even after the completion of a project. In the case of such people, it makes sense to propose involvement in further activities, a more responsible position, or at least extension of cooperation along the current principles. As far as the financial capacity of the organisation allows, the best volunteers may be offered employment. Such a solution is highly beneficial for both parties: the volunteer feels rewarded and distinguished to work, while the organisation gains a tested and trusted employee, and saves time and money that they would otherwise be earmarked for recruitment. A similar system of recruitment can also be applied to successive projects conducted by the organisation, when a small number of volunteers is necessary, and the coordinator wants them to be responsible, and invested with certain specific predispositions and skills. This is also related to the maintenance of contact with volunteers who have cooperated with an organisation. For example, by sending them seasonal greetings, newsletters on current activities, and invitations to current events. This does not require plenty of additional effort from the coordinator and may prove useful when the organisation needs help or support, volunteers are sought for successive projects, or demand for full-time employees emerges.

Especially significant from the point of view of further, efficient cooperation of an organisation with its volunteers is summing up and drawing conclusions after completion of cooperation. It can be achieved through a group meeting to sum up a project, individual talks, questions distributed among the volunteers, etc.

The stages of working with volunteers described in this chapter are universal and can be applied in all types of institutions, in programme-based/long-term and campaign voluntary systems, in institutions of culture, sport and education, and while working with individuals or larger groups. Naturally, every stage can be adjusted to the individual needs

Jak wiele polskich instytucji kultury, zatrudniających wolontariuszy do realizacji swoich projektów i przedsięwzięć, stosuje te zasady i dba o właściwy przebieg cyklu współpracy? Jak wiele takich instytucji posiada koordynatora, wspólnie opracowany program wolontariatu? Które z nich stosują się do standardów rekrutowania, realizują obowiązki nałożone przez ustawę i należycie dbają o osoby dobrowolnie i bez finansowego wynagrodzenia poświęcające im swój czas? Trudno jednoznacznie odpowiedzieć na te pytania. Problem zarządzania wolontariuszami i ich pracą dopiero staje się przedmiotem zainteresowania, głównie za sprawą przeprowadzonych w 2011 r. w ramach obchodów Europejskiego Roku Wolontariatu badań i obserwacji. Dzięki nim wiele organizacji dopiero uświadamia sobie, jak ważne jest szczegółowe zaplanowanie każdego elementu współpracy i ile korzyści może ono przynieść obu stronom.

Problemy i bariery

Wolontariat jest zjawiskiem rzadko spotykanym w polskich instytucjach kultury – taki wniosek wynika z badań jakościowych przeprowadzonych w 2010 r. przez Instytut Spraw Publicznych[47]. Ewentualne zaangażowanie wolontariuszy w tym sektorze ogranicza się zwykle do udziału w organizacji pojedynczych wydarzeń, z reguły o charakterze festiwalowym, a nie do długofalowej współpracy z której korzyści czerpać mogą obie strony. A przecież wolontariat doskonale wpisuje się w rolę kultury jako czynnika rozwoju społeczeństwa obywatelskiego i budowania kapitału społecznego…

Niskie zaangażowanie w wolontariat na rzecz instytucji kultury może mieć swoje źródło w kilku problemach, leżących zarówno po stronie samych instytucji, jak i potencjalnych wolontariuszy. Po pierwsze, wynika ze słabej znajomości uregulowań prawnych wolontariatu, czyli *Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* lub przynajmniej jej przepisów zezwalających na korzystanie z pomocy wolontariuszy, także w sektorze publicznym. Po drugie, pracownicy instytucji kultury nieczęsto mają świadomość potencjalnych korzyści, jakie może przynieść im zaangażowa-

[47] F. Pazderski, G. Makowski, J. Urmański, *op. cit*.

of a volunteer or project, yet this cycle provides a certain blueprint or pattern that attests to well-organised, harmonious cooperation from its very beginning to its completion.

Is it common for Polish cultural institutions who employ volunteers to carry out projects along these principles and care for the proper course of cooperation? How many such institutions have a coordinator and a jointly designed programme of voluntary service? Which of them apply standards of recruitment, carry out the duties imposed by the Act, and properly care for the people who devote their time to them out of good will and without financial remuneration? An unambiguous answer to these questions is difficult. The problem of managing volunteers and their work is only just becoming a subject of interest, with many organisations realising how important it is to plan every element of cooperation in detail, and how many benefits this can bring to both parties only in the wake of the European Year of Volunteering 2011 and the studies and observations accompanying it.

Problems and barriers

Volunteering is a rare phenomenon in Polish cultural institutions: a conclusion that results from qualitative studies conducted by the Institute of Public Affairs in 2010.[47] Involvement of volunteers in this sector, if any, is as a rule limited to participation in the organisation of individual events, usually of festival type, and not long-term cooperation, from which both parties could draw benefits. And yet, volunteering perfectly fits the role of culture as a factor in the development of civil society and the building of social capital.

The low level of involvement in volunteering in cultural institutions may have its source in a number of problems lying both on the side of the institutions and potential volunteers. First, it results from the poor knowledge of the legal grounds for volunteer service, that is the Act on public benefit and volunteer work or at least its provisions that also allow using the assistance of volunteers in the public sector.

[47] Pazderski et al., *op. cit*.

nie wolontariuszy do prowadzonej działalności. Z kolei tym z nich, którzy taką wiedzę posiadają, brakuje często pomysłów, jak tę współpracę poprowadzić i jakich rozwiązań użyć, aby sprawnie ją zorganizować.

Organizacje pozarządowe specjalizujące się w działalności typu opieka medyczna i pomoc społeczna są z natury rzeczy kojarzone z wolontariatem. W związku z tym wszelkie komunikaty i akcje edukacyjne dotyczące zjawiska wolontariatu i popularyzujące go nakierowane są głównie na te właśnie sektory, zaś przemilczają funkcjonowanie wolontariatu w kulturze. Niejednokrotnie zdarza się, że pracownicy instytucji publicznych, zwłaszcza instytucji kultury, są nieprzyjmowani na warsztaty czy szkolenia organizowane dla koordynatorów wolontariatu. Z tego problemu – swego rodzaju nieświadomości społecznej – wynika kolejny: nieumiejętność zarządzania wolontariuszami i organizowania im pracy, co powoduje niepełne wykorzystanie ich potencjału.

Jednak problemy związane z wolontariuszami nie wynikają wyłącznie z niekompetencji samych organizacji i koordynatorów. Stosunkowo mocno odstraszające od podejmowania tego typu współpracy jest poczucie braku stabilności i obawa przed powierzeniem wolontariuszowi zadań odpowiedzialnych. Wolontariusz w sposób oczywisty nie jest tak zobligowany do powierzonych mu zadań, jak pracownik płatny: za źle wypełnione obowiązki nie można odebrać mu wypłaty lub wyciągnąć innych konsekwencji, tak jak można byłoby postąpić wobec osoby związanej umową o pracę. Jeśli wolontariusz w pewnym momencie postanowi zwyczajnie zakończyć współpracę – korzystający ma związane ręce. Jest zdany tylko na dobrą wolę, konsekwencję i wysokie poczucie obowiązku „zatrudnianej" niepłatnie do projektu osoby. Rozwiązanie jest jedno, ale, niestety, niełatwe do wykonania – należy wolontariuszom powierzać prace, które będą ich satysfakcjonować, ale nie będą kluczowe dla całości projektu.

Second, the staff of cultural institutions are frequently unaware of the potential benefits that the involvement of volunteers in the activity they carry out can give them. In turn, those who have such knowledge frequently lack ideas how to manage this cooperation, and what the solutions are to use to organise it in a streamlined manner.

Non-governmental organisations and ones specialising in healthcare and welfare are as a rule associated with volunteering. For this reason, all the messages and educational campaigns concerning the phenomenon of volunteering and promoting it are mostly focused on these sectors, silently glossing over the functioning of volunteers in culture. It has frequently happened that employees of public institutions – and especially of cultural institutions – have not been admitted to workshops and training organised for coordinators of voluntary service. Resulting from this problem – being a particular social unawareness – is another problem, namely, the inability to manage volunteers and organise work, which results in only partial use of their potential for the organisation.

Nevertheless, problems related to volunteers do not result only and solely from the incompetence of the organisers and coordinators themselves. The sense of lack of stability and fear of entrusting a volunteer with responsible tasks are quite discouraging for entering this type of cooperation. A volunteer is obviously not as much obliged to fulfil the tasks entrusted to him or her as a paid employee: for badly fulfilled duties, the volunteer may not be deprived of their salary, nor can in this case other consequences be drawn, especially ones that could be valid in the case of a person obliged by an employment contract. If a volunteer decides to terminate the cooperation at any point in time, the host's hands are tied: they are sentenced only to the good will, persistency, and a high sense of duty of the person "employed" free of charge in the project. There is a single solution, yet unfortunately it is difficult to perform: volunteers must be entrusted with work which they will find satisfactory, but which will not be of key importance for the entire project.

Uwaga!

Wybrane problemy współpracy z wolontariuszem, czyli czego należy się wystrzegać:

- brak diagnozy potrzeb danej organizacji
- nieskuteczne metody promocji wolontariatu
- rekrutacja zbyt małej lub zbyt dużej liczby wolontariuszy (nie angażujmy ochotników „na zapas" – poczują się zbędni, co nie wpłynie pozytywnie na ich motywację...)
- nieprzeszkolony koordynator o niewłaściwych kompetencjach lub brak osoby odpowiedzialnej za wolontariat
- ignorancja zespołu
- szwankująca komunikacja: między wolontariuszem a koordynatorem, wolontariuszem a resztą pracowników, w gronie samych wolontariuszy, na linii wolontariusz–publiczność przygotowywanego wydarzenia
- brak uporządkowania prawnego (podpisujmy umowy!)
- niewiele materiałów dotyczących funkcjonowania wolontariatu w polskiej kulturze
- brak znajomości misji danej organizacji przez wolontariuszy
- niedostosowanie zadań wolontariuszy do ich umiejętności i możliwości, przeciążanie ich pracą lub wręcz przeciwnie – niedostarczanie zajęć
- brak monitoringu programu wolontariatu i systematycznego motywowania ochotników
- niedopasowany system nagród
- nieuporządkowana kwestia sankcji za niedopełnienie zobowiązań
- tzw. trudny wolontariusz
- brak ewaluacji programu wolontariatu

opracowała A. Siewicz

Warning!

Selected problems in working with volunteers, or what must be avoided:

- lack of diagnosis of needs in our organisation
- inefficient methods of promoting voluntary service
- recruitment of too few or too many volunteers (let's not contract "spare" candidates: they will feel unnecessary, which will not have a positive impact on their motivation)
- untrained coordinator with improper competencies, or lack of a person responsible for voluntary service
- ignorance on behalf of the team
- communication: between a volunteer and the coordinator, a volunteer and the rest of the staff, among the volunteers, and between the volunteer and the recipients of our event
- lack of legal order (let's sign the contract!)
- shortage of materials on the functioning of volunteers in Polish culture
- volunteers not familiar with the mission of the given organisation
- maladjustment of volunteers' tasks to their skills and potential, overburdening or under-burdening them with work
- improper system of rewards
- the question of sanctions for failure to meet the obligations
- a "difficult volunteer"
- lack of evaluation of the volunteering programme.

compiled by A. Siewicz

KOMPENDIUM WIEDZY DLA WOLONTARIUSZY I INSTYTUCJI – BAZA DANYCH

DATABASE – COMPENDIUM OF INFORMATION FOR VOLUNTEERS AND INSTITUTIONS

Biblioteczka, czyli pomocne publikacje o wolontariacie w kulturze

Handy library, or helpful publications on volunteer service in culture

opracowanie / compiled by
AGNIESZKA SIEWICZ

Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z 24 kwietnia 2003 r., Dz.U. 2003 Nr 96 poz. 873 (stan prawny na dzień 3.11.2011) wraz z komentarzem Marcina Dadela, broszura Warto Wiedzieć Więcej, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2011.
Pełen tekst ustawy on-line na stronie: www.isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19911140493.
(Nie zapominajmy, że instytucje kultury prowadzące programy wolontariackie opierają się jeszcze na Ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz ustawach „branżowych", np. o muzeach).

Act of law of April 24th 2003 on public benefit and volunteer work of 24th April 2003, Polish Journal of Laws 2003, No. 96 item 873 [legally valid since 3rd November 2011] with commentaries by Marcin Dadel, brochure Warto Wiedzieć Więcej, published by Klon/Jawor Association, Warszawa 2011.
The full text of the act can be found online here: www.isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19911140493
(Let us not forget that Polish institutions of culture running volunteer programmes also fall back on the Act on organisation and conducting cultural activity, and on an array of "sectoral" regulations, e.g. the Act on museums.)

Polskojęzyczne artykuły i książki

Błachnio Aleksandra (2012), *Starość non-profit. Wolontariat na Uniwersytetach Trzeciego Wieku w Polsce i na świecie*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu im. Kazimierza Wielkiego.

Fabisiak Joanna (2002), *Młodzieżowy wolontariat*, Warszawa: Fundacja „Świat na TAK".

Books and articles in Polish:

Błachnio Aleksandra (2012) *Starość non-profit. Wolontariat na Uniwersytetach Trzeciego Wieku w Polsce i na świecie*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu im. Kazimierza Wielkiego.

Fabisiak Joanna (2002) *Młodzieżowy wolontariat*, Warszawa: Fundacja "Świat na TAK".

Firlej Mariusz (2001), *Jak zaangażować wolontariusza? Prawo a polski wolontariat*, Warszawa: Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu.

Glapa Agata, Bronikowski Michał, Bartkowiak Anna, Abczyński Roman (2010), *Wolontariat – nieoceniona pomoc przy organizowaniu festynów*, „Wychowanie Fizyczne i Zdrowotne" 2010, nr 6, s. 16–21.

Gortych Dagmara (2012), *Jak zarządzać wolontariuszami w kulturze?*, Materiały edukacyjne po warsztatach „Dobra współpraca się opłaca", zorganizowanych przez Pracownię Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia" w Warszawie 12.03.2012.

Grzybowski Andrzej (2002), *Znaczenie wolontariatu dla rozwoju społeczności lokalnych*, [w:] *Polityka społeczna samorządu terytorialnego. Poradnik praktyczny*, red. Andrzej Grzybowski, Warszawa: Instytut Przedsiębiorczości i Samorządności.

Jordan Paweł, Ochman Małgorzata (1997), *Jak pracować z wolontariuszami*, Warszawa: Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Samopomocowych.

Kanios Anna (2010), *Społeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu im. Marii Skłodowskiej-Curie.

Karasińska Anna (2009), *Wolontariat jako nowe zjawisko w Polsce*, „Praca Socjalna" 2009, nr 2, s. 122–129.

Kosiedowska Ewa, Braun Katarzyna, Wnuk Jacek, Misztela Małgorzata (2006), *Wolontariat w szkole. Organizacja i prowadzenie szkolnego klubu wolontariusza*, Warszawa: Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu.

Kwartalnik „Kultura i Edukacja" 2011, nr 4 (83) – wydanie poświęcone wolontariatowi, a w nim m.in.:
– Basińska Anita, Jeran Agnieszka, *Co można zyskać będąc wolontariuszem na wielkich imprezach? O korzyściach z wolontariatu akcyjnego w świetle badań jakościowych w trzech wybranych miastach Polski*, s. 114–137.

Firlej Mariusz (2001) *Jak zaangażować wolontariusza? Prawo a polski wolontariat*, Warszawa: Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu.

Glapa Agata, Bronikowski Michał, Bartkowiak Anna, Abczyński Roman (2010) *Wolontariat – nieoceniona pomoc przy organizowaniu festynów*, *Wychowanie fizyczne i zdrowotne*, No. 6, June 2010, pp. 16–21.

Gortych Dagmara (2012) *Jak zarządzać wolontariuszami w kulturze?* – proceedings from the Dobra współpraca się opłaca workshop organised by the Pracownia Badań i Innowacji Społecznych "Stocznia" in Warsaw on 12th March 2012.

Grzybowski Andrzej (2002) *Znaczenie wolontariatu dla rozwoju społeczności lokalnych* [in:] Grzybowski Andrzej (ed.) *Polityka społeczna samorządu terytorialnego – Poradnik praktyczny*. Warszawa: Instytut Przedsiębiorczości i Samorządności.

Jordan Paweł, Ochman Małgorzata (1997) *Jak pracować z wolontariuszami*, Warszawa: Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Samopomocowych BORIS.

Kanios Anna (2010) *Społeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu im. Marii Skłodowskiej-Curie.

Karasińska Anna (2009) *Wolontariat jako nowe zjawisko w Polsce*, *Praca socjalna*, No. 2/2009, pp. 122–129.

Kosiedowska Ewa, Braun Katarzyna, Wnuk Jacek, Misztela Małgorzata (2006), *Wolontariat w szkole. Organizacja i prowadzenie szkolnego klubu wolontariusza*, Warszawa: Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu.

Kultura i Edukacja quarterly 4 (83) 2011 – the issue devoted to volunteering, including:
– Basińska Anita, Jeran, *Co można zyskać, będąc wolontariuszem na wielkich imprezach? O korzyściach z wolontariatu akcyjnego w świetle badań jakościowych w trzech wybranych miastach Polski*, pp. 114–137.

– Necel Ryszard, *Między kampanią społeczną a doświadczeniem. O dwóch dyskursach na temat wolontariatu,* s. 89––113.
– Nosal Przemysław, *Wolontariat jako forma uczestnictwa w kulturze*, s. 139–157.

Kwartalnik „Trzeci Sektor" 2011, nr 23 (*Oblicza wolontariatu*), Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Markiewicz Zdzisław, Sikora Piotr (2001), *Wolontariat. Od samopomocy do samozatrudnienia,* Opole: Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Opolu.

Moda na wolontariat (2011), dodatek specjalny do tygodnika „Przekrój" 2011, nr 1, a w nim m.in.:
– Szulc Anna, *Od Tytana do wolontariusza. Z wolontariatem przez wieki*, s. 24–28.
– Szyller Donat, *Jak zostać wolontariuszem? Jak zdobyć wolontariusza?* s. 22–23.

Moroń Dorota (2009), *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

Musiała Anna (2003), *Prawne aspekty wolontariatu*, Warszawa: Centrum Informacji dla Organizacji Pozarządowych BORDO.

Nosal Przemysław (2011a), *Zadowolony organizator i wolontariusz na deszczu. Dwie perspektywy wolontariatu podczas wielkich imprez*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja. Kwartalnik Myśli Społeczno-Pedagogicznej" 2011, nr 2 (54), s. 107–128.

Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami (2011), red. Wojciech Rustecki, Warszawa: Fundacja Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia".

Tokarski Zbigniew (2008) *Wolontariat w Polsce. Raport z badań w latach 2000-2003,* Łódź: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej.

– Necel Ryszard, *Między kampanią społeczną a doświadczeniem. O dwóch dyskursach na temat wolontariatu,* pp. 89––113.
– Nosal Przemysław, *Wolontariat jako forma uczestnictwa w kulturze,* pp. 139–157.

Trzeci sector quarterly No. 23/2011, *Oblicza wolontariatu*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Markiewicz Zdzisław, Sikora Piotr (2001) *Wolontariat. Od samopomocy do samozatrudnienia,* Opole: Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Opolu.

Moda na wolontariat (2011) Special supplement to *Przekrój* weekly, No. 1/02/2011, including:
– Szulc Anna, *Od Tytana do wolontariusza. Z wolontariatem przez wieki*, pp. 24–28.
– Szyller Donat, *Jak zostać wolontariuszem? Jak zdobyć wolontariusza?* pp. 22–23.

Moroń Dorota (2009) *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka,* Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

Musiała Anna (2003) *Prawne aspekty wolontariatu*, Warszawa: Centrum Informacji dla Organizacji Pozarządowych BORDO.

Nosal Przemysław (2011a) *Zadowolony organizator i wolontariusz na deszczu. Dwie perspektywy wolontariatu podczas wielkich imprez*, *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja. Kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej*, No. 2 (54) 2011, pp. 107–128.

Rustecki Wojciech (ed.) (2011) *Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami*, Warszawa: Fundacja Pracownia Badań i Innowacji Społecznych "Stocznia".

Tokarski Zbigniew (2008) *Wolontariat w Polsce. Raport z badań w latach 2000–2003,* Łódź: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej.

U progu zmian. Pięć lat ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (2008), red. Grzegorz Makowski, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

„Wolontariat. Magazyn Ludzi Aktywnych", Warszawa: Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu.

Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych (2005), red. Barbara Kromolicka, Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit".

Wolontariat w teorii i praktyce, red. Małgorzata Danielak-Chomać, Barbara Dobrowolska, Agnieszka Roguska, Siedlce: Fundacja na Rzecz Dzieci i Młodzieży „Szansa".

Załuska Małgorzata (1996), *Społeczne uwarunkowania angażowania się w działalność organizacji pozarządowych*, [w:] *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim*, red. Jerzy Boczoń, Ewa Leś, Witold Toczyński, Małgorzata Załuska, Warszawa: Interart, s. 73–101.

Polskojęzyczne publikacje internetowe

Archcińska Monika (red.) (2011), *Wolontariat stały i akcyjny – kompendium wiedzy. Co każdy koordynator wolontariatu wiedzieć powinien?*, Federacja Polskich Banków Żywności, http://www.bankizywnosci.pl/195/publikacja-co-kazdy-koordynator-powinien-wiedziec.html.

Badanie na temat wolontariatu w Unii Europejskiej. Sprawozdanie krajowe: Polska (2009), Komisja Europejska, http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_pl_en.pdf.

E-booki wydane przez Centrum Wolontariatu w Warszawie, dostępne pod adresem: http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=11, m.in.:

- Kołodziej Katarzyna (2009), *Poradnik prawny – wolontariat w pytaniach i odpowiedziach*;
- Pietrowski Dariusz, Skiba Radosław (2003), *Jak zgodnie z prawem współpracować z wolontariuszami*, w serii: 3w* („Warto Wiedzieć Więcej");

U progu zmian. Pięć lat ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (2008) Makowski Grzegorz (ed.), Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Wolontariat. Magazyn ludzi aktywnych, Warszawa: Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu.

Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych, Barbara Kromolicka (ed.), Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne "Akapit".

Wolontariat w teorii i praktyce, Danielak-Chomać Małgorzata, Dobrowolska Barbara, Roguska Agnieszka (ed.), Siedlce: Fundacja na Rzecz Dzieci i Młodzieży SZANSA.

Załuska Małgorzata (1996) *Społeczne uwarunkowania angażowania się w działalność organizacji pozarządowych* [in:] *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim,* Boczoń Jerzy, Leś Ewa, Toczyński Witold, Załuska Małgorzata (ed.), Warszawa: Interart, pp. 73–101.

Online publications in Polish

Archcińska Monika (ed.) (2011) *Wolontariat stały i akcyjny – kompendium wiedzy. Co każdy koordynator wolontariatu wiedzieć powinien?* [online] Federacja Polskich Banków Żywności: http://www.bankizywnosci.pl/195/publikacja-co-kazdy-koordynator-powinien-wiedziec.html

Badanie na temat wolontariatu w Unii Europejskiej. Sprawozdanie krajowe: Polska (2009) European Commission http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_pl_en.pdf

E-books published by Centrum Wolontariatu w Warszawie [online], accessible at:
http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=11, including:

- Kołodziej Katarzyna (2009) *Poradnik prawny – wolontariat w pytaniach i odpowiedziach*
- Pietrowski Dariusz, Skiba Radosław (2003) *Jak zgodnie z prawem współpracować z wolontariuszami*; published as a part of 3w* (Warto Wiedzieć Więcej) series

- *Portfolio – indeks umiejętności wolontariackich* (2007), opracowanie zbiorowe;
- *Skuteczne prowadzenie szkoleń na temat wolontariatu* (2007), opracowanie zbiorowe.

Giza-Poleszczuk Anna (b.d.), *Potencjał wolontariatu i zagrożenia dla jego rozwoju*, Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia", http://www.ewolontariat.pl/files/framework/wysiwyg/blog_attachments/Potencjal_wolontariatu_u_zagrozenia_dla_jego_rozwoju_Giza_Poleszczuk.pdf.

Makowski Grzegorz (2011), *Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza*, Centrum Badania Opinii Społecznych, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_063_11.PDF.

Pazderski Filip, Makowski Grzegorz, Urmański Jan (2010), *Wolontariat w kulturze. Ekspertyza poświęcona polskim i europejskim rozwiązaniom systemowym dotyczącym wykorzystania wolontariatu w instytucjach kultury*, Instytut Spraw Publicznych, http://www.isp.org.pl/publikacje,25,485.html.

Przewłocka Jadwiga (2011), *Zaangażowanie społeczne Polaków w 2010 roku: Wolontariat, filantropia, 1%*. Raport z badań opracowany dla Stowarzyszenia Klon/Jawor, Civicpedia. Badania społeczeństwa obywatelskiego, http://civicpedia.ngo.pl/files/civicpedia.pl/public/raporty/zaangazowanie2010.pdf.

Anglojęzyczne publikacje internetowe

a) periodyki

- „E-Volunteerism. A Journal to Inform and Challenge Leaders of Volunteers";
- „International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing";
- „The Australian Journal on Volunteering";
- „The International Journal of Volunteer Administration";
- „Voluntas: International Journal of Voluntary and Non-Profit Organizations".

- *Portfolio – indeks umiejętności wolontariackich* (2007) joint publication,
- *Skuteczne prowadzenie szkoleń nt. wolontariatu* (2007) joint publication.

Giza-Poleszczuk Anna (n.d.) *Potencjał wolontariatu i zagrożenia dla jego rozwoju* [online] Pracownia Badań i Innowacji Społecznych "Stocznia" http://www.ewolontariat.pl/files/framework/wysiwyg/blog_attachments/Potencjal_wolontariatu_u_zagrozenia_dla_jego_rozwoju_Giza_Poleszczuk.pdf

Makowski Grzegorz (2011*) Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza* [online] Centrum Badania Opinii Społecznych (CBOS) http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_063_11.PDF

Pazderski Filip, Makowski Grzegorz, Urmański Jan (2010) *Wolontariat w kulturze. Ekspertyza poświęcona polskim i europejskim rozwiązaniom systemowym dotyczącym wykorzystania wolontariatu w instytucjach kultury* [online] Instytut Spraw Publicznych: http://www.isp.org.pl/publikacje,25,485.html

Przewłocka Jadwiga (2011) *Zaangażowanie społeczne Polaków w 2010 roku: Wolontariat, filantropia, 1%*. Report from a study published for Klon/Jawor Association [online] Civicpedia. A Study in Civil Society: http://civicpedia.ngo.pl/files/civicpedia.pl/public/raporty/zaangazowanie2010.pdf

Online publications in English

a) periodicals

- E-Volunteerism. A Journal to Inform and Challenge Leaders of Volunteers
- International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing
- The Australian Journal on Volunteering
- The International Journal of Volunteer Administration
- Voluntas: International Journal of Voluntary and Non-Profit Organizations

b) wybrane artykuły

Anheier Helmut, Salamon Lester, *Volunteering in Cross-National Perspective: Initial Comparisons*, „Law and Contemporary Problems" 1999, Vol. 64/4.

Chambers David (2002), *Volunteers in the Cultural Sector*, The Institute for Volunteering Research, http://www.ivr.org.uk/component/ivr/volunteers-in-the-cultural-sector.

Cravens Jayne (2004), *Learning from the 'Not-so-nice' Volunteers*, Merrill Associates, http://merrillassociates.com/topic/2004/12/learning-not-so-nice-volunteers.

Event Volunteering – Take a Closer Look. Subject Guide (2006), National Volunteer Skills Centre – Volunteering Australia, http://www.volunteeringaustralia.org/files/ZNF5FBKJ5M/Events_SubjectGuide_final.pdf.

McCurley Steve, *Volunteers in Arts and Culture*, „E-Volunteerism. A Journal to Inform and Challenge Leaders of Volunteers" 2004, Vol. 4, issue 3, http://www.e-volunteerism.com/quarterly/04apr/04apr-along.

Nardecchia Christine (2001), *Rethinking Episodic Volunteering*, Merrill Associates, http://merrillassociates.com/topic/2001/09/rethinking-episodic-volunteering.

Volunteering as Leisure/Leisure as Volunteering. An International Assessment (2004), Graham Margaret & Stebbins Robert (red.), Wallingford: CABI Publishing.

Volunteerism in the Cultural Arts – a Hidden Treasure? (2007), Jackson Rob, Birnkraut Gesa, Blackadder Lynn, Dolan Dermot, Milroy Jan, „E-Volunteerism. A Journal to Inform and Challenge Leaders of Volunteers", Vol. 7, issue 3, http://www.e-volunteerism.com/quarterly/07apr/07apr-keyboard.

Wilson John, Musick Marc (1997), *Who cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work*, „American Sociological Review", Vol. 62.

b) selected articles

Anheier Helmut, Salamon Lester (1999) *Volunteering in Cross-National Perspective: Initial Comparisons*, *Law and Contemporary Problems*, Vol. 64/4, 1999.

Chambers David (2002) *Volunteers in the Cultural Sector* [online] The Institute for Volunteering Research: http://www.ivr.org.uk/component/ivr/volunteers-in-the-cultural-sector

Cravens Jayne (2004) *Learning from the 'Not-so-nice' Volunteers* [online] Merrill Associates: http://merrillassociates.com/topic/2004/12/learning-not-so-nice-volunteers/

Event Volunteering – Take a Closer Look. Subject Guide (2006) [online] National Volunteer Skills Centre – Volunteering Australia: http://www.volunteeringaustralia.org/files/ZNF5FBKJ5M/Events_SubjectGuide_final.pdf

McCurley Steve (2004) *Volunteers in Arts and Culture* [online] *E-Volunteerism. A Journal to Inform and Challenge Leaders of Volunteers*, Vol. 4, issue 3/2004: http://www.e-volunteerism.com/quarterly/04apr/04apr-along

Nardecchia Christine (2001) *Rethinking Episodic Volunteering* [online] Merrill Associates: http://merrillassociates.com/topic/2001/09/rethinking-episodic-volunteering/

Volunteering as Leisure/ Leisure as Volunteering. An International Assesment, Graham Margaret & Stebbins Robert (ed.), Wallingford: CABI Publishing.

Volunteerism in the Cultural Arts – a Hidden Treasure? (2007) Jackson Rob, Birnkraut Gesa, Blackadder Lynn, Dolan Dermot, Milroy Jan [online] *E-Volunteerism. A Journal to Inform and Challenge Leaders of Volunteers*, Vol. 7, issue 3/2007: http://www.e-volunteerism.com/quarterly/07apr/07apr-keyboard

Wilson John, Musick Marc (1997) *Who cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work*, *American Sociological Review*, vol. 62/1997.

Przydatne strony internetowe

Useful websites

Portal organizacji pozarządowych ngo.pl:
- *Poradnik – jak zaangażować wolontariusza?*, http://poradnik.ngo.pl/x/501405.
- *Baza ogłoszeń dla osób chcących zostać wolontariuszem*, http://ogloszenia.ngo.pl/organizacja_szuka_wolontariusza.
- *Baza ogłoszeń dla organizacji szukających ochotników*, http://ogloszenia.ngo.pl/szukam_wolontariatu.

Program „Dobry wolontariat" – system certyfikacji OPW (Organizacji Przyjaznych Wolontariuszom): http://www.dobrywolontariat.pl.

Portal poświęcony wolontariatowi wykonywanemu za pośrednictwem Internetu: http://www.e-wolontariat.pl/pl.

„Kadra kultury" – portal prowadzony przez Narodowe Centrum Kultury, zawierający listę artykułów dot. wolontariatu w kulturze: http://www.kursnakulture.pl/artykuly/100153-cykl-artykulow-nt-wolontariatu-w-instytucjach-kultury.html.

Europejski Rok Wolontariatu 2011 (strona administrowana przez Department Pożytku Publicznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej): http://www.erw2011.gov.pl/pl.

Wolontariat europejski (European Voluntary Service): http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/european-voluntary-service_en.htm; http://evs.org.pl/evs.

Raising Effectiveness of Volunteering in Europe through Adult Learning: http://www.revealvolunteering.eu.

Institute for Volunteering Research:
http://www.ivr.org.uk.

Portal of Polish nongovernmental associations ngo.pl:
- Handbook: how to enrol a volunteer? http://poradnik.ngo.pl/x/501405
- Database with ads for volunteer candidates: http://ogloszenia.ngo.pl/organizacja_szuka_wolontariusza
- Database for organisations seeking volunteers: http://ogloszenia.ngo.pl/szukam_wolontariatu

"Dobry wolontariat" programme: a system for certifying OPWs (volunteer-friendly organisations):
http://www.dobrywolontariat.pl/

Portal devoted to volunteering over the Internet:
http://www.e-wolontariat.pl/pl/

Kadra kultury: a portal of the National Culture Centre (NCK) with a list of articles on volunteering in culture:
http://www.kursnakulture.pl/artykuly/100153-cykl-artykulow-nt-wolontariatu-w-instytucjach-kultury.html

European Year of Volunteering 2011 (website administered by the Department of Public Benefit of the Ministry of Labour and Social Policy): http://www.erw2011.gov.pl/pl/

European Voluntary Service:
http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/european-voluntary-service_en.htm, http://evs.org.pl/evs/

Raising Effectiveness of Volunteering in Europe through Adult Learning: http://www.revealvolunteering.eu/

Institute for Volunteering Research:
http://www.ivr.org.uk

Książka adresowa

Małopolska – tu możesz zostać wolontariuszem, czyli wybrane instytucje kultury korzystające z pomocy ochotników

Address book

Małopolska Region: this is where you can become a volunteer, or selected institution of culture resorting to volunteer assistance:

Centrum Kultury „Rotunda”
ul. Oleandry 1, 30-060 Kraków
http://www.rotunda.pl/eventy
rotunda@rotunda.pl

Rotunda Culture Centre
ul. Oleandry 1, 30-060 Kraków, Poland
http://www.rotunda.pl/eventy
rotunda@rotunda.pl

Centrum Dialogu i Modlitwy w Oświęcimiu
ul. M. Kolbego 1, 32-602 Oświęcim
http://www.cdim.pl/pl/wolontariat
education@cdim.pl

Centre for Dialogue and Prayer in Oświęcim
ul. M. Kolbego 1, 32-602 Oświęcim, Poland
http://www.cdim.pl/pl/wolontariat
education@cdim.pl

Festiwal „Off Plus Camera” (Stowarzyszenie Sztuki Niezależnej i Nie Tylko Off Camera)
ul. Bonifraterska 3/1, 31-061 Kraków
http://www.offpluscamera.com/festiwal/szczegoly/4/645
wolontariat@offpluscamera.com

Off Plus Camera Festival (Off Camera Association of Independent Art and More)
ul. Bonifraterska 3/1, 31-061 Kraków, Poland
http://www.offpluscamera.com/festiwal/szczegoly/4/645
wolontariat@offpluscamera.com

Festiwal „Spotkania z Filmem Górskim” w Zakopanem
ul. K. Makuszyńskiego 15 b, 34-500 Zakopane
http://www.spotkania.zakopane.pl/spo/wolontariat.html
biuro@spotkania.zakopane.pl

Meetings with Mountain Film Festival in Zakopane
ul. K. Makuszyńskiego 15b, 34-500 Zakopane, Poland
http://www.spotkania.zakopane.pl/spo/wolontariat.html
biuro@spotkania.zakopane.pl

Fundacja Teatru Ludowego (organizacja wysyłająca EVS)
os. Teatralne 34, 31-948 Kraków
http://www.fundacjaludowego.pl/wolontariat
wolontariusze.ludowy@gmail.com

Foundation of Ludowy Theatre (EVS accredited organisation)
os. Teatralne 34, 31-948 Kraków, Poland
http://www.fundacjaludowego.pl/wolontariat/
wolontariusze.ludowy@gmail.com

Fundacja „Uniwersytet Dzieci”
ul. Mydlarska 4, 30-703 Kraków
http://www.uniwersytetdzieci.pl/events/show/585
wolontariat_krakow@ud.edu.pl

Uniwersytet Dzieci Foundation
ul. Mydlarska 4, 30-703 Kraków, Poland
http://www.uniwersytetdzieci.pl/events/show/585
wolontariat_krakow@ud.edu.pl

Galeria „Bunkier Sztuki”
pl. Szczepański 3a, 31-011 Kraków
http://bunkier.art.pl/?blog=wolontariat
sekretariat@bunkier.art.pl

Krakowskie Biuro Festiwalowe
ul. Olszańska 7, 31-513 Kraków
http://www.biurofestiwalowe.pl/wolontariat/
wolontariat@biurofestiwalowe.pl

Krakowski Festiwal Filmowy
ul. Basztowa 15/8a, 31-143 Kraków
http://www.krakowfilmfestival.pl/pl/news/320
marta@kff.com.pl

Małopolski Instytut Kultury
ul. Karmelicka 27, 31-131 Kraków
http://mik.krakow.pl/wolontariat
kosmalska@mik.krakow.pl

Małopolska Parada Smoków (Teatr Groteska)
ul. Skarbowa 2, 31-121 Kraków
http://www.groteska.pl/aktualnosci/wolontariusze-praktykanci-i-stazysci-poszukiwani-parada-smokow-2013
m.ochmanski@groteska.pl

Międzynarodowy Festiwal Filmowy „Etiuda & Anima”
ul. Oleandry 1, 30-060 Kraków
http://etiudaandanima.com/o-festiwalu/wolontariat
wolontariat@etiudaandanima.com

Muzeum Historyczne Miasta Krakowa
Rynek Główny 35, 31-011 Kraków
http://mhk.pl/oferty_pracy/wolontariusz
promocja@mhk.pl

Muzeum Narodowe w Krakowie
al. 3 Maja 1, 30-062 Kraków
http://www.muzeum.krakow.pl/Praca.618.0.html
eberkowicz@muzeum.krakow.pl

Bunkier Sztuki Contemporary Art Gallery
pl. Szczepański 3a, 31-011 Kraków, Poland
http://bunkier.art.pl/?blog=wolontariat
sekretariat@bunkier.art.pl

Kraków Festival Office
ul. Olszańska 7, 31-513 Kraków, Poland
http://www.biurofestiwalowe.pl/wolontariat/
wolontariat@biurofestiwalowe.pl

Kraków Film Festival
ul. Basztowa 15/8a, 31-143 Kraków, Poland
http://www.krakowfilmfestival.pl/pl/news/320
marta@kff.com.pl

Małopolska Institute of Culture
ul. Karmelicka 27, 31-131 Kraków, Poland
http://mik.krakow.pl/wolontariat/
kosmalska@mik.krakow.pl

Małopolska Dragons’ Parade (Groteska Theatre)
ul. Skarbowa 2, 31-121 Kraków, Poland
http://www.groteska.pl/aktualnosci/wolontariusze-praktykanci-i-stazysci-poszukiwani-parada-smokow-2013
m.ochmanski@groteska.pl

Etiuda & Anima International Film Festival
ul. Oleandry 1, 30-060 Kraków
http://etiudaandanima.com/o-festiwalu/wolontariat/
wolontariat@etiudaandanima.com

The Historical Museum of the City of Cracow
Rynek Główny 35, 31-011 Kraków, Poland
http://mhk.pl/oferty_pracy/wolontariusz
promocja@mhk.pl

National Museum in Kraków
al. 3-go Maja 1, 30-062 Kraków, Poland
http://www.muzeum.krakow.pl/Praca.618.0.html
eberkowicz@muzeum.krakow.pl

Nowohuckie Centrum Kultury
al. Jana Pawła II 232, 31-913 Kraków
http://www.nck.krakow.pl/wolontariat
wolontariat@nck.krakow.pl

Regionalne Centrum Wolontariatu w Krakowie (przy Fundacji Biuro Inicjatyw Społecznych)
ul. Krasickiego 18, 30-503 Kraków
http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=8803
krakow@wolontariat.org.pl

Stowarzyszenie Rozwoju i Integracji Młodzieży STRIM (organizacja wysyłająca EVS)
ul. Pawlikowskiego 5/5, 31-127 Kraków
http://strim.org.pl
strim@strim.org.pl

Teatr Łaźnia Nowa
os. Szkolne 25, 31-144 Kraków
http://www.laznianowa.pl

The Machers – wolontariat FKŻ (Stowarzyszenie Festiwal Kultury Żydowskiej)
ul. Józefa 36, 31-056 Kraków
http://www.jewishfestival.pl/wolontariat,25,p,pl.html
themachers@jewishfestival.pl

Wadowickie Centrum Kultury
ul. Teatralna 1, 34-100 Wadowice
http://www.wck.wadowice.pl/Wolontariat.1355.0.html
centrum@wck.wadowice.pl

Nowohuckie Culture Centre
al. Jana Pawła II 232, 31-913 Kraków, Poland
http://www.nck.krakow.pl/wolontariat
wolontariat@nck.krakow.pl

Regional Volunteer Centre in Kraków
(operating by the Fundacja Biuro Inicjatyw Społecznych BIS)
ul. Krasickiego 18, 30-503 Kraków, Poland
http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=8803
krakow@wolontariat.org.pl

Youth Development and Integration Association STRIM (EVS accredited organisation)
ul. Pawlikowskiego 5/5, 31-127 Kraków, Poland
http://strim.org.pl/
strim@strim.org.pl

Łaźnia Nowa Theatre
os. Szkolne 25, 31-977 Kraków
http://www.laznianowa.pl

The Machers – volunteers of the Jewish Culture Festival Association
ul. Józefa 36, 31-056 Kraków, Poland
http://www.jewishfestival.pl/wolontariat,25,p,pl.html
themachers@jewishfestival.pl

Wadowickie Culture Centre
ul. Teatralna 1, 34-100 Wadowice, Poland
http://www.wck.wadowice.pl/Wolontariat.1355.0.html
centrum@wck.wadowice.pl

Część II / Part II

Od ogółu do szczegółu. Przykłady dobrych praktyk i programów wolontariatu w sektorze kultury na poziomie lokalnym oraz europejskim

From general to specific. Good practice and voluntary programmes in the culture sector at local and European levels: case studies

OPRACOWANIE I WDROŻENIE PROGRAMU SZKOLEŃ WOLONTARIUSZY Z ZAKRESU ZARZĄDZANIA KULTURĄ NA PODSTAWIE WYMIANY DOŚWIADCZEŃ CZŁONKÓW SIECI TRANS EUROPE HALLES

DESIGN AND IMPLEMENTATION OF A TRAINING PROGRAMME FOR VOLUNTEERS IN CULTURE MANAGEMENT BASED ON THE EXPERIENCE OF THE MEMBERS OF THE TRANS EUROPE HALLES NETWORK

Wprowadzenie

Introduction

MAŁGORZATA CHĘCIŃSKA-GŁAZIK

Projekt realizowany w ramach MRPO na lata 2007–2013. Działanie 8.2 – Budowanie pozycji Małopolski w międzynarodowych sieciach współpracy.

Project conducted as part of the MROP for 2007–2013. Measure 8.2 – Building the position of Małopolska in international collaboration network.

Wolontariat jako aktywność społeczna nadal jest kojarzony z pomocą osobom potrzebującym, słabszym, mającym trudności z zaadaptowaniem się do zastanych warunków, natomiast projekt realizowany przez Teatr Łaźnia Nowa miał na celu upowszechnienie i uświadomienie roli, jaką wolontariusze pełnią w sektorze kultury. Ich nieoceniona pomoc we wszelkiego rodzaju działaniach artystyczno-kulturalnych sprzyja refleksji nad znaczeniem wykonywanej przez nich pracy. Wydawać się może, że bycie wolontariuszem to łatwe zadanie. Tak jednak nie jest, często bowiem od osób podejmujących się tego rodzaju pracy wymaga się dodatkowych zdolności i umiejętności, nie wspominając już o pełnej dyspozycyjności. Coraz więcej instytucji kultury zaczyna jednak doceniać istnienie wolontariuszy, traktować działalność takich ochotników poważnie i liczyć się z ich potrzebami, a co

Although volunteering as a civic activity is still associated with assisting people in need, the underprivileged, and finding it difficult to adapt to circumstances, the project conducted by the Łaźnia Nowa Theatre aimed at dissemination and explanation of the role the volunteers play in the sector of culture. Their invaluable assistance in all the types of artistic and cultural pursuits favours reflection on the significance of the work they perform. Being a volunteer may seem an easy task. However, it is not so. Frequently, people providing such services are required to demonstrate additional talents and skills, not to mention full availability. Increasing number of institutions of culture begin appreciating the existence of volunteers, treat their services seriously, and take their needs into consideration. For that reason, the need to "educate" a volunteer is becoming increasingly important,

za tym idzie, kluczowa staje się potrzeba „wykształcenia" wolontariusza, takie działania przynoszą bowiem korzyść obu stronom – zarówno wolontariuszowi, jak i instytucji korzystającej z jego świadczeń.

Działania zrealizowane przez Teatr Łaźnia Nowa przy współpracy zaproszonych partnerów doprowadziły do opracowania programu i przeprowadzenia szkoleń dla wolontariuszy z zakresu zarządzania kulturą. W projekt zaangażowali się partnerzy z Małopolski: Małopolski Instytut Kultury, Filharmonia im. Karola Szymanowskiego w Krakowie, Muzeum Etnograficzne im. Seweryna Udzieli w Krakowie, a także członkowie sieci Trans Europe Halles: P60, Johan Centrum, Stanica oraz Mains d'Œuvres.

TEH to istniejąca od 1983 roku sieć ponad 60 niezależnych instytucji kultury. Ich celem jest wpływ na rozwój społeczności lokalnej za pomocą podejmowanych działań artystycznych. Działalność członków sieci skoncentrowana jest także na zwiększaniu mobilności i podnoszeniu kwalifikacji swoich pracowników, w tym i wolontariuszy. Wybór partnerów do realizacji projektu wynikał między innymi z ich dotychczasowych doświadczeń w pracy z wolontariuszami, które stały się podstawą do wymiany informacji na temat metod organizowania cyklu współpracy wolontariackiej oraz sposobów wykorzystania potencjału i kreatywno-

as such actions are beneficial to both the parties: the volunteer and the institution using the volunteer's services.

The activities completed by the Łaźnia Nowa Theatre in collaboration with the invited partners made it possible to design a programme and conduct a training for volunteers in culture management. The project involved partners from Małopolska – Małopolska Institute of Culture, Karol Szymanowski Kraków Philharmonic, The Seweryn Udziela Ethnographic Museum in Krakow – and members of the Trans Europe Halles (TEH) network: P60, Johan Centrum, Stanica, and Mains d'Œuvres. TEH is a network established in 1983 and gathering over 60 independent culture institutions. Their objective is to influence the development of the local community through the artistic activities undertaken. The operation of members of the network also focuses on increasing the mobility and improving the qualifications of own staff, volunteers included. Selection of partners for the programme resulted among others from their previous experience in working with the volunteers that became the grounds for exchanging information concerning the methods of organising the cycle of collaboration with volunteers, and the means of exploiting their potential and creativity. The position of the leader had a positive impact on the im-

ści ochotników. Przyjęcie przez Teatr Łaźnia Nowa roli lidera projektu wpłynęło korzystnie na jego wizerunek w sieci TEH, udowadniając, że jest on instytucją gotową na nowe wyzwania, a jednocześnie umiejącą korzystać z dobrych praktyk wypracowanych przez partnerów.

Przeprowadzenie cyklu warsztatów z zakresu zarządzania kulturą niewątpliwie pomoże w wykształceniu profesjonalnej kadry na europejskim poziomie. Uczestnicy szkoleń mieli bowiem okazję do wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce – każdy moduł zakończony był zadaniem wymagającym wejścia w interakcje z miejscową społecznością. Zrealizowane przez wolontariuszy miniwydarzenia artystyczne pozwoliły zaktywizować mieszkańców Nowej Huty.

Warsztaty zorganizowali i przeprowadzili także partnerzy zagraniczni. Każda instytucja wybrała jeden z czterech modułów tematycznych i z tego zakresu poddała szkoleniu swoich wolontariuszy.

Możliwość wspólnego działania i korzystania z zaproponowanych przez Łaźnię szkoleń poprawia jakość pracy wolontariuszy, wykształca też umiejętność współdziałania z innymi instytucjami kultury. Rozwija również umiejętność pracy w zespole, uczy odpowiedzialności i trudnej sztuki negocjacji. Międzynarodowy charakter tego przedsięwzięcia dał młodym ludziom szansę na zdobycie nowych kontaktów, poznanie możliwości wynikających z różnych form współpracy oraz sposobu funkcjonowania instytucji kultury za granicą.

age of the Theatre in the TEH network in its capacity of an institution ready for new challenges and activities, at the same time skilfully using good practices worked out by the partners.

Completion of a number of workshops in culture management will certainly have an impact on the education of professional staff at European level. Moreover, participants of the training had an opportunity to use the knowledge they acquired in practice. Every module closed with a task that required interaction with the local community. The many artistic events carried out by the volunteers helped to activate residents of the Nowa Huta district.

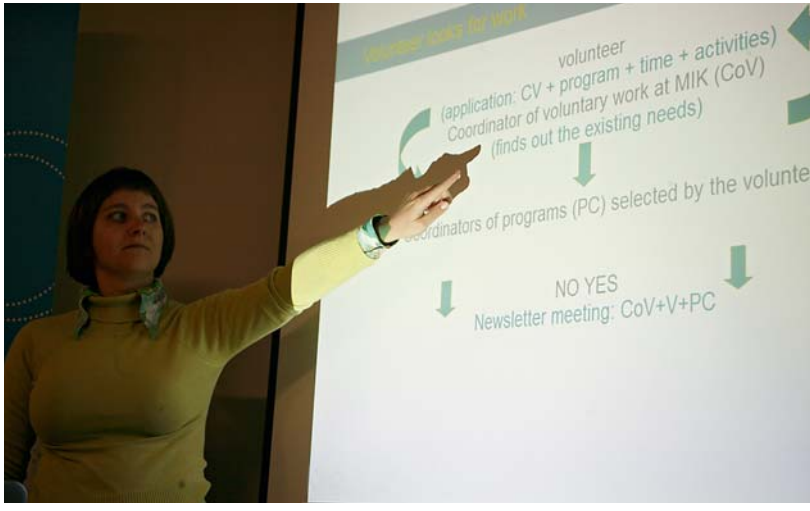
Moreover, the foreign partners organised and conducted workshops. Every institution selected one of the four thematic modules and trained their volunteers in the subjects lying within its scope.

The possibility of joint action and using the training proposed by the Łaźnia Nowa Theatre influences the quality of volunteer service and develops the skill of collaboration with other institutions of culture. Moreover, it develops teamwork, teaches responsibility, and the difficult art of negotiation. The international character of the project gave young people an opportunity to gain new contacts, and to become familiar with the manner of operation of individual institutions of culture abroad and the potential resulting from various forms of cooperation.

Analysing the cultural policy of individual EU states, it's worth remembering about the cultural variety which we

experienced, despite the presence of the shared European cultural heritage. The understanding of that "polyphony", i.e. multitude of voices, individual approaches to tradition, completion of internships in the institutions of culture, and the dialogue that Małopolska volunteers entered with the representatives of foreign partners during those let us hope that such activities will continue in future. The objective of the project was, after all, not the total unification of the strategy of working with volunteers, but rather the establishment of a joint platform for discussion, where every participant will find an opportunity to exchange views, opinions, and experience.

A strong suit of the project is the possibility of repeated use of its components: the specific thematic blocks of classes for volunteers designed during the working sessions. It doesn't mean naturally, that the workshop is identical each time. Observing new trends in culture and art, their inclu-



Analizując politykę kulturalną poszczególnych krajów Unii Europejskiej warto mieć na uwadze różnorodność kulturową, z którą ma się do czynienia pomimo wspólnego dziedzictwa kulturowego Europy. Zrozumienie tej „wielości głosów" oraz odmiennego podejścia do tradycji dzięki stażom w poszczególnych instytucjach kultury i dialogowi, który wolontariusze z Małopolski prowadzili w ich trakcie z przedstawicielami partnerów zagranicznych, pozwalają mieć nadzieję na kontynuację takich działań w przyszłości. Celem projektu nie było wszak całkowite ujednolicenie strategii funkcjonowania wolontariatu, ale raczej stworzenie wspólnej platformy dyskusyjnej, w której każdy uczestnik będzie miał możliwość wymiany poglądów i doświadczeń. Atutem projektu jest możliwość wielokrotnego wykorzystania jego składników – konkretnych bloków tematycznych z zajęć dla wolontariuszy, opracowanych w czasie sesji. Nie znaczy to oczywiście, że za każdym razem warsztaty są identyczne. Obserwowanie nowych trendów w kulturze i sztuce, włączanie ich w program szkoleń, stawianie nowych pytań i szukanie odpowiedzi – to zadanie na przyszłość.

Ramy czasowe projektu sięgały od początku maja 2011 do końca czerwca 2013 roku. W tym czasie zrealizowano szereg wydarzeń upowszechniających zjawisko wolontariatu w sferze kultury.

sion into the training programme, posing new questions, and seeking answers – this is the task for the future.

The time framework of the programme: from May 2011 to the end of June 2013. Completed in that time were a number of events aimed at the promotion and dissemination of volunteering in the realm of culture.

Spojrzenie z perspektywy instytucji prowadzącej. Kilka słów od koordynatora oraz kalendarium wydarzeń

A look from the perspective of the leader. A word from the coordinator and the calendar of events

MAŁGORZATA CHĘCIŃSKA-GŁAZIK

Prowadzony przez Teatr Łaźnia Nowa projekt niewątpliwie określić można mianem innowacyjnego. Stworzenie programu szkoleń dla wolontariuszy oraz umożliwienie im wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce to przejaw dostrzeżenia znaczenia, które dla funkcjonowania instytucji kultury mają działania ochotników nieoczekujących gratyfikacji finansowej.

Realizacja projektu była dla Łaźni Nowej jako instytucji prowadzącej swego rodzaju wyzwaniem. Teatr to przecież miejsce, w którym oczywiste jest kładzenie głównego nacisku na działania artystyczne, a nie szkoleniowo-edukacyjne. W przypadku projektu wolontariackiego (jak w skrócie zwykły nazywać go osoby biorące w nim udział) dodatkowym elementem było zaangażowanie wysokiej klasy profesjonalistów – specjalistów z zakresu zarządzania kulturą i wolontariatem w tym właśnie sektorze.

Ze względu na nowatorski charakter projektu niezbędne okazały się działania przygotowawcze: tak zwana „sesja pracy" odbyła się już w październiku 2011 roku. W spotkaniu wzięli udział wskazani przez naszych partnerów euro-

The project managed by the Łaźnia Nowa Theatre can certainly be counted as innovative. The design of the training programme for volunteers and allowing them to make use of the knowledge thus obtained in practice is a sign of understanding the importance of the activity of volunteers, who expect no financial gratification for their work in culture institutions.

For the Łaźnia Nowa Theatre, in its capacity as the project leader, the entire project was a particular challenge. This is because the theatre is a place where the obvious emphasis is on artistic pursuits and not on training and education. In the case of "the volunteering project" (as it was called in short by its participants), another element was the involvement of high-class professionals, experts in managing culture and voluntary service in the sector. Because of the innovative nature of the project, preparation activities proved necessary: the so-called "working session" was held in October 2011. Participating in the meeting were trainers of European order, experienced in running workshops with culture managers, recommended by our partners – Paul Bogen

pejskiej klasy trenerzy, doświadczeni w prowadzeniu warsztatów szkoleniowych z menedżerami kultury: Paul Bogen oraz Sandy Fitzgerald. Cały projekt zamierzamy zakończyć w czerwcu 2013 roku. Poniżej przedstawione zostaną najważniejsze wydarzenia organizowane w jego ramach.

KALENDARIUM

12–15.10.2011
SESJA PRACY

Podczas czterodniowych obrad ustalono 4 tematy warsztatów:

1. Zarządzanie projektami,
2. Finansowanie i pozyskiwanie funduszy na działalność kulturalną,
3. Komunikacja w kulturze,
4. Planowanie, organizowanie i realizacja wydarzeń kulturalnych.

W Teatrze Łaźnia Nowa zrealizowane miały być wszystkie cztery moduły tematyczne, natomiast każdy z czterech partnerów zagranicznych, w zależności od potrzeb i zainteresowań uczestników szkolenia, wybrał jeden z proponowanych tematów, a następnie przeprowadził warsztaty z wolontariuszami w swojej instytucji kultury.

Wybór grupy wolontariuszy do udziału w projekcie poprzedzony był kampanią promocyjną, prowadzoną na terenie Krakowa. Zainteresowanie było ogromne – otrzymaliśmy ponad osiemdziesiąt zgłoszeń, z czego połowa kandydatów zaproszona została na rozmowę kwalifikacyjną. Do uczestnictwa w pierwszych warsztatach ostatecznie wybrano dwadzieścia pięć osób – głównie studentów, z których wyłoniona miała zostać grupa biorąca udział w całym projekcie.

and Sandy Fitzgerald. The most crucial events of the programme we intend to complete in June 2013 are presented below.

CALENDAR OF EVENTS

12th–15th October 2011
THE WORKING SESSION

Themes of four workshops were agreed during the four-day session:

1. Project management
2. Financing and the acquisition of funds for cultural activity
3. Communication in culture
4. Planning, organisation and implementation of cultural events.

All of the four modules were to be conducted at the Łaźnia Nowa Theatre, and each of the four foreign partners, depending on the needs and interests of the training participants, selected one of the subjects proposed, and subsequently conducted a workshop with volunteers at their culture institution.

The selection of the group of volunteers to participate in the project was preceded by a promotional campaign conducted in Kraków. The interest was huge: we received more than 80 applications, and every other candidate was invited for a qualification interview. Finally, 25 people, mostly higher education students, were shortlisted to participate in the workshop. The smaller group participating in the entire project was to be chosen from among their number.

Warsztaty z zakresu zarządzania kulturą dla wolontariuszy

01–03.12.2011, warsztat I
ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI
Prowadzący: Paul Bogen

Paul Bogen to jeden z twórców Olivearte, założonej w 2008 roku agencji kulturalnej zajmującej się między innymi planowaniem strategicznym, badaniami, procedurami ewaluacji oraz zdobywaniem środków europejskich dla projektów realizowanych w sektorze kultury (www.olivearte.com). Na początku jego kariera związana była z teatrem – pracował w Polsce oraz w Wielkiej Brytanii (London's Fringe, teatry na londyńskim West End), zarówno jako aktor, jak i menedżer. W 1989 roku został pierwszym dyrektorem The Junction – nowatorskiego centrum sztuki w Cambridge. W czasie ponad 17 lat kiedy Bogen prowadził The Junction, stało się ono miejscem prezentowania projektów artystycznych z wielu dyscyplin, oferującym ponad 400 różnorodnych wydarzeń w których rocznie uczestniczy ok. 150 tys. osób. W 2000 roku Paul Bogen koordynował rozbudowę centrum (budżet: 7 mln funtów), a otwarcie nowej siedziby nastąpiło w roku 2005. Od

Workshop in culture management for volunteers

1st–3rd December 2011, Workshop I
PROJECT MANAGEMENT
Run by: Paul Bogen

Paul Bogen is one of the people who started Olivearte, a cultural agency established in 2008 dealing among others with strategic planning, research, evaluation procedures, and the acquisition of European funds for projects conducted in the cultural sector (www.olivearte.com). Originally, he was professionally linked to the theatre, and was at the same time an actor and manager working in Poland and in the United Kingdom (London's Fringe, the theatres of London's West End). In 1989 he became the first director of The Junction, an innovative arts centre in Cambridge. During the 17 years Bogen stood at the helm of The Junction, it became a venue for presenting artistic projects from many fields, offering over 400 various events attracting the participation of 150,000 people annually. In 2000 Paul Bogen coordinated the extension of the centre (with a budget of £7 million), and the new seat opened in 2005. Beginning in 2001, Bo-

2001 roku Bogen pracuje jako konsultant w sektorze kultury, prowadząc szkolenia z zakresu planowania biznesowego oraz zdobywania grantów dla takich instytucji jak centrum Village Underground (Londyn), Culture Action Europe (Bruksela), Korjaamo Culture Factory (Helsinki).

Zakres zajęć: definicja zarządzania projektem, elementy procesu zarządzania, budżet i planowanie, ryzyko i jego wpływ na projekt, analiza wybranych projektów (m.in. realizowanych przez The Junction). Warsztaty obejmowały również zadanie pozwalające na zastosowanie teorii w praktyce – była to zorganizowana przez naszych wolontariuszy/uczestników wystawa „Moja Nowa Huta", która powstała na bazie rozmów–wywiadów z mieszkańcami dzielnicy.

Metody: wykład, warsztaty – praca w grupach, realizacja zadania w praktyce.

gen was a consultant in the culture sector, running training in business planning and grant acquisitions for institutions of the order of the Village Underground (London), Culture Action Europe (Brussels), and the Korjaamo Culture Factory (Helsinki).

Scope covered: definition of project management, elements of the process of management, budget and planning, risk and its impact on the project, analysis of selected projects (including those operated by The Junction). The workshop also covered a task that made it possible to use the theory in practice: the exhibition entitled *Moja Nowa Huta*, which originated from talks/interviews with the locals, and was organised by our volunteers/participants.

Methods: lecture, workshop – group work, practical task.

01–03.03.2012, warsztat II
FINANSOWANIE I POZYSKIWANIE FUNDUSZY
Prowadzący: Paul Bogen

Zakres zajęć: terminologia, źródła finansowania działalności w sektorze kultury, tworzenie biznesplanów, negocjacje ze sponsorami, analiza wybranych projektów, teoria w prak-

1st–3rd March 2012, Workshop II
FINANCING AND THE ACQUISITION OF FUNDS
Run by: Paul Bogen

Scope covered: terminology, sources of financing activity in the cultural sector, making business plans, negotiations with sponsors, analysis of selected projects, theory in

tyce – tym razem podzieleni na grupy wolontariusze mieli przekonać inwestora (Paul Bogen), że to właśnie wymyślony przez nich projekt (przedstawiony w formie prezentacji z zestawem takich dokumentów, jak np. *cash flow*) powinien dostać dofinansowanie. Na koniec zajęć przeprowadzono minitest z wiedzy teoretycznej. Grupa, która wymyśliła najlepszy projekt oraz zwycięzca quizu otrzymali symboliczne nagrody.

Metody: wykład, warsztaty – praca w grupach, realizacja zadania w praktyce.

practice – this time, split into groups, the volunteers tried to convince the investor (Paul Bogen) that their project – whose demonstration included a visual presentation and a set of documents, including cash flow – deserved to be co-financed. The workshop closed with a mini theory quiz. The group who devised the best project, and the winner of the quiz received symbolic awards.

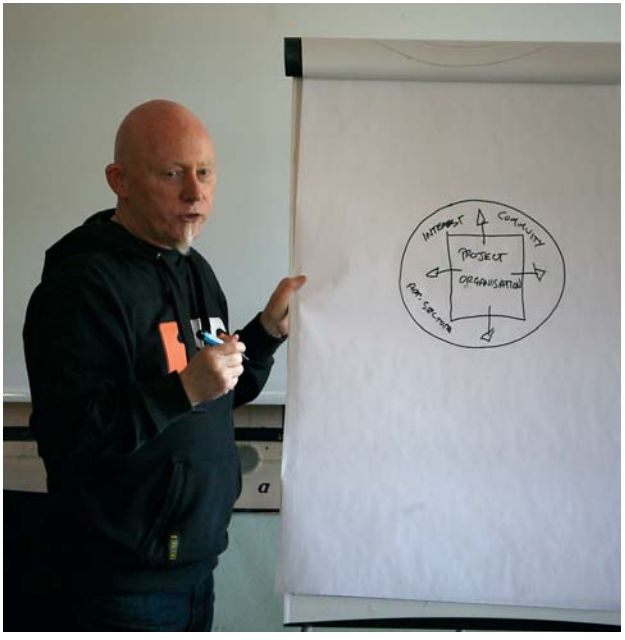
Methods: lecture, workshop – group work, practical task.

26–28.04.2012, warsztat III
KOMUNIKACJA W KULTURZE
Prowadzący: Sandy Fitzgerald

Sandy Fitzgerald ma ponadczterdziestoletnie doświadczenie jako menedżer, artysta i aktywista działający w sektorze kultury. Był jednym z założycieli City Arts Centre w Dublinie, a w latach 1973–2001 pełnił w tej instytucji funkcję dyrektora finansowego. Centrum realizowało projekty z wielu dyscyplin, a ponadto – co ważne – zainicjowano tam również działalność edukacyjną w zakresie szeroko pojętych działań artystycznych. Sandy Fitzgerald był i jest też członkiem zarządów stowarzyszeń takich jak: CAFE (Creative Activity for Everyone), Royal Hospital National Centre (późniejsze Irish Museum of Modern Art), Dublin Film Festival oraz członkiem komitetu wykonawczego sieci Trans Europe Halles. Poza pracą wymagającą praktycznego wykorzystania umiejętności zarządzania kulturą, Fitzgerald przyczynił się również do rozwoju dyskursu dotyczącego sektora kultury należąc do różnorodnych think tanków (jak np. rządowy Komitet Sztuki i Kultury przy Komisji ds. Statusu Osób Niepełnosprawnych w Irlandii), uczestnicząc jako prelegent

26th–28th April 2012, Workshop III
COMMUNICATION IN CULTURE
Run by: Sandy Fitzgerald

Sandy Fitzgerald has over 40 years of experience as a manager, artist, and activist operating in the cultural sector. One of the founders of Dublin's City Arts Centre, he was the financial director of the institution from 1973 to 2001. The centre ran projects in various arts, and – significantly – initiated its educational activity in a broad range of artistic activities. Moreover, Sandy Fitzgerald was/is a member of boards of a number of associations, including CAFE (Creative Activity for Everyone), the Royal Hospital National Centre (later the Irish Museum of Modern Art), and the Dublin Film Festival, and a member of the executive board of the Trans Europe Halles network. Besides his work which requires practical use of culture management skills, Fitzgerald has helped to develop the discourse on the cultural sector as a member of an array of think tanks, including the governmental Arts and Culture Committee operated by the Commission on the Status of People with Disabilities in Ireland, participating as a speaker in the sector's expert conferences, and writing



w branżowych konferencjach, a także pisząc artykuły prasowe. Od 2000 roku pracuje jako trener i konsultant.

Zakres zajęć: definicja i zakres pojęcia „komunikacja", dostosowanie kanałów komunikacji do charakteru instytucji, analiza terminów: wizja, misja, cele, grupa docelowa, omówienie powyższych zagadnień na przykładzie Teatru Łaźnia Nowa, ocena wydarzeń realizowanych przez instytucję kultury (*evaluation/feedback*). Zadanie praktyczne: na podstawie skonstruowanej w czasie szkolenia ankiety uczestnicy projektu przeprowadzili z mieszkańcami dzielnicy rozmowy dotyczące sposobu komunikowania się Teatru Łaźnia Nowa z jego potencjonalną widownią, skuteczności stosowanych metod promocyjnych oraz popularności Teatru w Nowej Hucie.

Metody: wykład, warsztaty – praca w grupach, realizacja zadania w praktyce.

articles in the press. Since 2000, he has been a trainer and consultant.

Scope covered: definition and scope of the notion of "communication", adjustment of communication channels to the character of the institution, analysis of the following terms: vision, mission, goals, target group, and discussion of all the above questions using the case study of the Łaźnia Nowa Theatre, assessment (evaluation/feedback) of the events run by institutions of culture. The practical task: using the questionnaire developed during the training, project participants interviewed the residents of the district on the methods of communication between the Łaźnia Nowa Theatre and its potential audience, efficiency of the promotional methods used, and the popularity of the Theatre in the district of Nowa Huta.

Methods: lecture, workshop – group work, practical task.

24–26.05.2012, warsztat IV
PLANOWANIE, ORGANIZOWANIE I REALIZACJA WYDARZEŃ KULTURALNYCH
Prowadzący: Sandy Fitzgerald

Zakres zajęć: warsztaty te były podsumowaniem całego cyklu. Zadanie zostało określone już na początku szkolenia – uczestnicy zajmowali się planowaniem, promocją i produkcją, organizując małe wydarzenia kulturalne, określone przez trenera mianem „Pop Up Festival". Sandy Fitzgerald postawił przed wolontariuszami dość trudną misję: w ciągu zaledwie trzech dni mieli oni zrealizować wszystkie elementy tematyki warsztatów, a także dokonać ewaluacji, czyli zebrać informacje na temat tego, co uczestnicy minifestiwalu myślą o tym przedsięwzięciu (*feedback*). Dodatkowym wyzwaniem był niewielki budżet, jakim dysponowali wolontariusze.

Jak zainteresować potencjalnych odbiorców? Jak trafić do nich z informacją o wydarzeniu? Co zrobić, by chcieli w nim uczestniczyć? Jednym z podstawowych zagadnień okazało się określenie grupy docelowej i opracowanie programu *eventu*. Nasz trener zwrócił uwagę wolontariuszy na rolę, jaką w życiu instytucji kultury powinni odgrywać jej najbliżsi sąsiedzi. Dostrzeganie potrzeb okolicznych mieszkańców pozwala bowiem na zbudowanie niezwykłej więzi, która wpływa na zwiększenie świadomości kulturalnej

24th–26th May 2012, Workshop IV
PLANNING, ORGANISATION AND IMPLEMENTATION OF CULTURAL EVENTS
Run by: Sandy Fitzgerald

Scope covered: The workshop served to sum up the entire cycle. The task was defined at the outset of the training: the participants dealt with planning, promotion and production, carrying out a small cultural event that the trainer defined as the Pop Up Festival. Sandy Fitzgerald's mission for the volunteers was quite difficult: in just three days they were to cover all the elements of the workshop's scope, and also perform an evaluation, collecting information on what other participants of the mini festival thought about the entire project (i.e. feedback). An additional challenge was the low budget that we granted our volunteers.

How to get the interest of potential consumers? How to reach out to them with information on the event? What to do so that they want to participate in it? The definition of the target group and designing the event's programme proved to be one of the most basic questions. Here, our trainer made the volunteers pay attention to the role that

i wrażliwości na sztukę. Możliwość zaistnienia w takiej instytucji jak teatr, która zazwyczaj kojarzona jest z tak zwaną „kulturą wysoką", buduje wzajemne zaufanie i zainteresowanie długofalową współpracą. Wolontariusze zrozumieli powyższe przesłanie i podążając tym torem myślenia zorganizowali plenerowy minifestiwal skierowany do mieszkańców dzielnicy. Zespół podzielił się na mniejsze grupy, z których każda odpowiadała za inną część zdarzenia. Do pracy ruszył dział kreatywny – opracowano program wydarzeń z licznymi atrakcjami dla uczestników. Podjęto akcję promocyjną – dział promocji zdecydował, że w tym przypadku osobiste zaproszenia w formie roznoszonych ulotek i afiszy informacyjnych nieopodal Teatru najlepiej spełnią swoją rolę. Dział produkcji dokonał „rozeznania rynku" (porównał ceny produktów), a po wybraniu najlepszych ofert cenowych zakupił niezbędne materiały. Pogoda sprzyjała zarówno organizatorom, jak i uczestnikom festiwalu. W przestrzeni zaaranżowanej na cel „Pop Up Festival" przy Teatrze pojawiło się ponad sześćdziesiąt osób w różnym wieku. Były warsztaty plastyczne dla dzieci, teatrzyk tworzony przez najmłodszych i wolontariuszy, muzyka na żywo, oprowadzanie po zakamarkach Teatru z przewodnikiem – Małgorzatą

the nearest neighbours should play in the life of an institution of culture. The perception of the needs of the neighbours makes it possible to build an extraordinary link that has an impact on increasing cultural awareness and sensitivity to art. The possibility of making your mark in an institution of a theatre's standing, usually associated with the so-called "high culture" builds mutual trust and interest in long-term collaboration.

The volunteers understood the message and – following this track – organised a mini-festival in the open air, addressed to the district's residents. The entire team split into smaller groups, with each being responsible for a different part of the event. The creative department got down to work and designed the programme of events, with plenty of attractions for the participants. A promotional campaign was started, with the promotions department making the decision that personal invitations delivered as flyers and information posters around the Theatre would play the role best. The production department made a "market analysis" (i.e. compared product prices), and purchased the necessary materials after a selection of the best price offers.

The weather was favourable both for the organisers and the participants of the festival. In the Pop Up Festival space that we arranged around the theatre, we had more than 60 visitors of various ages. There was a visual arts workshop for the children, a theatre play that the kids created together with the volunteers, live music, a guided tour of the nooks

Chęcińską-Głazik, koordynatorką projektu szkoleń, a także mały poczęstunek i kącik rozmów. Uczestników wydarzenia poproszono o wypełnienie krótkich ankiet ewaluacyjnych, umożliwiających zapoznanie się z opinią odbiorców na temat wydarzenia, w którym brali udział. Z ankiet wynikało, że festiwal pozytywnie wpłynął na wizerunek Teatru Łaźnia Nowa oraz pozycję tej instytucji w Nowej Hucie.

and crannies of the theatre with Małgorzata Chęcińska-Głazik, the coordinator of the entire training project, as well as some refreshments, and a quiet corner for private conversations. The participants of the event were asked to fill in a short evaluation sheet which made it possible to learn what the visitors thought about the event they participated in. The questions proved that the festival had a positive impact on the image of the Łaźnia Nowa Theatre, and the position of the institution in the district.

Warsztaty w naszych instytucjach partnerskich

12, 19 i 26.06.2012
PROGRAMMING AND PRODUCTION w centrum P60
19–21.10.2012
PROGRAMMING AND PRODUCTION
w Mains d'Œuvres

Nasi partnerzy z Europy Zachodniej postanowili skupić się na temacie „Planowanie, organizowanie i realizacja wydarzeń kulturalnych". W szkoleniu z trenerami wybranymi przez te instytucje wzięło udział ponad czterdziestu wolontariuszy z P60 oraz Mains d'Œuvres. Odbyły się również wizyty studyjne przedstawicieli Teatru Łaźnia Nowa oraz prezentacja artystyczna w postaci *performing lecture* na temat projektu i współdziałania Teatru z lokalną społecznością.

Workshops at our partner institutions

12th,19th, and 26th June 2012
PROGRAMMING AND PRODUCTION
at the P60 centre
19–21.10.2012
PROGRAMMING AND PRODUCTION
in Mains d'Œuvres

Our West European partners decided to focus on the subject of planning, organising, and producing cultural events. Participating in the workshop with trainers selected by the institutions were more than 40 volunteers from P60 and Mains d'Œuvres. Study visits by representatives of the Łaźnia Nowa Theatre and an artistic presentation in the form of a performing lecture on the project were held during the workshop, as well as joint campaigns of the theatre with the local community.

Zagraniczne staże / wizyty studyjne

09.2012–04.2013
W ciągu tego półrocza czternaście osób (w tej grupie cztery osoby były wolontariuszami zagranicznych partnerów), wyselekcjonowanych spośród wszystkich uczestników naszego projektu, odbyło staże w wybranych centrach kulturalnych sieci Trans Europe Halles. Z relacjami wolontariuszy można się zapoznać w następnym rozdziale naszej książki.

Foreign internships / study visits

September 2012 – April 2013
During the six months, 14 people selected from among all the participants of the project (including four volunteers sent by foreign partners to visit Kraków) held internships at the selected culture centres of the Trans Europe Halles network. The volunteers' testimonies can be found in the following subchapter of this book.

Nadchodzące wydarzenia

Przed nami jeszcze kilka działań przewidzianych w programie projektowym. Już niebawem, 10 maja, rozpocznie się w Teatrze Łaźnia Nowa festiwal *Tymczasowa Strefa Przetrwania – Inne Światy*, częściowo poświęcony idei wolontariatu w kulturze. Będzie to doskonała okazja do rozmowy z wolontariuszami, oceny ich działań, spotkania się z przedstawicielami instytucji kultury prowadzących programy wolontariackie oraz do wzięcia udziału w działaniach zaproponowanych przez łaźniowych ochotników (koncerty, warsztaty, wykłady, wystawy, pokazy filmów). Wydarzenia te potrwają do 17 maja.

Na przełomie maja i czerwca dwie z naszych instytucji partnerskich: Johan Centrum z Czech oraz Stanica-Zilina ze Słowacji przeprowadzą w swoich siedzibach jednorazowe warsztaty dla wolontariuszy, podobne do tych, które odbyły się już w Amstelveen oraz Saint-Ouen pod Paryżem. Podczas warsztatów ma też nastąpić wizyta studyjna przedstawiciela Teatru Łaźnia Nowa oraz prezentacja efektów naszego projektu.

Latem zaś zapraszamy na sympozjum poświęcone projektowi i samemu zagadnieniu wolontariatu – będzie to okazja do przyjęcia w gościnnych progach Teatru Łaźnia Nowa wielu instytucji kultury z Małopolski, dyskusji i zaprezentowania efektów naszych dotychczasowych działań. Na sympozjum swoją premierę będzie też miała niniejsza publikacja – mamy nadzieję, że okaże się dla Państwa pomocna!

Okiem koordynatora projektu

Projekt „Opracowanie i wdrożenie programu szkoleń wolontariuszy z zakresu zarządzania kulturą na podstawie wymiany doświadczeń członków sieci Trans Europe Halles" stał się dla wszystkich zaangażowanych w nim osób okazją do spotkania i wykorzystania wspólnego potencjału. Przyznam, że jako organizator byłam zaskoczona zainteresowaniem oraz liczbą aplikacji. Do udziału w projekcie zgłosiło się mnóstwo kreatywnych osób – młodych ludzi, którzy już aktywnie działają w sektorze kultury. W ankietach ewaluacyjnych wolontariusze przyznali, że szkolenia, w których uczestniczy-

The upcoming events

What's left are just a handful of activities envisaged in the programme of the project. Soon, on 10th May, a festival under the name of *Tymczasowa Strefa Przetrwania: Inne Światy – Temporary Survival Zone: Other Worlds*, partially devoted to the very idea of volunteering in culture, will be held at the Łaźnia Nowa Theatre. It will provide a perfect opportunity to talk to the volunteers, assess their activity, meet representatives of cultural institutions conducting programmes for volunteers, and participate in activities proposed by Łaźnia volunteers: concerts, workshops, lectures, exhibitions, film screenings. The series of events will continue until 17th May.

In May/June, two of our partner institutions, Johan Centrum from the Czech Republic and Stanica-Zilina from Slovakia, will conduct one-day workshops for volunteers at their headquarters, similar to the ones that have already been held in Amstelveen and Saint-Ouen in Paris. The workshops will be accompanied by a study visit of a representative of the Łaźnia Nowa Theatre, and a presentation of the results of our project.

In the summer, we invite you to a symposium on the entire project and the question of volunteering: it will provide an opportunity to invite plenty of institutions of culture from Małopolska to the hospitable Łaźnia Nowa Theatre, and discuss and present the effects of our activities. This book will have its premiere at the symposium. We hope you will find it helpful.

In the eye of the project coordinator

For all of the people involved in it, the Design and implementation of a training programme for volunteers in culture management based on the experience of the members of the Trans Europe Halles network project proved an occasion to meet and to use one another's potential. I must admit that, as an organiser, I was stunned by the interest and numbers of applicants to the trainings. Plenty of creative young people, already active in the realm of culture, were eager to participate in the project. In their evaluation

li w ramach projektu, są działaniami unikatowymi i z pewnością warto je powtarzać. To okazja do podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych, a także językowych (podczas warsztatów i kontaktów z partnerami obowiązkowy był język angielski). Dla mnie – koordynującej projekt – to niezwykle ważne stwierdzenie, świadczy bowiem o potrzebie oferowania i realizowania takich działań.

Chciałam więc w tym miejscu serdecznie podziękować trenerom prowadzącym warsztaty oraz wszystkim naszym partnerom, ale przede wszystkim uczestnikom projektu – wolontariuszom. Wiele się od Was nauczyłam!

Myślę, że zarówno dla przedstawicieli lidera projektu, czyli Teatru Łaźnia Nowa, dla partnerów, jak i dla samych wolontariuszy uczestnictwo w zaplanowanych wydarzeniach było swego rodzaju sprawdzianem, ale także przygodą i nieocenionym doświadczeniem, mogącym zaprocentować w przyszłości.

questionnaires, the volunteers admitted that the training in which they participated in this project is unique in its type, and will certainly be worth repeating in the future. It was an opportunity to improve their professional qualifications as well as language skills (English was the official language of the workshops and in contacts between partners). For me, the coordinator of the project, this statement carries great importance. It is proof of the need to offer and carry out such activities.

I would like to thank all the trainers and coaches running the workshops and all of our partners, but first and foremost – all the participants of our project – the volunteers. I have learned a lot from you!

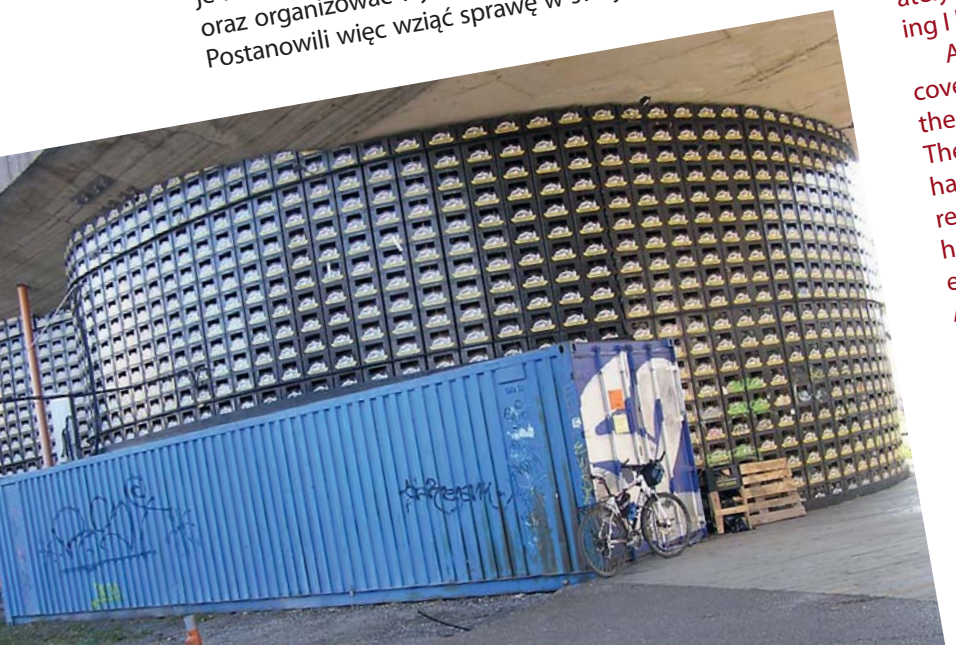
I believe that both for the representatives of the project leader, i.e. the Łaźnia Nowa Theatre, the partners, and the volunteers themselves, participation in the planned events was a particular test, but also an adventure and an invaluable experience which may bring fruition in the future.

Spojrzenie z perspektywy wolontariusza.
Nasze relacje z pobytu u partnerów zagranicznych

Dokąd pojechałam/pojechałem?

Stanica znajduje się w budynku starego, lecz wciąż czynnego dworca Zilina–Zárieče. W mieście jest to jedyna tego typu placówka kulturalna, dlatego jej istnienie jest nieocenione dla mieszkańców. Jej siedziba to niezwykły mały domek – niewielka stacja kolejowa, która nadal pełni swoją funkcję, a jednocześnie jest miejscem tętniącym życiem kulturalnym i rozrywką. […] Ale to, co w Stanicy zaskakuje najbardziej, znajduje się zaraz obok niej. To sala S2 – najbardziej niezwykły budynek, jaki oglądałam.

Kilka lat temu społeczność Stanicy uznała, że brakuje im miejsca, w którym mogliby gościć grupy teatralne oraz organizować wydarzenia dla większej publiczności. Postanowili więc wziąć sprawę w swoje ręce. Nie dyspo-



A look from a volunteer's perspective.
Our reports from visits to foreign partners

Where did I go?

Stanica is situated in the building of the old, yet still operational Žilina-Zárieče train station. It is the only place of culture of its type in the town, and therefore its existence cannot be overestimated by the locals. Its seat is an extraordinary little house: a small railway station which still carries out its function, and at the same time a place vibrant with cultural life and entertainment. […] Yet what surprises most in Stanica is situated immediately next to it: the S2 hall. The most extraordinary building I have ever seen.

A few years ago, the local community of Stanica discovered that they missed a place where they could host theatre companies and organise events for the public. Therefore, they decided to take things into their own hands. As they didn't have major financial assets, they recognised they would have to use the materials at hand. What is never in short supply in places frequented by many young people? The answer is – beer crates! A brewery eager to collaborate was quickly found, and the construction of the exceptional S2 events hall began. The placement and mounting of the crates didn't take much time, although the problem of thermal insulation and heating did occur. This is why Tom Rijven, a builder of hay bale houses, was invited to collaborate. He ran a workshop for a few days during which the en-

nowali dużymi środkami finansowymi, dlatego uznali, że muszą wykorzystać materiały znajdujące się pod ręką. A czego nigdy nie brakuje w miejscu, gdzie przebywa wiele młodych osób? Odpowiedź brzmi… skrzynek po piwie ;) Szybko znalazł się browar chętny do współpracy i rozpoczęto budowę niesamowitej sali widowiskowej S2. Samo ułożenie i zamocowanie skrzynek odbyło się bardzo szybko, pojawił się jednak problem izolacji cieplnej. Zaproszono więc do współpracy Toma Rijvena, który zajmuje się budową domów z bel siana. Przeprowadził on kilkudniowe warsztaty, podczas których całe grupy wolontariuszy za pomocą warstw gliny i bel siana ociepliły salę S2.

Uważam, że powstanie budynku S2 to niesamowity przykład na to, co może zrobić grupa pasjonatów, która czegoś bardzo pragnie. Wiele osób nieustannie narzeka, że brakuje pieniędzy na kulturę, że tak ciężko zainteresować nią ludzi, jednak w Żylinie widać, że gdy naprawdę się czegoś chce i działa szczerze – wszystko można osiągnąć! Grupa mieszkańców zbudowała tu własnymi rękami jedną z najbardziej niezwykłych sal teatralno-widowiskowych w Europie.

Kaja Cygankiewicz

tire groups of volunteers used clay and hay bales to provide insulation for the S2 hall.

I believe that the construction of the S2 building is an exceptional example of what a group of people with passion can do if they truly desire something. Today, many people complain that money for culture is missing, and that it is so difficult to get people interested in it. Yet in Žilina, you see that when you really want something, and you act honestly, anything can be achieved! A group of locals has built one of Europe's most exceptional theatre and events halls here with their own hands.

Kaja Cygankiewicz

Instytucja, którą odwiedziłam, jest punktem spotkań lokalnej społeczności z kulturą i propagowania sztuki współczesnej. Powstała w wyniku ruchu „odnowienia" miejsc kulturalnych, który rozpoczął się we Francji w latach 70. XX wieku. Artyści przejmowali wtedy miejsca opuszczone przez przemysł w celu adaptacji pustostanów i zamiany ich w przestrzeń kreatywną, sprzyjającą dialogowi. Na skutek takich działań otwarto m.in. właśnie centrum kultury Mains d'Œuvres – dążące do zrozumienia środowiska lokalnego i bezpośrednio wnikające w tkankę miejską, w której funkcjonuje.

Ela Cholewka

The institution that I visited provides a meeting place for the local community and culture, and promotes contemporary art. It originated through the movement of "reviving" places of culture that began in France in the 1970s. At that time, artists took over sites that were abandoned by industry to adapt these shells and turn them into creative spaces for furthering dialogue. Such activity resulted, among others, in the opening of the Mains d'Œuvres culture centre, aimed at the understanding of the local community and penetrating the tissue of the city within which it operates directly.

Ela Cholewka

„Mains d'Œuvres" oznacza „pracę rąk/rękodzieło", a inspiracją do nadania centrum takiej właśnie nazwy była wystawa pięciu artystów współpracujących z dzielnicą Montrealu. Miała ona budzić skojarzenie z instytucją będącą miejscem poszukiwania punktów wspólnych pomiędzy sztuką a społeczeństwem, otwartym dla każdej pragnącej się zaangażować osoby.

Samo stowarzyszenie powstało w 1998 roku. Mieści się w dawnym centrum społeczno-sportowym Valeo Mills, w pobliżu Marché aux Puces de Saint-Ouen. Jego siedzibę otwarto w roku 2001 jako miejsce badań i twórczych działań, mające na celu wspieranie organizacji obywatelskich oraz artystów wszelkich dyscyplin.

Ania Prokop

Mains d'Œuvres means "the work of hands/handicraft", and the inspiration to name the centre this way was an exhibition by five artists collaborating with a district in Montréal. Its purpose is to provide association with an institution that is the home to the seeking of shared spaces between art and society, open for every person ready to become involved.

The association was started in 1998. Its seat is the former civic and support centre Valeo Mills, close to Marché aux puces de Saint-Ouen. Its seat opened in 2001 as a place of research and creative activity aimed at supporting civic organisations and artists from all the arts.

Ania Prokop

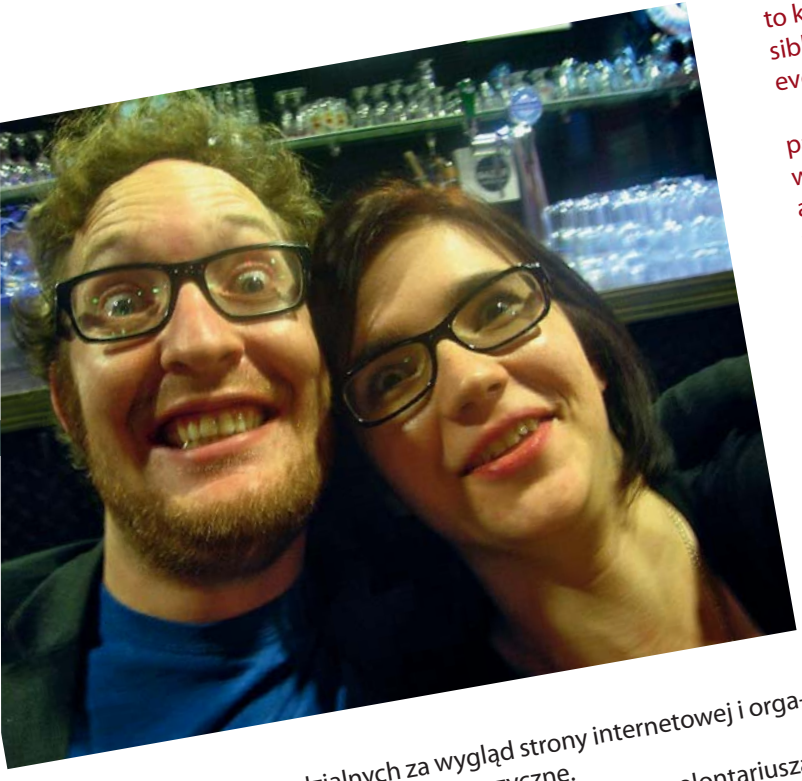
Kogo poznałam/poznałem?

Koordynatorka projektu ze strony centrum P60, Simone Rietmeijer, oprowadza nas po przestrzeniach budynku (kawiarnia, mała scena, sala koncertowa, backstage, sale prób, pomieszczenia służbowe, magazyny i pomieszczenia administracji), opisuje ich funkcje, typowy zakres działań i kalendarz imprez oraz przedstawia nasze zadania na ten tydzień. Wita nas również sam dyrektor instytucji, Gerard Lohius.

Już na początku naszego pobytu poznałyśmy w praktyce reguły zarządzania P60 – zgodnie z zasadą wprowadzoną przez dyrektora wszyscy pracownicy spotykają się codziennie na wspólnym lunchu przy jednym stole, co jest okazją do podtrzymywania dobrych relacji wśród personelu centrum P60 i przyjaznej atmosfery w całej instytucji. Przy wspólnym posiłku poznajemy pracowników zajmujących się mediami społecznościowymi,

Who did I get to know?

The project coordinator on behalf of the P60 centre, Simone Rietmeijer, guided us around the premises of the building (café, small stage, concert stage, backstage, rehearsal halls, back offices, storage facilities, and administration rooms), describing their functions, typical scope of activities, and the calendar of events presenting our tasks for the coming week. We were also welcomed by the director of the institution, Mr Gerard Lohius. At the beginning of our stay, we became familiar with the practical dimension of the principles of managing P60: following the principle introduced by the director, all the staff meet every day for lunch at one table, which is an opportunity to maintain good relationships among the personnel of the P60 centre and a friendly atmosphere



odpowiedzialnych za wygląd strony internetowej i organizujących wydarzenia muzyczne.

Drugiego dnia spotykamy Micka – wolontariusza, który będzie uczestniczył w wymianie z Łaźnią Nową, i wspólnie z nim zwiedzamy Amsterdam. Dowiadujemy się od niego więcej o wolontariuszach w P60 oraz ich motywacji, dzięki której uczestniczą w działaniach poza szkołą, uczelnią czy pracą (w Holandii bowiem w wolontariacie bierze udział więcej osób dorosłych, aktywnych zawodowo).

Ania Marjankowska i Ania Ledwoń

Zostałyśmy zaproszone przez Lucię Šimáškovą, współpracowniczkę Johan Centrum i Moving Station, do Pragi – na spektakl teatru, w którym pracuje. Przy tej okazji dowiedziałyśmy się od niej, że w dużej części praskich kamienic w promieniu do 1 km od centrum miasta, przy utworzonych w tych miejscach pubach i lokalach gastronomicznych działają sceny niezależnych teatrów. Scena

throughout the institution. At the meal we share, we get to know the staff dealing with social media, and responsible for the website, and those organising the musical events.

On the second day, we meet Mick: a volunteer who will participate in an exchange to Łaźnia Nowa, and together with him we visit Amsterdam. From him, we learn more about the volunteers at the P60 and about their motivation to participate in activities outside school, university, or work (as these are rather professionally active adults who embark on voluntary work in the Netherlands).

Ania Marjankowska and Ania Ledwoń

Lucia Šimáškova, working with the Johan Centrum and the Moving Station, invited us to Prague: to a performance of the theatre in which she works. Moreover, we learned from Lucia that there are plenty of independent theatres in Prague tenement houses; within

Teatru Novogo Fronta (TNF), którego spektakl „home-:scape" obejrzałyśmy, mieści się na piętrze budynku restauracji i jest wręcz ukryta. Zapewnia to bardzo przytulny i miły klimat przed przedstawieniem, ale i tuż po, kiedy z pobudzającego emocje spektaklu wychodzi się do luźniejszej w formie restauracji. Sam TNF jest zespołem prezentującym spektakle na pograniczu teatru tańca i teatru fizycznego. Jego twórcą i obecnym dyrektorem artystycznym jest Ales Janak, a Lucia pracuje jako producentka TNF.

Klaudia Urban

Drugi dzień naszego pobytu rozpoczął się od poznania jednej z wolontariuszek Stanicy, która pochodzi ze Słowenii i najbliższy rok spędzi w Żylinie. Będzie uczyła się, jak funkcjonuje to miejsce, i postara się być jego częścią. Stanica bez wolontariuszy nie mogłaby istnieć, ale też daje im wiele w zamian – możliwość uczenia się, poszerzania swoich kompetencji i zdobywania nowych doświadczeń, jednocześnie pozostawiając im dużo niezależności. Każdy wolontariusz może mieć swój projekt, który wprowadza w życie i koordynuje. Jedną z takich

a 1 km radius from the city centre, they operate within pubs and other restaurants in these places. The stage of the Teatr Novogo Fronta (TNF), whose production entitled *home:scape* we saw, is situated on the upper floor of the building of a restaurant and is completely hidden away. It ensures a very comfortable and pleasant climate just before the production and immediately after, when you leave an emotionally stimulating play, into a restaurant, which is much more relaxed in its form. The TNF itself is a company presenting plays on the verge of dance and physical theatre. Its originator and the current artistic director is Aleš Janák, and Lucia is its producer.

Klaudia Urban

The second day of our stay began with meeting one of the Stanica volunteers, who comes from Slovenia and will spend the coming year in Žilina. She will learn how the place operates and will try to become part of it. Without volunteers, Stanica wouldn't be able to operate, which is why it gives them a lot in return: the possibility of learning and expanding their competence, gaining new experience, while at the same time leaving plenty

wolontariuszek jest fotografka Natalia – widać, że jest szczerze zaangażowana w życie Stanicy, a wszyscy bardzo cenią jej profesjonalizm i sumienność.

Ochotnicy wspierający instytucje kultury są istotną ich częścią – często to właśnie dzięki nim tak niezwykłe miejsca w ogóle funkcjonują. Obecny personel Stanicy to dowód na to, że wolontariusze danej organizacji z czasem stają się jej pracownikami. Jest to chyba najlepszy sposób docenienia wolontariusza, a jednocześnie pozyskiwania nowych pracowników – przecież ktoś, kto był oddany i szczery pomagając za darmo, z pewnością nie zawiedzie zaufania kiedy stanie się pełnoetatowym członkiem zespołu.

Kaja Cygankiewicz

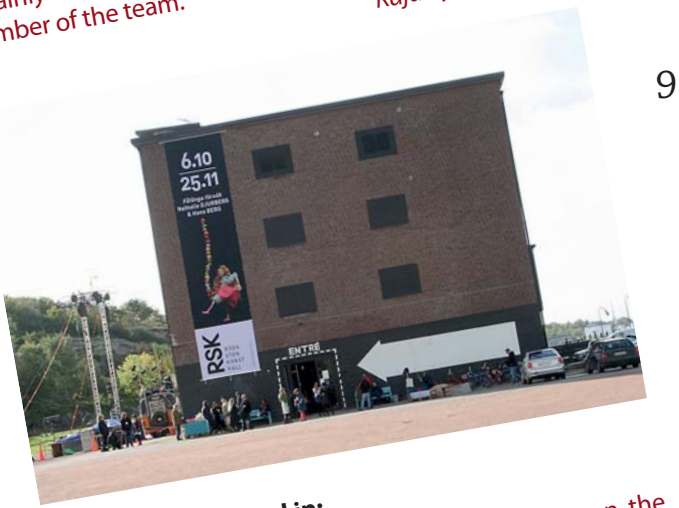
of independence for the volunteers. Every volunteer can have their own project, which they turn into reality and coordinate. One of volunteers doing this is Natalia, who also plays the role of the photographer. She is visibly involved in the life of Stanica, and everyone values her professionalism and diligence very highly.

Volunteers who support institutions of culture are a very significant part of such institutions: it is often thanks to them that such extraordinary places function at all. The current personnel of Stanica is proof that with time volunteers of a given organisation become their employees. This must be the best way of appreciating a volunteer and at the same time acquiring new staff: somebody who has been dedicated and honest while helping for free will certainly not betray our trust, having become a full-time member of the team.

Kaja Cygankiewicz

Wydarzenia, w których uczestniczyłam/ uczestniczyłem:

Wzięłyśmy udział m.in. w warsztatach pod tytułem „Budowanie lokalnych sieci za pomocą działań bezpośrednich" („Building local networks through direct actions"). Warsztaty prowadził Andreas Lang. Oparte były na prezentacji różnych sposobów wykorzystywania działań w kreowaniu i budowaniu wizerunku instytucji kultury, a jako przykład do analizy posłużyła sytuacja Teatru Łaźnia Nowa. Zastanawialiśmy się, jak za pomocą bez-



Events I participated in:

Among others, we participated in a workshop on the building of local networks through direct action, run by Andreas Lang. It was based on the presentation of various ways of using direct action in the creation and development of the image of an institution of culture, and the situation of the Łaźnia Nowa Theatre was used as an example for analysis. We considered how to use direct

pośrednich działań zachęcić lokalnych mieszkańców do wchodzenia w interakcję z instytucją kultury.

Zajęcia te miały charakter eksploracyjny i pozwoliły na poszerzenie naszej perspektywy, wymianę doświadczeń członków Trans Europe Halles, którzy zmagają się z podobnymi problemami oraz na generowanie innowacyjnych pomysłów, możliwych do wykorzystania w przestrzeni i umożliwiających zaangażowanie społeczności lokalnej w działania kulturalne.

Sylwia Latacz i Karolina Strzępek

Mezinárodní Festiwal „Divadlo" (czyli dosłownie Festiwal „Teatr") jest wydarzeniem z wieloletnią tradycją. W tym roku odbyła się jego XX. edycja. To jeden z najbardziej prestiżowych festiwali teatralnych w Republice Czeskiej. Impreza ta prezentuje nie tylko wielkie produkcje teatralne, są na nią również zapraszane teatry niszowe, alternatywne, teatry lalek oraz spektakle operowe. Johan Centrum podczas festiwalu jest odpowiedzialne za program offowy. Roman Cernik, dyrektor Johan Centrum, wybiera gości do panelu poświęconego teatrom niezależnym, Centrum prowadzi też podczas „Divadla" własny cykl, na który zaprasza niszowe teatry, grające tylko i wyłącznie na scenie w Moving Station. Podczas mojej wizyty pomagałam w goszczącej mnie instytucji przy sprzedaży biletów na przedstawienie „Sólo Pro Lu" w reżyserii Jany Svobodovej oraz przygotowywałam sale do innych spektakli prezentowanych w ramach „Divadla".

Klaudia Urban

action to encourage locals to interact within institutions of culture.

The workshop had an exploratory nature, let us expand our outlook, and made it possible for the Trans Europe Halles members to exchange experiences, as they struggle against similar problems. Moreover, it also generated innovative ideas for using space and involving the local community in cultural activities.

Sylwia Latacz and Karolina Strzępek

The Mezinárodní Festival Divadlo (or simply the International Theatre Festival) is an event with a long-standing tradition. This year it was held for the 20th time. One of the most prestigious theatre festivals of the Czech Republic, it presents not only grand theatrical productions, but also invites an array of niche, alternative and doll theatres, as well as opera productions. During the festival, Johan Centrum is responsible for the off-stage programme. Its director, Roman Cernik, selects guests onto a panel devoted to independent theatres. Moreover, the centre runs its own cycle during the festival, to which it invites niche theatres that play only and solely on the Moving Station's stage. During my visit, I helped the host institution sell tickets for the performance of *Sólo Pro Lu* directed by Jana Svobodova, and I prepared the rooms for other performances presented during the festival.

Uczestniczymy w przygotowaniach do nietypowego wydarzenia – finału konkursu „The voice of OTT" dla niepełnosprawnych wokalistów. Dla lokalnej społeczności jest to duże wydarzenie, ponieważ angażuje organizacje zajmujące się osobami niepełnosprawnymi, ich rodziny i przyjaciół. Wydarzenie ma niezwykle profesjonalny charakter. To kolejny przykład współpracy odwiedzanej przez nas instytucji z innymi, lokalnymi organizacjami oraz ich organizatorami.

Poznajemy więc nowe pole działań P60 i wykorzystania jej przestrzeni, a do moich zadań przy tej okazji należy zaaranżowanie tej przestrzeni przed koncertem (umieszczenie potrzebnych materiałów na tablicach informacyjnych w instytucji, plakatów w obrębie budynku) oraz pomoc w pracy wolontariuszy (w szatni).

Ania Marjankowska

Co myślę o projekcie? Moje wrażenia

Dzięki tej wymianie miałam okazję poznać zaangażowanych, chętnych do pomocy i dzielenia się swoim doświadczeniem ludzi, uczestniczyć w wielu typach wydarzeń (takich jak koncerty, wystawy, spektakle) i obserwować „od wewnątrz" życie instytucji kulturalnej. Przy okazji udało mi się poprawić swoje umiejętności językowe. Jestem bardzo wdzięczna twórcom i realizatorom projektu za możliwość wyjazdu na szkolenie!

Ania Prokop

Przede wszystkim podczas wyjazdu do Göteborga na 74. spotkanie TEH dowiedziałyśmy się, w jaki sposób funkcjonują niezależne instytucje kultury w Szwecji – jaką aranżują przestrzeń, w której działają, jaką mają ofertę kulturalną i w jaki sposób docierają z nią do swoich potencjalnych odbiorców. Ważne jest również zwrócenie uwagi na współpracę podmiotów sektora kultury ze społecznościami lokalnymi.

Uczestnictwo w warsztatach i dyskusjach umożliwiło poszerzenie naszej wiedzy teoretycznej i praktycznej

Klaudia Urban

We participated in the preparation of a not-run-out-of-the-mill event: the final round of *The Voice of OTT* competition for disabled vocalists. This is a major event for the local community involved in the life of organisations dealing with the disabled, their families and friends. The event has a professional nature. It is another example of collaboration between the institution we visited and other local organisations and the people who work for them.

In this way we learnt a new field of the activities of P60 and the way in which it used its space, while my tasks on that occasion included the arrangement of this space before the concert (placing the necessary information on notice boards in the institution, and posters within the building), and support of other volunteers by assisting in the cloakroom.

Ania Marjankowska

What do I think about the project? My impressions.

Thanks to this exchange, I've had the opportunity to get to know people who are involved, eager to help, and share their experiences, participate in many types of events (concerts, exhibitions, spectacles), and observe the life of a cultural institution "from the inside". Additionally, I have also managed to improve my language skills. I'm very thankful to the people who invented and implemented the project for the opportunity to go to the training!

Ania Prokop

First of all, on the visit to Gothenburg for the 74th THE meeting, we learnt how independent institutions of culture work in Sweden: how they arrange the space they operate in, what range of cultural activities they offer, and how they reach their potential clients with it. It

z zakresu finansowania kultury, autoprezentacji, budowania społeczności lokalnych i współpracy międzynarodowej.

Możliwość spotkania interesujących ludzi z sektora kultury z innych krajów – zarówno artystów, jak i działaczy organizacji pozarządowych – pozwoliła nam na wymianę doświadczeń i opinii oraz na zbudowanie sieci kontaktów, które przydadzą się nam w przyszłej pracy zawodowej.

Sylwia Latacz i Karolina Strzępek

Stworzenie młodym studentom, którzy są wolontariuszami, okazji do podróży, poznania innych ludzi oraz zagranicznych instytucji kulturalnych i odmiennych wizji kultury […] to naprawdę wspaniała inicjatywa. Zostaliśmy przyjaźnie powitani i prawie cały czas ktoś dotrzymywał nam towarzystwa. Zaproponowane nam zajęcia były interesujące. Podobały mi się zwłaszcza warsztaty fotograficzne oraz gra miejska, która pozwoliła mi lepiej poznać dzielnicę, jej historyczne miejsca oraz mieszkańców (współpracują oni z Łaźnią Nową również jako aktorzy–wolontariusze). Spotkania z pracownikami teatru usatysfakcjonowały mnie – mieliśmy możliwość dowiedzieć się, jak wygląda ich praca. Ten projekt był wspaniałą szansą dla osób zainteresowanych rozwojem wolontariatu oraz zarządzaniem kulturą. Przypuszczam, że wielu chciałoby być na naszym miejscu!

Melissa Merinos

Tygodniowy zagraniczny staż w ramach programu szkolenia wolontariuszy z zakresu zarządzania kulturą były dla mnie nowym, cennym doświadczeniem. Dzięki temu wyjazdowi miałam szansę poznać ludzi pełnych energii i zapału do pracy. Uczestnictwo w projekcie pozwoliło mi na zdobycie wielu nowych umiejętności związanych z moimi zainteresowaniami i wykształceniem […]. Dzięki wizycie w Mains d'Œuvres poznałam

is also important to pay attention to the collaboration of entities involved in culture with local communities.

Participation in the workshop and discussions made it possible to expand our theoretical and practical knowledge of culture financing, self-presentation, building local communities, and international cooperation. The possibility of meeting interesting people from the culture sector from other countries – both artists and activities of non-governmental organisations – let us exchange experiences and opinions on the building of content networks that will come in handy in our future professional work.

Sylwia Latacz and Karolina Strzępek

Giving young students who work as volunteers the opportunity to travel, getting to know other people and foreign institutions of culture, together with different visions of culture […] is a fantastic initiative, indeed. We were welcomed in a very friendly manner, and nearly all the time somebody accompanied us. The activities proposed were interesting, and I especially liked the photographic workshop and the city game that let me become more familiar with the district, its historical places, and residents (who collaborate with the Łaźnia Nowa Theatre, also in the capacity of volunteer actors). The meetings with the staff of the theatre I found gratifying, and we had an opportunity to get to know how they work. The project was a marvellous opportunity for people interested in the development of voluntary involvement and culture management. I expect that there are plenty of people who would like to be in our shoes!

Melissa Merinos

A week's foreign internship as a part of the programme of teaching volunteers culture management was a new and precious experience for me. Thanks to the visit I had an opportunity to get to know people full of energy and initiative for work. Participation in the project let me gain plenty of new skills closely linked

A LOOK FROM A VOLUNTEER'S PERSPECTIVE...

funkcjonowanie tej instytucji i pracę jej wolontariuszy, a jednocześnie mogłam uczestniczyć we francuskim życiu kulturalnym. Przez ten niezapomniany tydzień zapoznałam się z artystycznym dorobkiem kulturowym Francji, miałam również nieocenioną okazję sprawdzenia swoich umiejętności językowych. Zdobyte dzięki tej wymianie umiejętności będę teraz mogła wykorzystać w praktyce – na gruncie polskich instytucji kultury.

Ela Cholewka

Wspomnienia z wyjazdów.
Malina i Mick opowiadają:

Z Krakowa do Żyliny

10 listopada 2012 r. wraz z Kają Cygankiewicz wyjechałyśmy do ośrodka Stanica w Żylinie na Słowacji w ramach wymiany wolontariuszy zaprzyjaźnionych ośrodków kultury, wchodzących w skład Trans Europe Halles. Nasza wizyta była wizytą studyjną, której celem było poznanie zasad pracy Stanicy, jej pracowników, historii oraz trybu opracowywania i wdrażania projektów, planowania wydarzeń i opieki nad poszczególnymi imprezami.

Tuż po przyjeździe do miasta spotkałyśmy się z Dušanem Dobiašem, naszym opiekunem i swego rodzaju przewodnikiem nie tylko po Stanicy, ale i po całej Żylinie. Zaprowadził nas do ośrodka i wstępnie pokazał, „jak co wygląda".

Muszę przyznać, że zarówno ja, jak i moja współtowarzyszka Kaja byłyśmy pod wielkim wrażeniem tego miejsca. Niewielka przestrzeń została zagospodarowana w najmniejszych szczegółach. Rozkład pomieszczeń i ich funkcje potwierdzały nasze przypuszczenia, że Stanica działa jak dobrze naoliwiona maszyna. Oczywiście największe wrażenie zrobiła na nas sala S2, ponieważ została zbudowana ze… skrzynek po piwie, słomy i gliny. Na takie materiały pracownicy Stanicy musieli się zdecydować ze względu na kilka czynników, przede

to my interests and education […] Thanks to my visit to Mains d'Œuvres I learned how this institution functions and how its volunteers work, at the same time I was able to participate in French cultural life. During this unforgettable week, I became familiar with the artistic, cultural achievements of France, and I also had the invaluable opportunity of testing my language fluency. The skills I gained thanks to this exchange I will be now able to use practically: in Polish institutions of culture.

Ela Cholewka

Memories from the visits.
Malina and Mick speak:

From Kraków to Žilina

On 10th November 2012, together with Kaja Cygankiewicz, I visited the Stanica centre in Žilina in Slovakia as part of a volunteer exchange programme of collaborating culture centres participating in Trans Europe Halles. It was a study visit aimed at getting to know the principles of operation of Stanica, its staff, history, and the way they design and implement projects, plan events, and take care of the individual events.

On our arrival in the town, we met Dušan Dobiaš, our "nanny" and guide, not only to Stanica, but also to the whole town. He led us to the centre and generally showed "what is what".

I must admit that both myself and my companion Kaja had an excellent impression after seeing the space. The small space available was arranged down to the smallest detail. The layout of the rooms and their functions corroborated our assumption that Stanica works like a well-oiled machine. Obviously what made great impression on us was the S2 hall, because it was built of... beer crates, straw, and clay. The choice of materials was forced on the staff of Stanica for a number of reasons: primarily the low costs of the materials and the lack of need to obtain permits for such a construction

wszystkim – niski koszt materiałów oraz brak konieczności uzyskania pozwolenia na postawienie tego typu konstrukcji (nie posiada ona fundamentów). […] Dowiedziałyśmy się również, że wciąż brakuje im pomieszczeń, w których mogliby prowadzić przez cały rok warsztaty i zajęcia. W związku z tym postarali się o dofinansowanie swojego nowego projektu – wzniesienia drugiej budowli z kontenerów, w której mieścić się będą biura i sale warsztatowe, a także mała galeria.

Następnie poznałyśmy sposób pracy i podział obowiązków w Stanicy. Każdy z pracowników ma tutaj obowiązek przepracować choć jeden dzień za barem, w kawiarni która jest częścią tego ośrodka kultury. Nieważne, czy jesteś wolontariuszem zza granicy, edukatorem prowadzącym warsztaty dla dzieci czy nawet dyrektorem tej instytucji. Jedyną osobą zatrudnioną w barze na umowę jest menedżer lokalu, który dba o artystyczny charakter miejsca, pilnuje zaopatrzenia itd. Jednak miejsce to zarabia na siebie, a także na opłacenie rachunków za prąd, ogrzewanie i wodę w całym budynku, ponieważ jest często uczęszczane przez mieszkańców miasta i cieszy się wśród nich popularnością.

Kolejnego dnia zostałyśmy poproszone o pomoc w przygotowaniu wegańskiego wieczoru. Jest to cykliczna, comiesięczna impreza poświęcona szerzeniu idei weganizmu – wspólna kolacja, w czasie której można zakupić wegańskie potrawy, porozmawiać z przyjaciółmi i nieznajomymi, a co najważniejsze – poznać prawdziwe smaki weganizmu. Podczas naszego pobytu motywem przewodnim kolacji był smak ostry. Dwie osoby ugotowały kilkanaście dań, które inni mogli kupić. Jako wolontariuszki/organizatorki ze Stanicy również miałyśmy za zadanie przygotować poczęstunek. W czasie przygotowań poznałyśmy dwie dziewczyny, które były zagranicznymi wolontariuszkami, działającymi w ramach European Volunteering Service. Jedna z nich, koordynatorka wegańskiej niedzieli Nežka Struc, jest Słowenką. Druga pochodziła z Francji i dopiero przyjechała na Słowację. Kolejny dzień miałyśmy spędzić razem.

(as it has no foundations). […] We also learnt that they still lack rooms where they can run workshops and classes throughout the year. For this reason, they managed to secure co-financing for a renewal project: the raising of another building of containers, which will house offices and workshop rooms, together with a small gallery.

Then we got to know the organisation of work and division of duties at Stanica. Every person working here is bound to work a minimum of one day behind the bar of the café forming part of the culture centre. It doesn't matter whether you are a foreign volunteer, an educator running workshops for children or the director of the entire institution. The only person employed contracted to work in the bar is its manager, who looks after the artistic nature of the place, keeps an eye on the supplies, etc. The place earns its keeps, and also pays the electricity, heating, and water bills for the entire building; and it is frequented by the local residents, enjoying great popularity.

The following day, we were asked to help in the preparation of a vegan evening. This is a regular, monthly event devoted to the spreading of the idea of veganism: a shared dinner during which you can buy vegan dishes, talk to friends and strangers, and – most importantly – get to know the true taste of veganism. Its spicy taste was the leading theme of the dinner during our stay. Two people cooked a dozen dishes that others could buy. We – in our capacity of Stanica volunteers/organisers – worked to prepare the food. While working, we came to know two girls who are foreign volunteers operating as part of the European Volunteering Service. One of them, the coordinator of the vegan Sunday, Nežka Struc, is a Slovene. The other came from France and had just arrived in Slovakia. We spent the following day together.

On Monday, we saw what the workshops for children conducted by Stanica staff, Dušan included, look like. The children were learning printmaking and calligraphy

W poniedziałek zobaczyłyśmy, jak wyglądają warsztaty dla dzieci prowadzone przez pracowników Stanicy, w tym przez Dušana. Dzieciaki uczyły się technik litografii i kaligrafii, a tematem przewodnim była „wyprawa w kosmos". Wieczorem odbyło się oficjalne otwarcie Novej Synagogi – galerii sztuki współczesnej, która mieści się w budynku dawnej bożnicy, wzniesionej w latach 30. XX wieku. Dušan starał się przekazać nam wszystkie najważniejsze informacje dotyczące historii tego miejsca, autora projektu, dotychczasowego sposobu użytkowania, a także planu nowego zagospodarowania. Opowiedział nam o programie „Kúpte si nesmrteľnost", polegającym na zbieraniu środków na remont budynku i otwarcie galerii: w zamian za dofinansowanie, nazwisko każdego fundatora zostanie wpisane w rzeźbę, która ma być ustawiona na środku hali wystawienniczej. Naszym zadaniem było przygotowanie ponczu na wernisaż, a następnie praca w prowizorycznym barze funkcjonującym w synagodze w trakcie tego wydarzenia. Współpracowałyśmy z innymi wolontariuszkami Stanicy. Frekwencja na otwarciu galerii była naprawdę wysoka, a nowa galeria odniosła duży sukces.

Ponadto wzięłyśmy udział w cotygodniowym zebraniu pracowników Stanicy, na którym omówiono wszystkie sukcesy i porażki minionego tygodnia oraz plany na kolejne dni. Podzielono się wrażeniami, rozdzielono prace i omówiono plany awaryjnego działania przy zbliżających się wydarzeniach. Następnie wszyscy obecni na spotkaniu wyszli na zewnątrz, aby posprzątać teren należący do Stanicy. Tak jak w wypadku pracy w barze, tak i tutaj nie ma znaczenia, jaki sprawujesz urząd czy funkcję w tej instytucji – jesteś równy innym i powinieneś pomóc utrzymać porządek dookoła budynku.

Następnie odbyłyśmy szereg spotkań z pracownikami Stanicy, w czasie których szczegółowo poznałyśmy, w jaki sposób dbają o PR, jak układają plany wydarzeń, koordynują pracę wolontariuszy oraz jak wygląda organizacja i przebieg festiwalu teatralnego „Kiosk". Spotka-

techniques, with "space exploration" being the central theme. The evening was the time for the official opening of the Nova Synagoga: a gallery of contemporary art housed in the building of a former synagogue from the 1930s. Dušan tried to share with us all the crucial information on the history of the place, the author of the project, its previous uses, and also the new plan of management. He described to us the *Kúpte si nesmrteľnost – Buy yourself immortality* programme, which entails collecting funds for the renovation of the building and opening of the gallery. In return for co-financing, the name of every founder will be written into a sculpture that is to be situated in the centre of the exhibition hall. Our task was to prepare punch for the opening night, and then to work in the makeshift bar operating in the synagogue throughout the event. We worked with other volunteers of Stanica. The opening of the gallery enjoyed a truly high turnout, and the gallery itself was a great success.

Moreover, we participated in the weekly meeting of Stanica staff, in which all the successes and failures of the past week were discussed together with the plans for the following days. Impressions were shared, work was divided, and emergency plans for the approaching events were developed. Later, all those present at the meeting went out to clean the premises of Stanica; much like in the case of working on the bar, but in this case, it doesn't matter what function or post you hold in the institution: you are equal to everyone else, and you should help to keep the area around the building clean.

Next, we held a series of meetings with Stanica staff and learnt in great detail how they operate their PR, how they design event plans, coordinate the work of volunteers, and how they organise and carry out the Kiosk Theatre Festival. Meetings with representatives of the individual departments helped us understand the operation of Stanica and its phenomenon.

It is my dream to create a shared project with this institution, but also to maintain lasting contacts, exchange experiences, and develop innovative solutions

nia z przedstawicielami poszczególnych działów pomogły nam zrozumieć działanie Stanicy i pojąć, na czym polega jej fenomen.

Moim marzeniem byłoby stworzenie z tą instytucją wspólnego projektu, ale i podtrzymanie trwałych kontaktów, wymiana doświadczeń i wspólne opracowywanie innowacyjnych rozwiązań w zarządzaniu – zastanawianie się nad tym, co można polepszyć w pracy takich miejsc, jak centrum kultury Stanica czy Teatr Łaźnia Nowa. Przez cały wyjazd z pewnością nauczyłam się wielu przydatnych rzeczy. Zwłaszcza jedno trwale pozostało mi w głowie: jeśli ma się wokół siebie życzliwych, mądrych ludzi, prawdziwych przyjaciół, to każde przedsięwzięcie ma szanse się udać.

Malina Szczepańska
(wolontariuszka Łaźni Nowej)

Z Amstelveen do Krakowa

Byłem w Krakowie od 19.11.2012 do 25.11.2012. Tydzień wcześniej dwie pracujące w Łaźni Nowej wolontariuszki odwiedziły nasze centrum P60 w Amstelveen. Opowiedziałem im o wolontariacie w P60 i oprowadziłem je po Amsterdamie, żeby mogły zapoznać się z kulturą Holandii.

W poniedziałek 19 listopada poleciałem do Krakowa, aby dowiedzieć się czegoś o polskiej kulturze i o wolontariacie w tym kraju. Po przybyciu na lotnisko zaprowadzono mnie do hotelu i tam poznałem moich towarzyszy: Francuzkę Melissę, Czecha Vitka i Słowaka Branislava – pozostałych wolontariuszy zagranicznych, którzy brali udział w tym projekcie. Wspólnie poszliśmy do Teatru Łaźnia Nowa, gdzie przywitała nas Gosia Głazik, liderka projektu. Oprowadziła nas po teatrze i opowiedziała, jak będzie wyglądał nasz tygodniowy pobyt. Poranki mieliśmy spędzać w Łaźni i robić mnóstwo różnych rzeczy, a potem dano nam czas wolny na zwiedzanie muzeów i spacery po Krakowie. Wszyscy byli dla nas mili, przyjaźnie nastawieni i troskliwi, więc pierwsze wrażenie było

in management, considering together what could be improved in the operation of such spaces as the Stanica Cultural Centre and the Łaźnia Nowa Theatre. Throughout this time I certainly learned many useful things. There's especially one thing that stayed in my head for good: if you're surrounded by friendly and wise people, true friends, any project can become a success.

Malina Szczepańska
(a volunteer at Łaźnia Nowa)

From Amstelveen to Kraków

I was in Kraków from 19th November 2012 to 25th November 2012. A week earlier, two volunteers working at the Łaźnia Nowa Theatre visited our P60 centre at Amstelveen. I told them about the volunteer activity at P60 and guided them around Amsterdam, so that they could become familiar with the culture of Holland.

On Monday, 19th November, I flew to Kraków to learn something about Polish culture and volunteer activity there. Having arrived at the airport, I was taken to the hotel, where I met my colleagues: French Melissa, Czech Vitek, and Slovak Branislav – the remaining foreign volunteers who participated in the project. Together we went to the Łaźnia Nowa Theatre, where we were welcomed by Gosia Głazik, the project leader. She guided us around the theatre and told us what our one week's stay was to be like. We were supposed to spend the mornings at Łaźnia Nowa, and do plenty of various things. Then we were given free time for visiting museums and walking around Kraków. Everyone was friendly and pleasantly disposed to us, so the first impression was very good and became a source of motivation for the entire week for me. In the evening we watched a comedy at the Łaźnia Nowa Theatre with the main protagonist being Bruce Lee. It was cool!

The following day we went to the theatre again. We were shown a presentation on the building itself, the projects organised by the institution, and the people

bardzo dobre i stało się dla mnie źródłem motywacji na cały tydzień. Wieczorem obejrzeliśmy w Teatrze Łaźnia Nowa sztukę komediową, której bohaterem był Bruce Lee. Była super!

Następnego dnia znów poszliśmy do Teatru. Pokazano nam prezentację dotyczącą samego budynku, organizowanych przez tę instytucję projektów oraz osób, które pracują w teatrze – wytłumaczono nam też, co przyciąga tu wolontariuszy. Dowiedzieliśmy się, jaka była geneza Łaźni Nowej i jakie są główne cele tego teatru. Powiedziano nam również, dlaczego tak istotna jest lokalizacja obiektu właśnie w Nowej Hucie. Dla mnie było to bardzo ciekawe i nauczyłem się wiele o różnych formach wolontariatu. Następnie wszyscy udaliśmy się do centrum i odwiedziliśmy kilka muzeów, w tym Muzeum Narodowe.

W środę mieliśmy warsztaty fotograficzne. Krescenty Grzegorz Głazik, który jest zawodowym fotografem, wyjaśnił nam, jak działa *camera obscura* i opowiedział o różnych rodzajach perspektywy w fotografii. Następnie poszliśmy na spacer po Nowej Hucie, podczas którego robiliśmy zdjęcia budynków w tej dzielnicy i odkrywaliśmy jej architekturę. Po południu wszyscy razem zjedliśmy lunch i zwiedzaliśmy Kraków. Jedna z polskich wolontariuszek Łaźni Nowej zaprosiła nas do siebie na kolację, mieliśmy więc dobrą okazję, aby w domowej atmosferze porozmawiać o tym, jak tutejsi wolontariusze współpracują z Łaźnią i z wieloma innymi instytucjami kultury.

Czwartek był dniem przeznaczonym na grę miejską, która bardzo mi się podobała. Polegała na odkrywaniu Nowej Huty i historii jej mieszkańców. Musieliśmy podzielić się na drużyny, zapoznać ze wskazówkami (były to zdjęcia z artykułów prasowych), a następnie znaleźć koperty ukryte w różnych zakamarkach Nowej Huty. Koperty zawierały zadania dotyczące historii dzielnicy, które mieliśmy wykonać. Trzeba było zadawać przechodniom wiele pytań, na przykład o drogę i o nasze zadania, co było dla nas dużym wyzwaniem, ale jednocześnie interesującym.

working at the theatre. Moreover, we were told what attracts the volunteers to Łaźnia Nowa. We learnt the origin of Łaźnia Nowa and the main goals of the theatre. Moreover, we were told why it is so important that the institution is situated nowhere else but in the district of Nowa Huta. To me it was very interesting, and I learnt a lot about various forms of voluntary activity. Then we all went to the city centre where we visited a number of museums, including the National Museum.

Wednesday was the day of a photography workshop. Krescenty Grzegorz Głazik, a professional photographer, explained to us how a *camera obscura* (pinhole camera) works and told us about various types of perspective in photography. Then we went for a tour of Nowa Huta, taking pictures of the buildings of the district and discovering its architecture. In the afternoon, we had lunch together and visited Kraków. One of the Polish volunteers of Łaźnia Nowa invited us for dinner, so we had a good opportunity to talk about the collaboration between local volunteers and Łaźnia (and many other institutions of culture) in the kind atmosphere of a Polish home.

Thursday was the day set aside for the city game, which I liked very much. It included discovering Nowa Huta and the history of its residents. We had to split into groups, discover hints (photographs from press articles), and later find envelopes hidden in various nooks and crannies of Nowa Huta. The envelopes contained tasks concerning the history of the quarter, which we had to perform. You had to ask passers-by many questions, for example, about the route taken, about our tasks, which we found a major challenge, but also an interesting game! The winner was the team who found the largest number of envelopes and solved the most tasks. I believe it was a very pleasant and well-organised game.

On Friday we visited Małopolska Institute of Culture (MIK). An employee told us about the local culture and the projects carried out by MIK. It was very interesting: I learnt a lot about voluntary activity in Poland.

teresującą zabawą! Wygrał zespół, który znalazł najwięcej kopert i rozwiązał najwięcej zadań. Moim zdaniem była to bardzo przyjemna, dobrze zorganizowana gra.

W piątek udaliśmy się do Małopolskiego Instytutu Kultury. Jedna z zatrudnionych tam osób opowiedziała nam o miejscowej kulturze i projektach realizowanych przez MIK. Było to bardzo interesujące – dużo się dowiedziałem o wolontariacie w Polsce.

W sobotę mieliśmy czas wolny. Poszliśmy do MOCAK-u – wielkiego muzeum sztuki współczesnej, w którym zobaczyliśmy kilka ekscytujących wystaw. Jedna z nich przedstawiała Fluxus – była naprawdę fajna i bardzo mi się podobała. Wieczorem obejrzeliśmy kilka „undergroundowych" wystaw artystycznych i poszliśmy na wspólną kolację. To był naprawdę ciekawy dzień.

Nasza wizyta w Łaźni Nowej dobiegła końca i w niedzielę wróciłem do domu. Jedna z wolontariuszek odwiozła mnie na lotnisko, wszystko odbyło się sprawnie. Wyjechałem, chociaż wcale nie chciałem wyjeżdżać…

Cały ten tydzień był dla mnie niezapomnianym doświadczeniem. Dużo się dowiedziałem o wolontariacie, Teatrze Łaźnia Nowa, polskiej kulturze, Polakach, polskiej architekturze i sztuce; nawiązałem też nowe przyjaźnie z wolontariuszami z różnych zakątków Europy. Było świetnie – nasza wizyta została bardzo dobrze zorganizowana, a wszyscy ludzie, którzy się nami opiekowali, okazali się sympatyczni i serdeczni. Z pewnością wrócę jeszcze do Krakowa i postaram się wziąć udział w różnych innych europejskich programach wymiany. Chciałbym podziękować wszystkim, dzięki którym ten projekt wymiany wolontariuszy się odbył i obiecać, że z pewnością wykorzystam nowo nabytą wiedzę w moich przyszłych działaniach w centrum P60.

Mick Roché (wolontariusz P60 w Amstelveen)

Saturday was a day off. We went to the MOCAK: a very big museum of art, where we saw a number of exciting exhibitions. One of them, presenting the Fluxus, was very cool indeed. And I liked it very much. In the evening we saw a number of "underground" artistic exhibitions and went together for dinner. It was truly an interesting day.

Our visit to Łaźnia Nowa came to an end, and I returned home on Sunday. One of the volunteers took me to the airport, everything went ahead as planned, and I left, although I didn't want to.

The whole of that week was a memorable experience for me. I learnt a lot about voluntary work, the Łaźnia Nowa Theatre, Polish culture, the people living in that culture, architecture and art; I also made new friends with volunteers from various parts of Europe. It was great: our visit was organised very well, and all the people who took care of us were friendly and warm. I'm certainly going to return to Kraków and I will try to participate in various other European exchange programmes. I would like to say thank you to all those thanks to whom this volunteer exchange project took place, and promise that I will certainly use the knowledge I have recently gained in my future activity at the P60 centre.

Mick Roché (a volunteer at the P60 in Amstelveen)

TRANS EUROPE HALLES

TRANS EUROPE HALLES

źródło / source: www.teh.net

Misja

Trans Europe Halles to sieć niezależnych centrów kulturalnych, tworząca dynamiczne forum wymiany pomysłów, współpracy i wzajemnego wsparcia. Ma ono na celu promowanie wymiany międzykulturowej, zrozumienia i artystycznej swobody.

Sieć wymiany, wsparcia i współpracy

Obecnie Trans Europe Halles (TEH) to jedna z najbardziej aktywnych sieci kulturalnych w Europie. Tworzy ona platformę stymulującą wymianę, wzajemne wsparcie i współpracę pomiędzy ośrodkami.

Sieć scala około 50 multidyscyplinarnych centrów kulturalnych w ponad 20 krajach. TEH obsługuje i koordynuje szereg bilateralnych i multilateralnych projektów kulturalnych. Obejmują one: organizację wymiany personelu, rezydentury dla artystów, wolontariat oraz program kreowania potencjału dla liderów organizacji kulturalnych. Wiele z obecnych działań finansowanych jest z trzyletniego projektu sieciowego Engine Room Europe.

Mission Statement

Trans Europe Halles is a network of independent cultural centres offering a dynamic forum for ideas, collaborations, and mutual support in the pursuit of intercultural exchange, understanding and artistic freedom.

A network for exchange, support and cooperation

Today Trans Europe Halles (TEH) is one of the most active cultural networks in Europe. It provides a stimulating platform for exchange, support and cooperation between its members.

The network brings together about 50 multidisciplinary cultural centres in over 20 countries. TEH runs and coordinates several bilateral and multilateral cultural projects. Examples include the setting up staff exchange programmes, artist residencies and volunteer programmes, and also a capacity building programme for cultural leaders. Many current activities are powered by three-year network project Engine Room Europe.

Spotkania uczestników sieci dwa razy w roku

Poza projektami i wspólnymi działaniami, uczestnicy sieci wiele czasu i zasobów inwestują w odbywające się co pół roku spotkania TEH. Projekty, działania i spotkania Trans Europe Halles dotyczą tematów takich jak wymiana międzykulturowa, problemy socjologii polityki czy bieżące problemy globalne. Sieć współpracuje również z kilkoma innymi organizacjami i sieciami kulturalnymi, aktywnie uczestnicząc w dyskusjach o europejskiej polityce kulturalnej.

Skupienie na mobilności i rozwoju zawodowym

Obecnie działania Trans Europe Halles zogniskowane są na mobilności i rozwoju zawodowym. Trans Europe Halles z determinacją wspiera bowiem zwiększanie mobilności operatorów kultury – poczynając od młodych wolontariuszy, przez osoby na średnim szczeblu kariery zawodowej, a na liderach skończywszy.

Plany na przyszłość

Dalekosiężnym celem działań TEH, związanym z mobilnością i rozwojem zawodowym, jest perfekcyjne dopracowanie programu wymiany kadr oraz modelu warsztatów, które mogłyby być prowadzone w formie szkoleń lub konsultacji dla centrów kulturalnych spoza sieci i wchodzących w jej skład. Miejcie więc oczy uszy i szeroko otwarte – w przyszłości wszyscy będziecie mieli możliwość dzielenia się ponaddwudziestopięcioletnią skarbnicą wiedzy, umiejętności i know-how, stworzoną przez TEH!

TEH stanowi reprezentację europejskiej kultury niezależnej i z tego powodu jest wysoko ceniona przez Europejczyków i instytucje narodowe. TEH wzbogaca swych członków wiedzą, możliwościami i inspiracjami.

– Jon Heemsbergen, Melkweg, Holandia

Network meetings twice a year

Besides projects and joint activities, the network invests plenty of time and resources into the semi-annual TEH Meetings. Trans Europe Halles projects, activities and meetings deal with topics including intercultural exchange, socio-political subjects, and current global issues. Moreover, the network collaborates with several cultural organisations and networks, and is actively involved in discussions around European cultural policy.

Focus on mobility and professional development

At the moment, two of the main focuses of Trans Europe Halles are mobility and professional development. Trans Europe Halles is dedicated to enhancing and increasing the mobility of cultural operators; from young volunteers via mid-career to leaders.

Future plans

The long-term objective of Trans Europe Halles activities in the area of mobility and professional development is to improve the a staff exchange programme and the workshop model that can be offered as training or consultancy to cultural centres both within and outside the network. So we suggest that you keep your eyes open: we will be inviting you to share over 25 years of Trans Europe Halles' knowledge, skills, and know-how!

"TEH is the representation of independent culture in Europe and as such is valued by European and national institutions. TEH enriches its members with knowledge, abilities and inspiration."

– Jon Heemsbergen, Melkweg, The Netherlands

Sieć pełna różnorodności, o wyrazistym charakterze

Wielu z członków TEH było pionierami którzy rzucili wyzwanie powszechnej polityce kulturalnej, dostarczając młodym ludziom okazji do wykorzystania i rozwinięcia umiejętności artystycznych.

Przyglądając się przekrojowi artystów występujących lub pracujących w centrach Trans Europe Halles w ostatnich dwudziestu latach zauważyć można, że stworzyli oni kreatywną siłę, odpowiedzialną za ukształtowanie znacznej części sceny muzycznej oraz sztuki wizualnej i scenicznej końca XX w. Celem sieci jest bowiem wspieranie alternatywnych dróg ekspresji artystycznej i udostępnianie przestrzeni dziełom nie prezentowanym gdzie indziej.

Różnorodność lokalizacji

Większość centrów Trans Europe Halles znajduje się w budynkach postindustrialnych – fabrykach, magazynach, ale także mleczarniach i barakach wojskowych. Członkowie Trans Europe Halles stali się więc prekursorami adaptowania obszarów przemysłowych na wielofunkcyjne centra, tworząc w ten sposób nowy, europejski, postindustrialny trend.

Poszczególne budynki mają własny, odrębny charakter. Zostały one odnowione w innowacyjny sposób, uwzględniający ich przemysłowe dziedzictwo. Przykładowo, w Röda Sten (Göteborg, Szwecja) historia budynku przemawia do widowni poprzez obecność ogromnych silosów, pierwotnie wykorzystywanych do przechowywania węgla używanego do ogrzewania fabryki.

Z kolei w jednej z toalet w Kaapelitehdas (Helsinki, Finlandia) ujrzeć można duży elektroniczny panel kontrolny, niegdyś część zaawansowanego systemu sterującego w fabryce kabli. System nie jest już używany, ale ogrom przycisków i lamp zajmujących pół ściany wciąż wzbudza ciekawość.

Budynki te, ze swoim industrialnym smaczkiem, są idealnym tłem dla rozmaitych wydarzeń kulturalnych. W niektórych centrach spuścizna przemysłowa nie jest jedynie

A network of variety and character

Many TEH members have been pioneers in challenging the common cultural policy and furnishing young people with opportunities to utilise and develop their artistic skills.

If you were to look at the range of the artists who have performed or worked in Trans Europe Halles centres in the past 20 years, you would find that they are the creative forces that have shaped much of the music, visual and performing arts of the late 20th century. The network also aims to support alternative modes of artistic expression and provide a stage for artistic pursuits that cannot be experienced elsewhere.

Architectural variety

Most Trans Europe Halles centres operate in industrial heritage buildings, ranging from factories and warehouses to dairies and army barracks. Members of Trans Europe Halles have been forerunners in converting former industrial sites into multifunctional centres and creating a new European post-industrial trend.

The unique buildings have their own, distinct characters and have been renovated in innovative ways with respect to the industrial heritage. For example, in Röda Sten (Gothenburg, Sweden) the audience is reminded of the building's history by the enormous container silos that were used to store coal in the days it was still needed to heat the factory.

In one of the toilets at Kaapelitehdas (Helsinki, Finland) you find a large, electronic display panel: the heart of the advanced controls system in an old cable factory. The system is not in use any more, but the buttons and lights that cover half of the wall still raise curiosity.

With their industrial flavour, the buildings provide a perfect setting for any cultural event. In some centres the industrial heritage is not only a thing from the past; Proekt_Fabrika (Moscow, Russia) organises cultural events ranging from modern dance to exhibitions and conferences, yet it doubles as a factory producing technical paper!

echem przeszłości: Proekt_Fabrika (Moskwa, Rosja) organizuje na przykład imprezy o różnym charakterze – od konkursów tańca nowoczesnego do wystaw i konferencji, jednocześnie funkcjonując jako fabryka papieru technicznego!

Różnorodność historii, wielkości i struktury organizacyjnej

Wiele ośrodków Trans Europe Halles ma długą historię działalności, jednak sieć skupia również centra powstałe niedawno. Nowi członkowie chętnie czerpią z doświadczeń i know-how już działających ośrodków, a z drugiej strony entuzjazm twórców zakładanych obecnie jednostek udziela się również centrom o ustalonej renomie.

Centra Trans Europe Halles różnią się zarówno rozmiarami, jak i strukturą organizacyjną. Przykładowo Melkweg (Amsterdam, Holandia) zatrudnia obecnie ponad 250 osób i organizuje rocznie ponad tysiąc imprez dla 400 tys. widzów. Z drugiej strony Buenaventura (Castelfranco Veneto, Włochy) od dawna obsługiwane jest przez oddanych wolontariuszy, którzy organizują wydarzenia kulturalne w starym biurze po zakończeniu swej codziennej, etatowej pracy.

Bogactwo programów

Wszystkie centra Trans Europe Halles są multidyscyplinarne, jednak ich główne dziedziny artystyczne i obszar działań znacznie się od siebie różnią. Na przykład główną dyscypliną P60 (Amstelveen, Holandia) jest muzyka, Ateneu Popular (Barcelona, Hiszpania) koncentruje się na sztukach cyrkowych, natomiast Arts Printing House (Wilno, Litwa) specjalizuje się w sztukach scenicznych.

Niektóre centra kierują się własną, precyzyjnie ukształtowaną misją polityczną i koncentrują się na rozwoju społeczności lokalnej przez angażowanie tej społeczności w projekty artystyczne. The Beat Initiative (Belfast, Irlandia Północna) organizuje parady karnawałowe i wielkie przedstawienia. Po wielu latach ciężkiej pracy nad zaangażowaniem całej lokalnej społeczności w uczestnictwo w karnawale ośrodek Beat Initiative osiągnął coś, co z początku wy-

Variety of age, size and organisational structure

Many Trans Europe Halles centres have a long history of activity, but the network also gathers centres that have just came to existence. Newcomers appreciate the experience and know-how shared by the more established centres, while the enthusiasm of the ones who have just set up a new centre lends to the more established ones.

Trans Europe Halles centres vary both in size and in organisational structure. On the one hand, there is the Melkweg (Amsterdam, The Netherlands), which is currently employing more than 250 people, produces more than 1000 events a year, and has an annual audience of 400,000 people. On the other, there is the Buenaventura (Castelfranco Veneto, Italy), which for a long time has been run by dedicated volunteers who organise cultural events in an old office after their regular nine-to-five jobs.

Variety of programming

All Trans Europe Halles centres are multidisciplinary, but their main artistic disciplines as well as their regular activities vary a lot. For instance, the main art of P60 (Amstelveen, The Netherlands) is music, Ateneu Popular (Barcelona, Spain) specialises in circus, and Arts Printing House (Vilnius, Lithuania) excels in performing arts.

Several centres have a strong, political agenda and focus on community development and participatory art projects that engage the local community. The Beat Initiative (Belfast, Northern Ireland) organises carnival parades and large-scale performances. After many years of hard work on trying to get the whole local community to participate in the carnivals, the Beat Initiative has now succeeded with what initially seemed impossible: now the carnival parades are a celebration enjoyed by the population of Belfast regardless of social and religious background.

Another Trans Europe Halles centre that has received acclaim for their community work is Halles de Schaerbeek (Brussels, Belgium) that has worked with various immigrant groups for a long time through their successful neighbour-

dawało się niemożliwe – parady karnawałowe w Belfaście świętowane są przez wszystkich, niezależnie od pozycji społecznej czy wyznawanej religii.

Inne centrum Trans Europe Halles, które zyskało uznanie za pracę na rzecz społeczności lokalnej, to Halles de Schaerbeek (Bruksela, Belgia). Od dłuższego czasu współpracuje ono z różnymi grupami imigrantów w ramach prowadzonego z sukcesem projektu sąsiedzkiego *Voisins*. Wiele innych centrów, jak na przykład Polymer (Tallin, Estonia), koncentruje się również na pracy z młodzieżą, gromadząc znaczną liczbę młodych wolontariuszy. Teatr Łaźnia Nowa, również należący do sieci TEH, chciałby czerpać z takich właśnie wzorców.

hood project *Voisins*. Many centres like Polymer (Tallinn, Estonia) also have a strong focus on youth work and host many young volunteers. Łaźnia Nowa Theatre, which also is a member of Trans Europe Halles, would like to follow in their footsteps.

Małopolski Instytut Kultury

Małopolska Institute of Culture

KAMILA KOSMALSKA

Małopolski Instytut Kultury (MIK) jest samorządową instytucją kultury, której organizatorem jest Województwo Małopolskie. Powstał w 2002 roku. W preambule do statutu Instytutu można przeczytać, że instytucja ta „podejmuje współczesne wyzwania w kulturze stojące przed regionem i integrującą się Europą. Służy [...] podmiotom sektora kultury w skutecznym wykorzystaniu ich potencjału. [...] Pracuje na rzecz budowania społeczeństwa obywatelskiego. W swych działaniach odwołuje się do dziedzictwa kulturowego Małopolski jako kapitału we współczesnym obiegu kultury”[48].

Misją MIK jest wspieranie rozwoju kapitału społecznego oraz sektora kultury w Małopolsce przez realizowane wspólne ze społecznościami lokalnymi działania analityczMałopolska Institute of Culture (Małopolski Instytut Kultury, MIK) is an institution of culture operated by regional authorities, as it was established by the Małopolska Region in 2002. The preamble to the Institute's statute reads that the institution “undertakes modern challenges in culture that the region and the integrating Europe face. It serves (...) entities in the cultural sector in the efficient use of their potential (...) and works in support of building civil society. In its activity, the Institute falls back on the capital provided by the cultural heritage of Małopolska in contemporary circulation of culture.”[48]

The mission of the MIK is to support the development of social capital and the cultural sector in Małopolska by analytical, research, educational, and promotional activities for

[48] Statut Małopolskiego Instytutu Kultury, załącznik do Uchwały nr 1333/09 Zarządu Województwa Małopolskiego, z 24 listopada 2009 r.

[48] Statute of the Małopolska Institute of Culture, appendix to the Resolution No. 1333/09 of the Board of the Małopolska Region of 24th November 2009.

no-badawcze, edukacyjne i promujące dziedzictwo kulturowe regionu[49].

W strategii rozwoju Instytutu wymienia się trzy główne obszary działania:

1. badania i analizy,
2. kadry kultury,
3. dziedzictwo kulturowe regionu.

Pierwszy z nich obejmuje obserwacje i analizy procesów zachodzących w małopolskiej kulturze, a następnie udostępnianie uzyskanych ekspertyz do wykorzystania przez różnego rodzaju podmioty kultury. Obszar „kadry kultury" dotyczy działań mających na celu wzmacnianie aktywności i doskonalenie zawodowe pracowników instytucji kultury oraz tworzenie sieci powiązań i współpracy na rzecz modernizacji sektora kultury w Małopolsce. Z kolei poprzez obszar trzeci – twórcze wykorzystanie dziedzictwa kulturowego, jego promocję i edukację w tym zakresie – MIK buduje markę regionu wśród mieszkańców i turystów.

W celu realizacji wszystkich wymienionych celów i obszarów działań MIK nawiązuje współpracę z instytucjami kultury nie tylko na poziomie lokalnym (partnerami są tu m.in.: Małopolskie Centrum Kultury „Sokół", Muzeum Historyczne Miasta Krakowa, Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli), ale także ogólnopolskim (np. z Narodowym Centrum Kultury, Fundacją Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego) oraz międzynarodowym (Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers (ENSAM)).

Wśród najważniejszych inicjatyw, jakie zostały podjęte i zrealizowane przez MIK w ciągu ostatnich kilku lat, wymienić można: Małopolskie Dni Dziedzictwa Kulturowego, Muzeobranie, Aqueduct, Wirtualne Muzea Małopolski, Dni Małopolski w Brukseli, cykle spotkań i debat o sztuce współczesnej i literaturze (np. „Zbiornik kultury"), kwartalnik „Autoportret. Pismo o Dobrej Przestrzeni" oraz Bibliotekę Sztuki.

the cultural heritage of the region, conducted together with the local communities.[49]

The Institute's strategy of development lists three main areas of operation:

1. research and analyses
2. human resources for culture
3. cultural heritage of the region.

The first of the above covers observation and investigations of the processes that take place in Małopolska culture, and the subsequent delivery of the expertise to be used by various cultural entities. The area defined as "human resources for culture" embraces activities aimed at reinforcing the activity and in-service training of the staff of institutions of culture, and also building networks of connections and collaboration supporting the modernisation of the cultural sector in Małopolska. The goals in the third area, that is related to the cultural heritage of the region cover promotion and education in the scope; MIK is building the region's brand among both locals and tourists.

To achieve all the listed objectives in all the areas of its activity, MIK cooperates with cultural institutions not only at the local (with partners including Sokół Małopolska Culture Centre, Historical Museum of Kraków (MHK), and Małopolska Centre for Teacher Education (MCDN)), and national (cooperation with the Polish National Centre for Culture (NCK), Information Society Development Foundation (FRSI)) but also international (Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers, (ENSAM)) levels.

Most important initiatives that were initiated and conducted in the last few years include Małopolska Culture, Heritage Days, Muzeobranie, Aqueduct, Małopolska Virtual Museums, Days of Małopolska in Brussels, contemporary literature and art meetings and debates cycles (e.g. *Zbiornik kultury*), *Autoportret. Pismo o Dobrej Przestrzeni* quarterly, and the Art Library.

małopolski instytut kultury MIK

[49] Misja ta zawarta jest w dopracowywanej właśnie „Strategii rozwoju MIK", dane na 15 września 2011 r.

[49] As of 15th September 2011, the mission was included in the *MIK development strategy* being edited at the time.

Muzeum Etnograficzne im. Seweryna Udzieli w Krakowie

The Seweryn Udziela Ethnographic Museum in Krakow

Muzeum Etnograficzne w Krakowie powstało z pasji i szacunku dla kultur: dla kultury chłopskiej, dla kultur europejskich, dla kultur z odległych kontynentów. To uderzający rys tej najstarszej i największej kolekcji etnograficznej w Polsce. Swoje powstanie w 1911 roku zawdzięcza wysiłkom Seweryna Udzieli – nauczyciela, etnografa-amatora, kolekcjonera. Widział on w muzeum etnograficznym warsztat nauki, gdzie „zasiada się do pracy i robi studya nad historią i stanem obecnym kultury narodów" (1904). Dziś, ponad sto lat od powstania, Muzeum Etnograficzne w Krakowie rozwija tę samą myśl: dokumentuje i interpretuje współczesne sposoby życia.

Za pomocą wystaw, publikacji oraz projektów badawczych Muzeum Etnograficzne tworzy przestrzeń do rozmowy. Droga ku temu wiedzie przez eksperyment i innowację. Żywimy bowiem przekonanie, że jest to najlepsza rzecz, którą etnografia może dziś przynieść poszukującej samej siebie Europie. Efektem szalonego pędu cywilizacji jest konieczność budowania stref zdystansowanego przeżywania rzeczywistości, a umożliwia to właśnie etnografia.

The Seweryn Udziela Ethnographic Museum in Krakow was born of passion and reverence for cultures. For peasant culture. For European cultures. For cultures from distant continents. This is a striking feature of Poland's oldest and largest ethnographic collection. It owes its establishment in 1911 to the efforts of Seweryn Udziela: a teacher, amateur photographer, and collector, who perceived a museum of ethnography as a laboratory of learning, where "one gets down to work and does studies on the history and current state of the cultures of nations" (1904). Today, over a century since its inception, the museum continues to develop the same idea: it documents and interprets contemporary ways of life.

Through exhibitions, publications and research projects, The Seweryn Udziela Ethnographic Museum in Krakow creates a space for dialogue. The path towards dialogue leads through experiment and innovation. For we are convinced that this is the best thing that ethnography can offer today to a Europe that is seeking itself. The mad rush of civilisation has made it imperative to establish zones where reality

W sferze dialogu z innym i z samym sobą Muzeum poddaje refleksji wzory różnorodnych kultur, uświadamiając przez to choćby samo ich istnienie. Konfrontuje nas również z naszymi własnymi sposobami życia, stawiając przed nami lustro w którym się przeglądamy, co pozwala odkryć na nowo także rodzimą kulturę. Pomagają mu w tym wolontariusze, angażowani do wydarzeń takich jak np. „Festiwal Etnodizajnu".

Zespół Muzeum Etnograficznego w Krakowie ma ambicję „handlować zadziwieniem" (Clifford Geertz), ucząc się samemu uważnego spojrzenia na sprawy ludzkie. Dzieli się swoją myślą w przekazach dynamicznych, często śmiałych i angażujących jego gości.

is experienced at a distance: something made possible precisely by ethnography.

In the realm of dialogue with the other and with the self, the museum reflects on patterns of cultures, in this way making us at least aware of their existence, if nothing else. It also makes us face our own ways of life by holding up a mirror to ourselves, which as a rule is full of discoveries. In this, the Museum is aided by volunteers, taken on for various events such as the Ethnodesign Festival.

The team of The Seweryn Udziela Ethnographic Museum in Krakow have as their ambition to be "merchants of astonishment" (Clifford Geertz), teaching themselves to look attentively at human matters. They share their thoughts in dynamic, frequently daring, communications, often involving their guests.

Muzeum Etnograficzne
im. Seweryna Udzieli w Krakowie

Filharmonia im. Karola Szymanowskiego w Krakowie

Karol Szymanowski Philharmonic in Cracow

MAŁGORZATA KOCH-BUTRYN

W samym centrum zabytkowego Krakowa, nieopodal najpiękniejszej części Plant, mieści się jedna z najważniejszych polskich instytucji muzycznych – Filharmonia im. Karola Szymanowskiego w Krakowie. Filharmonia Krakowska powstała jako pierwsza w Polsce po II wojnie światowej – inauguracyjny koncert orkiestry symfonicznej odbył się już 3 lutego 1945 roku. Siedzibą filharmonii od pierwszych dni jej istnienia jest zabytkowy gmach z 1931 roku, zaprojektowany w stylu neobarokowym przez Józefa Pokutyńskiego na podstawie planu słynnego Maison du Peuple w Brukseli.

Instytucja od początku swojej działalności dysponowała rozbudowanym aparatem wykonawczym – obok orkiestry symfonicznej funkcjonuje tu także chór mieszany i chór chłopięcy. Stąd też istotnym elementem repertuaru Filharmonii Krakowskiej są dzieła oratoryjne – od Johanna Sebastiana Bacha po Krzysztofa Pendereckiego, regularnie prezentowane zarówno w sali koncertowej, jak i w krakowskich kościołach, a także w programach licznych światowych festiwali muzyki sakralnej.

Situated in the very centre of historical Kraków, by the most beautiful section of the Planty Garden Ring, is one of Poland's prime institutions of music: the Karol Szymanowski Philharmonic in Kraków. It was the first philharmonic to be established in Poland after the second world war, with the inaugural concert of its Symphony Orchestra taking place as early as 3rd February 1945 (16 days after the city was liberated from the Nazis). From the very beginning, the home of the Kraków Philharmonic has been the hall dating back to 1931, designed by Józef Pokutyński in the neo-baroque style and modelled on the famous Maison du Peuple in Brussels.

Since its establishment, the institution has had an extensive range of musical teams at its disposal: besides the Symphony Orchestra, there is a mixed choir and a boys' choir. Hence oratorio works ranging from Johann Sebastian Bach to Krzysztof Penderecki have been a staple element of the Kraków Philharmonic repertoire, presented both in its concert hall and in Kraków churches, and also in the programmes of numerous world festivals of sacred music.

Jako ambasador kultury polskiej za granicą, Filharmonia zasłużyła się szczególnie wykonując dzieła Karola Szymanowskiego – swego patrona – oraz Krzysztofa Pendereckiego. W Europie i na świecie Filharmonia Krakowska obecna jest od przeszło 40 lat. Jej zespoły koncertowały w ponad 30 krajach (niemal we wszystkich krajach europejskich oraz w Iranie, Japonii, Kanadzie, Korei Południowej, Libanie, Turcji i USA).

Przez estradę Filharmonii Krakowskiej przewinęły się najbardziej renomowane zespoły symfoniczne i kameralne świata, między innymi: Orkiestra Filadelfijska (E. Ormandy), Orkiestra Clevelandzka (G. Szell), Suisse Romande (E. Anserment), Orchestre National de la Radiodiffusion Télévision Française (M. Rosenthal, J. Martinon), Pittsburska Orkiestra Symfoniczna (W. Steinber), Orkiestra Filharmonii Izraelskiej (Z. Mehta), Orkiestra Filharmonii Leningradzkiej (E. Mrawiński), Orkiestra Radia i Telewizji Moskiewskiej (G. Rożdiestwienski), Moskiewska Orkiestra Kameralna (R. Barszaj), The Bach Ensemble (J. Rifkin).

Wysoką pozycję artystyczną Filharmonii im. K. Szymanowskiego potwierdza także bieżąca działalność koncertowa. Obok cotygodniowych koncertów symfonicznych instytucja ta organizuje także koncerty z cyklu „Musica da camera, musica da chiesa" oraz „Koncerty Uniwersyteckie", które od 1986 roku odbywają w neogotyckiej auli Collegium Novum Uniwersytetu Jagiellońskiego. W swojej ofercie artystycznej Filharmonia im. K. Szymanowskiego zamieściła także recitale mistrzowskie, koncerty kameralne oraz propozycje o charakterze edukacyjnym: opatrzony komentarzem prelegenta cykl koncertów symfonicznych przeznaczony dla młodzieży gimnazjalnej i licealnej pt. „Musica ars amanda" oraz koncerty dla dzieci, umożliwiające słuchaczom w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym obcowanie ze światem dźwięków, instrumentów i klasycznych kompozycji. Młodzi melomani pojawiają się w Filharmonii Krakowskiej także w roli wolontariuszy przysyłanych przez organizacje partnerskie do obsługi wyjątkowych wydarzeń, np. koncertów charytatywnych.

In its capacity as ambassador of Polish culture abroad, the Kraków Philharmonic has become especially recognised for performing works by Karol Szymanowski, its patron, and by Krzysztof Penderecki. The Kraków Philharmonic has been present on European and world stages for over 40 years. Its ensembles have performed in over 30 countries: in almost every country in Europe, Iran, Japan, Canada, South Korea, Lebanon, Turkey, and the United States.

In turn, the most prominent symphony and chamber ensembles of the world have graced the Kraków stage, including: the Philadelphia Orchestra (Eugene Ormandy), the Cleveland Orchestra (George Szell), Suisse Romande (Ernest Ansermet), Orchestre National de l'Office de Radiodiffusion et Television Française (Manuel Rosenthal, Jean Martinom), the Pittsburgh Symphony Orchestra (William Steinberg), the Israel Philharmonic Orchestra (Zubin Mehta), the Leningrad Philharmonic Orchestra (Yevgeny Mravinsky), the Moscow Radio and Television Symphony Orchestra (Gennady Rozhdestvensky), the Moscow Chamber Orchestra (Rudolph Barshai), and the Bach Ensemble (Joshua Rifkin).

The current high artistic standing of the Karol Szymanowski Philharmonic is substantiated by its profuse concert activity. Besides weekly symphonic concerts, the institution also organises a range of other concert series, including the Musica da camera, musica da chiesa series, and University concerts, held in the new Gothic Assembly Hall of the Collegium Novum of the Jagiellonian University since 1986. Moreover, the range of artistic events organised by the Karol Szymanowski Philharmonic includes master recitals, chamber concerts, and educational concerts: the Musica – ars amanda series of symphonic concerts with an introductory commentary for secondary school youth, and Concerts for children providing an opportunity for the youngest music lovers, i.e. kindergarten and primary school children, to commune with the world of sound, instruments, and classical compositions.

Young music lovers also come to the Philharmonic Hall as volunteers, sent along by partner organisations to lend a hand at special events, e.g. charitable concerts.

Johan Centrum
Havířská 11, 301 00 Pilzno, Czechy

Johan Centrum powstało w 1998 roku, a jego nazwa jest nawiązaniem do dziedzictwa myśli Jana Amosa Komeńskiego. Centrum skupia się przede wszystkim na sztuce alternatywnej, ze szczególnym uwzględnieniem teatru. Od 2000 roku prowadzi swój flagowy projekt – „Moving Station", czyli niezależne centrum kultury zlokalizowane w budynku byłego dworca kolejowego. Właśnie dzięki takiej siedzibie – w obiekcie postindustrialnym – Johan Centrum mogło w 2009 roku, podczas zjazdu Trans Europe Halles w Krakowie, zostać pierwszym czeskim członkiem TEH. Instytucja ta należy również do czeskiej sieci *Nová síť*, będącej platformą wymiany doświadczeń z zakresu sztuki niezależnej.

W ostatnich latach aktywność Johan Centrum obejmowała przede wszystkim organizowanie spektakli teatrów alternatywnych oraz warsztatów artystycznych. Centrum zostało też uwzględnione we wniosku, który miasto Pilzno wypełniło ubiegając się o tytuł „Europejskiej Stolicy Kultury 2015". Nasz czeski partner prowadzi swoją działalność nie tylko w samym Pilznie, ale również w regionach pilzneńskim i karlowarskim. Jego trzy główne pola działalności to projekty artystyczne, edukacyjne i społeczne. Spośród najważniejszych wydarzeń odbywających się w siedzibie tego centrum kultury i/lub współorganizowanych przez jego personel wymienić należy:

a) wydarzenia o zasięgu krajowym: festiwale „Tanec Praha" i „Velká Inventura";
b) wydarzenia obejmujące Pilzno, przy których Centrum współpracowało z innymi miejskimi instytucjami kultury: „Mezinárodní Festival Divadlo" (Międzynarodowy Festiwal „Teatr") oraz „Festival Světovaření" (mający miejsce w byłej siedzibie browaru Světovař i poświęcony sztukom plastycznym);
c) wydarzenia o zasięgu regionalnym, których głównym organizatorem jest Johan Centrum:
   – Street Art Day;

Johan Centrum
Havířská 11, 301 00 Plzeň, Czech Republic

Johan Centrum was set up in 1998, and its name makes reference to the heritage of John Amos Comenius. The Centre concentrates primarily on alternative art, with special focus on theatre. Since 2000, the Centre has run its flagship project: Moving Station, being an independent culture centre situated in the building of the former railway station. It is thanks to such a seat in a post-industrial site that the Johan Centrum could become the first Czech member of the Trans Europe Halles (TEH) during the network's Congress in Kraków in 2009. The institution is also a member of the Czech *Nová síť* network, providing a platform for exchanging experience in independent art.

In the recent years, the activity of the Johan Centrum encompassed primarily the organisation of performances by alternative theatres and artistic workshops. Moreover, the centre was included in the application that the city of Plzeň submitted in its bid for the title of the European Capital of Culture 2015. Our Czech partner runs its operation not only in the city of Plzeň but also in the Plzeňský and Karlovarský regions. The three main fields of activity are artistic, educational, and social projects.

The following events held in Johan's seat or coorganised by its personnel are considered key:

a) national scale events: "Tanec Praha" and "Velká Inventura" festivals;
b) Plzeň-based events, where the Centre cooperated with other municipal institutions of culture: Mezinárodní Festival "Divadlo" ("The Theatre" International Festival) and "Festival Světovaření" (devoted to visual arts and held in the buildings of the former Světovař brewery)
c) events of regional scope, in which the Johan Centrum is the main organiser:
   – Street Art Day;
   – Bizzar Bazaar (arts and crafts fair) – a series presenting works of young designers;
   – acting workshops;

– cykl prezentujący prace młodych designerów „Bizzar bazaar" (targi sztuki i rękodzieła);
– warsztaty aktorskie;
– Regionalny Przegląd Teatrów Dziecięcych (DDT), w którym udział wzięły grupy młodych recytatorów, aktorów i lalkarzy;
– K3 – projekt rozwojowych artystycznych działań w szkołach;
– Pleasure Station Day – dzień warsztatów żonglerskich, bębniarskich i stepowania, w trakcie którego prezentowano też prace młodych projektantów mody, a całość zakończył koncert i impreza taneczna z DJ-em;
– slamy poetyckie.

Obecnie głównym problemem dla Johan Centrum jest kwestia siedziby – budynek stacji kolejowej w którym mieści się omawiana instytucja (sceny, zaplecze, sale wykorzystywane do warsztatów i wystaw oraz niewielki bar) jest w bardzo kiepskim stanie technicznym, a zbieranie funduszy na remont blokuje fakt, iż obiekt ten ma prywatnego właściciela, który przypuszczalnie za kilka lat będzie miał odmienne plany inwestycyjne związane z tą nieruchomością.

– Regional Digest of Children's Theatres (DDT), with participation of groups of young reciters, actors, and puppeteers;
– K3 – a project furthering the development of artistic activity in schools;
– Pleasure Station Day – a day of juggling, drumming and tap dancing workshops with presentations by young fashion designers, closing in a concert and a dance event with a DJ;
– poetry slams.

Today, the most crucial problem of the Johan Centrum is its seat: the building of the train station, which houses the institution (stages, back offices, halls used for workshops and exhibitions, and the small bar) are in a very poor technical condition, while collecting funds for the renovation is made difficult by the fact that the building has a private owner who will probably have different investment plans for the estate in a few years.

Mains d'Œuvres
1 rue Charles Garnier, 93400 Saint-Ouen, Francja

Stowarzyszenie to powstało w 1998 roku. Mieści się w dawnym centrum społeczno-sportowym Valeo Mills (którego powierzchnia wynosi 4000 m^2), w pobliżu Marché aux Puces de Saint-Ouen. Jego siedzibę – miejsce badań oraz działań twórczych, mające na celu wspieranie organizacji obywatelskich oraz artystów wszelkich dyscyplin – otwarto trzy lata później.

Mains d'Œuvres prowadzi program rezydencji artystów, polegający na udzielaniu pomocy przy realizacji konkretnego projektu, udostępnieniu miejsca pracy i asyście przy rozwiązywaniu problemów. Dany twórca może tu mieszkać i pracować przez określony czas (do 2 lat). Pozostałe, główne formy działalności naszego partnera z Francji to:

- wystawy,
- warsztaty dla dzieci i dla dorosłych (taneczne, teatralne, technologiczne),
- koncerty,
- przedstawienia teatralne.

Geneza Mains d'Œuvres sięga ruchu regeneracji instytucji kulturalnych, zainicjowanego we Francji ponad czterdzieści lat temu. Dzięki działaniom aktywistów i artystów w całym kraju powstawały placówki takie jak MDO, które pragną zrozumieć swoje środowisko i jego historię oraz zachować pamięć o przeszłości, dbając jednocześnie o przyszły rozwój. Od 1983 roku instytucje takie zrzeszają się w europejskiej sieci Trans Europe Halles, co umożliwia im wymianę doświadczeń i wzajemne wspieranie się przy prowadzeniu działalności kulturalnej.

Mains d'Œuvres
1 rue Charles Garnier, 93400 Saint-Ouen, France

The association was set up in 1998. It is housed in the former Valeo Mills community and sport centre (with 4.000 sq.m/43.000 sq.ft available), in the vicinity of Marché aux Puces de Saint-Ouen. The seat opened in 2001 as a centre for research and creative activity aimed at supporting civic organisations and artists active in all the arts.

Mains d'Œuvres (MDO) runs an artistic residencies programme providing assistance on carrying out specific projects, and granting an artist a place to work and assistance in solving problems. An artist is welcome to live and work here for a specified period of time (up to 2 years). Other, main forms of operation of our French partner include:

- exhibitions;
- workshops (in dance, theatre, technology) for children and adults;
- concerts;
- theatre productions.

The origin of Mains d'Œuvres dates back to the movement of re-establishing cultural institutions that began in France over 40 years ago. Thanks to the operation of activists and artists, centres similar to the MDO and eager to understand their environment and history, and to cherish the memories of the past yet at the same time caring for the future development were established throughout the country. Beginning with 1983, such institutions gather in the Trans Europe Halles network, which helps them to exchange experiences and offer each other support in conducting culture activities.

Stanica Żylina-Zariecie
Zavodska cesta 3/2844 010 01 Żylina, Słowacja

Stacja kolejowa Stanica Żylina-Zariecie to miejsce nietypowe. Z jednej strony nadal zatrzymują się tam pociągi, działa kasa biletowa, a tuż obok funkcjonuje gęsta sieć autostrad; z drugiej zaś w tym samym miejscu odbywają się koncerty, przedstawienia teatralne, projekcje filmowe, wystawy, dyskusje, warsztaty i akcje społeczne, otwarta jest też czytelnia i kawiarenka internetowa. W tej industrialnej przestrzeni tworzy się sztukę! Centrum kultury Stanica, którego działalność artystyczną zainicjowano w 2003 roku, jest również partnerem w licznych projektach europejskich.

Stanica Žilina-Zárečie
Závodská cesta 3/2844, 010 01 Žilina, Slovakia

The Stanica Žilina-Zárečie train station is not a typical location. On the one hand, trains still stop here, the ticket office is in operation, and all around is a major motorway hub, yet it is a place where concerts, theatre performances, film screenings, exhibitions, discussions, workshops and social campaigns take place, a reading room and Internet café operate, and art develops among a man-made landscape. Stanica, whose artistic activity was initiated in 2003, is a partner of numerous European projects.

P60
Stadsplein 100 a, 1181 ZM Amstelveen, Holandia

P60 to miejsce, w którym organizowane są koncerty, działania kulturalne i multimedialne, przedstawienia, warsztaty i pokazy mody. Centrum to intensywnie współpracuje z innymi lokalnymi organizacjami, angażując się w działalność na rzecz społeczności lokalnej. Nasza holenderska instytucja partnerska ma duże doświadczenie we współpracy z wolontariuszami – powstała w 2001 roku i obecnie pracuje tam 12 etatowych pracowników oraz aż 65 wolontariuszy. Więcej o programie wolontariatu w P60 dowiedzieć się można z artykułu autorstwa Simone Rietmeijer, który znajdziecie Państwo w jednym z kolejnych podrozdziałów.

P60
Stadsplein 100 a, 1181 ZM Amstelveen, The Netherlands

P60 is a place where concerts, cultural and multimedia actions, theatre performances, workshops and fashion shows are organised. P60 intensively cooperates with other local organisations and becomes involved in activities for the benefit of the local community. It is an institution with major experience in cooperating with volunteers. Working for the P60, established in 2001, are 12 members of regular staff and 65 volunteers. If you would like to find out more about P60's volunteering programme, read Simone Rietmeijer's article which can be found in one of the following chapters.

WOLONTARIAT W TEATRZE ŁAŹNIA NOWA. PERSPEKTYWA TRENERA

TEATR ŁAŹNIA NOWA THEATRE – VOLUNTEER PROJECT. A TRAINER'S PERSPECTIVE

SANDY FITZGERALD
Olivearte Cultural Agency

Ogólny zarys

W 2009 roku w ramach spotkania Trans Europe Halles odwiedziłem Teatr Łaźnia Nowa. Spodobała mi się gościnność podejmującej mnie instytucji, intrygujący kontekst historyczny, ale także nietypowy wybór lokalu, w którym ten teatr się mieści. Było dla mnie jasne, że Teatr Łaźnia Nowa jest miejscem innowacyjnym i dynamicznym i że jest z nim związana wizja przekształcenia poprzemysłowej rzeczywistości w artystyczne marzenie.

Dowiedziałem się, że ten właśnie rejon Krakowa, zwany Nową Hutą, powstał jako wzorcowy przykład radzieckiej urbanistyki. Ponad 200 tys. mieszkańców mieszkało kiedyś w rozrastających się dzielnicach bloków, budowanych wokół wielkiej huty stali. Dowiedziałem się też, że choć w latach 80. Nowa Huta znana była z niezależnego myślenia i wytrwałości w walce (jako silny ośrodek ruchu „Solidarność"), to w ostatnich latach, po tym jak kombinat drastycznie ograniczył zakres działalności i chybiony radziecki ideał legł w gruzach, Huta popadła w zaniedbanie, wzrosło bezrobocie, a lokalna społeczność przestała się rozwijać.

Jeśli spojrzeć na nią z tej perspektywy, Łaźnia Nowa jest nietypową instytucją kultury, ponieważ jako przedsięwzię-

Overview

In 2009 I paid my first visit to Łaźnia Nowa Theatre, as part of a Trans Europe Halles meeting, and enjoyed the hospitality of the organisation and the intriguing historical context and unusual location of the centre's building. It was obvious Łaźnia Nowa Theatre was an innovative and dynamic place that had a vision to build an artistic dream from a post-industrial reality.

I learned that this geographical area of Kraków, known as Nowa Huta, was built as a Soviet model of town planning, with over 200,000 inhabitants housed in ever-expanding tower blocks around a huge steel works. I also learned that although Nowa Huta is known for its long tradition of independent thinking and resilience (it was a militant centre for the 'Solidarity' movement in the 1980s), in recent years it has suffered neglect, unemployment and a lack of community development, as the steel mill has all but shut down and the misconceived Soviet ideal has crumbled. In this sense, Łaźnia Nowa is very unusual, in that it is a theatre project which has built a national and international reputation, while located in this far-flung and economically and socially depressed area of Kraków city. The clue to this eventuality lies in the fact that Teatr Łaźnia Nowa's founder and

cie teatralne zdobyła sobie sławę zarówno krajową, jak i międzynarodową, świadomie lokując swoją siedzibę w gospodarczo i społecznie podupadłym obszarze Krakowa. Kluczem do zrozumienia tego wyboru jest osoba założyciela i dyrektora artystycznego Teatru Łaźnia Nowa, Bartosza Szydłowskiego, wychowanego w Nowej Hucie.

Wiosną 2011 roku Teatr Łaźnia Nowa zwrócił się do mojej firmy, Olivearte Cultural Agency, z prośbą o wdrożenie programu szkoleniowego dotyczącego wolontariuszy. Przedsięwzięcie to zakładało trzy podstawowe cele: stworzyć model szkolenia wolontariuszy, wykorzystać i rozszerzyć istniejące sieci kontaktów oraz zaangażować w działania związane z kulturą większą liczbę młodych ludzi na poziomie lokalnym i ogólnoeuropejskim.

Omawianą grupą wolontariuszy byli tak Polacy, jak i goście zagraniczni, wszyscy zaangażowani w przedsięwzięcia kulturalne lub pracę dla rozmaitych organizacji społecznych. Wszyscy też marzyli o karierze w sektorze kultury i sztuki. Wolontariusze spoza Polski zostali zrekrutowani przez sieć Trans Europe Halles. Projekt ten okazał się przedsięwzięciem pionierskim – i wszyscy angażowali się w niego nie mając pojęcia, jakie będą efekty. Z naszej, czyli Olivearte, perspektywy, od pierwszego, organizacyjnego spotkania było więc jasne, że będziemy musieli tworzyć program szkoleniowy od podstaw (choć w oparciu o posiadaną wiedzę z zakresu szkoleń i projektów europejskich) i że prawdziwymi innowatorami będą też musieli być sami zgłaszający się do wolontariatu uczestnicy. Ciężar odpowiedzialności znacząco przesunięty został na wolontariuszy, wiele miało zależeć od ich gotowości do wykazania się elastycznością, otwartością, kreatywnością i entuzjazmem wobec tego, co nowe. Innymi słowy, Olivearte miałoby szkolić i ułatwiać działanie, podczas gdy wolontariusze musieliby podjąć inicjatywę i inspirować.

Z przyjemnością informuję, że ochotnicy stanęli na wysokości zadania i że my, trenerzy z Olivearte, z radością patrzyliśmy, jak wyzwolona przez uczestników szkolenia energia zamienia się dzięki nim w autentyczny proces rozwojowy. To oni skierowali szkolenie w stronę, która odpowiadała ich potrzebom: nieustannie zadawali pytania, prosili o informacje i starali się przyczynić do sukcesu programu. Tę ini-

artistic director, Bartosz Szydłowski, is himself a native of Nowa Huta.

In the spring of 2011, my company, Olivearte Cultural Agency, was approached by Łaźnia Nowa Theatre to develop and implement a training programme centred around volunteers. The project had three main objectives: to develop a model for volunteer training; to use and expand existing cooperation networks and to attract more young people into culture-related work, at local and European-wide levels.

The volunteers in question were a mix of Polish and international participants, all active with cultural projects or organisations and all with ambitions to make a career in art and culture. The international volunteers were drawn from Trans Europe Halles centres. This was a pioneering project and everyone was entering the process with no real idea of how it might turn out. From our point of view at Olivearte, it was clear from the first meeting that we would have to construct the training programme from scratch (but based on our previous knowledge of both training and European projects) and that the real innovators would have to be the volunteer participants themselves. A lot of the responsibility fell to the volunteers and their willingness to be flexible, open, creative and enthusiastic to learn. In short, Olivearte would train and facilitate and the volunteers would have to lead and inspire.

I am happy to report that the volunteers rose to the challenge and we, the trainers at Olivearte, were gratified to see the participants' energy transformed into a real developmental process. They steered the training to their needs: continually asking questions and requesting information and helping in every way to implement the programme. They took the initiative to their respective organisations: organising study trips, making sure of the ongoing communication between the partners and supporting each other.

The project was successful from the training point of view. And seeing how capable the volunteers were, we decided to increase the challenges for the participants. This resulted in field surveys, with teams going out into Nowa Huta to undertake research on the community's cultural understandings, cultural desires and their awareness of Łaźnia Nowa Theatre itself. It is not an easy task to engage in such

cjatywę przeszczepili później na grunt własnych organizacji, przygotowując wizyty studyjne, zapewniając stałą komunikację między partnerami i wspierając się nawzajem.

Ze szkoleniowego punktu widzenia przedsięwzięcie odniosło więc sukces. Po skonstatowaniu jak zdolni są uczestnicy, zdecydowaliśmy się podnieść im poprzeczkę, czego efektem było zlecenie im przeprowadzenia wywiadów w terenie. Zespoły wolontariuszy prowadziły badania w Nowej Hucie, pozyskując dane na temat rozumienia kultury przez lokalną społeczność, potrzeb członków tej społeczności w zakresie życia kulturalnego oraz wizerunku samego Teatru Łaźnia Nowa. Niełatwo jest w pełni się zaangażować w tego typu ankietowanie, jednak uczestnicy chętnie poświęcili się zadaniom i wypełnili swoje obowiązki, przedstawiając ustalenia które posłużyły jako materiał do dalszych działań.

Kolejnym, jeszcze większym wyzwaniem, była propozycja zorganizowania dnia otwartego Teatru Łaźnia Nowa. Jego częścią miał być festiwal uliczny przy siedzibie teatru. Był on reakcją na niektóre z ważniejszych wyników badania ankietowego, miał również stworzyć szansę na ich weryfikację. Ponadto w trakcie festiwalu miano zastosować w praktyce najważniejsze koncepcje na których oparto szkolenie teoretyczne. Okazało się, że udało się zorganizować wspaniałą imprezę, która spodobała się wszystkim zaangażowanym w nią osobom, w tym również lokalnym mieszkańcom, a poza tym ponad wszelką wątpliwość wykazała, że nasi wolontariusze będą dobrym nabytkiem dla każdej organizacji jeśli tylko umożliwi im się działanie i wskaże obszar, w którym mają się zaangażować. Co więcej, impreza ta potwierdziła przyświecające nam w Olivearte przekonanie, że proces przekuwania teorii w praktykę (*action learning*) jest najskuteczniejszym możliwym narzędziem edukacyjnym dla przyszłych menedżerów kultury.

Rezultaty

Spodziewamy się, że raport końcowy (który w tej chwili Państwo czytają), łączący opis naszej metody szkoleniowej i wyniki projektu, pozwoli uchwycić najważniejsze wnioski i użyteczne dla innych wskazówki. Warto jednak, być może, poczynić kilka dodatkowych uwag, które płyną z naszych

a way but the participants embraced the assignments, rigorously completing the briefs set and coming back with very interesting and applicable findings.

Then, even more challenging was the proposal to organise an open day for Łaźnia Nowa Theatre, including a pop-up street festival outside of the centre. The idea behind this event was to respond to and test some of the main results of the field surveys and to put into practice the main concepts inherent in the theoretical training. This turned out to be a great event and a great experience for all concerned, not least the local community, and proved without any doubt that our volunteers are a very capable asset to any organisation, once given the possibility and direction necessary

trenerskich doświadczeń. Odnoszą się one do pierwotnych celów projektu, ale mogą być interesujące także dla spuścizny po tym przedsięwzięciu.

Tworzenie modelu szkolenia wolontariuszy

Action learning

Naszą metodą działania w Olivearte jest tworzenie programów szkoleniowych (podobnych do tutaj opisywanego), które są połączeniem teorii i praktyki. Doświadczenie mówi nam, że zarządzanie kulturą wymaga, jak to określamy, *action learning* („uczenia się poprzez działanie"), a wolontariat powinien być postrzegany w równym stopniu jako program zorientowany na szkolenie i na pracę. Tak też powinien zostać zaplanowany.

Kodeks postępowania

Partnerzy biorący udział w projekcie mieli bardzo różne doświadczenia w zarządzaniu wolontariuszami. Stanowią one prawdziwą szansę na naukę oraz na poprawę i ustandaryzowanie metodologii związanej z zarządzaniem wolontariuszami. Przykładem może być kodeks postępowania, który wraz z częścią szkoleniową mógłby zostać spisany i uzgod-

to make a contribution. Moreover, it underlined the belief we hold at Olivearte that the process of turning theory into practice, Action Learning, is the most effective educational tool possible for future cultural managers.

Outcomes

By combining our training methodologies with the overall outcomes of the project, it is expected that the final report (which you are reading now) will capture the essence of what has been learned and can be of use to others. However, it might be worth mentioning some observations arising from our evaluations, as trainers, related to the original objectives, which may be of interest for the legacy of this project.

Developing a model of volunteer training

Action Learning

It would be our methodology at Olivearte to devise training programmes, such as this one, that are a mix of theory and practice. Based on our experience, cultural management necessitates that what we call Action Learning and volunteering should be seen as a training programme, as much as it is a work programme, and planned, as such.

niony przez wszystkich partnerów, aby później korzystali z niego nie tylko partnerzy tego konkretnego projektu, ale również wszelkie inne podmioty sektora.

Stanowisko kierownika wolontariuszy (koordynatora)

Zarówno w takich projektach jak ten, jak i w innych sytuacjach, w których zaangażowani są wolontariusze, wiele można zyskać jeśli ochotnikami zajmuje się wyznaczony do tego celu menedżer (koordynator). Podczas trwania całego projektu podkreślana była potrzeba istnienia takiego stanowiska – przede wszystkim w celu polepszenia komunikacji, rozdzielania zadań do wykonania i opiniowania wykonanej pracy (informacji zwrotnej), dziękowania wolontariuszom za realizację zleceń – a więc po prostu usprawnienia systemu działania. Jasne jest również, że takie rozwiązanie nie tylko poprawiłoby proces zarządzania ochotnikami i zwiększyłoby okazywane przez nich wsparcie, ale również pozwoliłoby na systematyczny rozwój systemu szkolenia wolontariuszy.

Code of practice

There was quite a difference of experience between all the partners in this project with regard to their approach to managing volunteers and the outcomes of this experience offer a real opportunity to learn, improve and standardise the methodologies related to managing volunteers. For instance, a code of practice, including training, could be formulated and agreed by all the partners and then used, not only by the partners in this project, but made available to the sector generally.

Volunteer manager position

Having a dedicated volunteer manager in organisations dealing with volunteers would improve not only projects like this one but all situations where volunteers are present. The necessity for such a position was highlighted throughout this project, be it in the context of better communication, task briefing, feedback, appreciation or simply contributing to better work practices. It is also clear that not only would this be good for the management of volunteers and their support, but it would also allow for developing volunteer training, on a systematic basis.

Wykorzystanie i rozwój istniejących sieci współpracy

Problemy lokalne

Choć na płaszczyźnie międzynarodowej projekt działał to, paradoksalnie, lokalna współpraca okazała się dużo trudniejsza. Zdarza się bowiem, że niezależne ośrodki kultury są odizolowane na poziomie lokalnym i regionalnym. Przyczyną może być spuścizna historyczna, określona percepcja konkurencji, brak zaufania bądź rywalizacja o ograniczone zasoby. W omawianym przedsięwzięciu obserwowaliśmy u wolontariuszy chęć, wręcz pragnienie, współpracy lokalnej i międzynarodowej. W przyszłości należy więc zachęcać przede wszystkim do tworzenia sieci współpracy na wszystkich możliwych poziomach, a być może trzeba również wykorzystać wolontariuszy i nowe pokolenie pracowników sektora kultury jako awangardę, która skruszy stare przekonania i izolacjonizm.

Using and expanding existing cooperation networks

Local challenges

While the international aspect of the project was well represented, ironically local networking seems to be more of a challenge. Independent cultural centres can find themselves isolated in their local and regional circumstances. This can be due to historic legacies, perceived competition, mistrust or vying for limited resources. What we saw in this project was a willingness, even eagerness, to cooperate at a local and an international level by the volunteers. The future must be about encouraging networking, at every level, maybe using volunteering and the new generation of cultural workers as the vanguard in breaking down old perceptions and isolationism.

Attract more young people into culture-related work, at local and european levels

Make it attractive

A troubling aspect of volunteer management is the frequent lack of thought that goes into supporting, appreciating and training volunteers, once they are taken on by an organisation.

Obviously a recognition of this dilemma formed part of the thinking behind initiating this project. What is clear is that there should be a holistic approach, whereby an organisation prepares at all levels to host a volunteer(s): that there is a plan in place. In addition, a vital part of this preparation is that the core staff of an organisation is briefed and willing to engage with the volunteer(s) and to support the programme. It is certain from all the feedback in this project that volunteers can often feel quite isolated and undervalued, so inclusion and real engagement with an organisation's team is important. If volunteering in the cultural sector is made more attractive for young people, by improving their working conditions and providing training that is useful for their future careers, then the level of volunteering will increase.

Zaangażować więcej młodzieży w pracę związaną z kulturą zarówno na poziomie lokalnym, jak i europejskim

Uatrakcyjnić pracę

Często problemem w zarządzaniu wolontariatem staje się brak refleksji nad wsparciem, docenieniem i szkoleniem wolontariuszy po tym, gdy już zostali zaangażowani przez daną instytucję.

Przyjęcie do wiadomości tego faktu stało się w znacznej mierze inspiracją dla zorganizowania omawianego projektu. To jasne, że podejście do tych kwestii powinno być holistyczne. Zgodnie z nim, organizacja przygotowująca się do przyjęcia ochotników czyni to na wszystkich możliwych poziomach. Innymi słowy, wszystko jest przeprowadzane zgodnie z planem. Co więcej, ważną częścią przygotowań do projektu jest wcześniejsze poinformowanie o nim wszystkich najważniejszych pracowników i zachęcenie ich do angażowania się we współpracę z wolontariuszami oraz wspierania programu. Informacje zwrotne otrzymane w ramach projektu jasno świadczą o tym, że wolontariusze często mogą się czuć izolowani i niedoceniani, stąd prawdziwe włączenie ich w działalność organizacji i działanie zatrudnionego tam zespołu jest bardzo ważne. Jeśli wolontariat na rzecz sektora kultury stanie się bardziej atrakcyjny dla młodzieży, co osiągnąć można poprawiając warunki pracy i zapewniając szkolenie pomocne z punktu widzenia ich przyszłej kariery zawodowej, to popularność takiego wolontariatu się zwiększy.

Wnioski

Wyniki ankiety wypełnionej przez uczestników po zamknięciu szkolenia były w przeważającej części pozytywne. Naturalnie stanowią one dla nas, trenerów, zachętę na przyszłość, jednocześnie sprawiają jednak, że czujemy się odpowiedzialni za zebranie, wdrożenie i poprawę efektów naszego projektu. Dowodzą też, że tego rodzaju kursy szkoleniowe są potrzebne i że wolontariusze z całej Europy potrafią korzystać z tego typu doświadczeń. Widać również, że systemy wsparcia dla wolontariuszy są nieliczne i potrzebują inicjatyw zarówno lokalnych, jak i międzynarodowych (ta-

Conclusions

The results of the evaluation undertaken with the participants following the training was overwhelmingly positive. Of course, this is very encouraging to hear for us trainers, but it also carries a responsibility for us all to gather, implement and improve on the outcomes of the project. It also proves that such training courses are needed and that volunteers all over Europe would benefit from a similar experience. What was also clear is that the supports for volunteers are very thin on the ground and need both local and international initiatives, like this one, that are available on a continuing basis for volunteers in the cultural sector.

A very important factor in this project was its international dimension. Although this also had problems (e.g. there are considerable bureaucratic differences between European member states and this leads to all sorts of unforeseen barriers and difficulties), the positives far outweigh the negatives. Volunteering is a key mechanism for young people to enter the cultural sector and it must be recognised and developed, not as an 'add on' but as a core activity within organisations and the sector.

The challenge now for Łaźnia Nowa Theatre and its partners is how to build on what was a successful and very worthwhile project, including the dissemination and implementation of the knowledge gained around the three original objectives. A key player in this could be Trans Europe Halles, who have an online platform, the TEH Resource, specifically for this purpose.

Finally, credit must go to Bartosz Szydłowski and his team for conceiving this project and recognising the importance of volunteering in the cultural sector. On the practical side, a big 'thank you' to Gosia Chęcińska-Głazik, the manager overseeing this project for Łaźnia Nowa Theatre. She became a key person for all of us working on the project and vital to its success. And, of course, we have to thank the volunteers themselves, who will hopefully carry the learning and energy of this experience out into the wider world, leading change in the next generation. I believe they will!

kich jak tu wspomniana), stale dostępnych dla wolontariuszy w sektorze kultury.

W tym projekcie niezmiernie istotnym czynnikiem był jego wymiar międzynarodowy. Pomimo tego, że na tym polu również wystąpiły problemy (np. znaczące różnice biurokratyczne między krajami członkowskimi, co prowadziło do rozmaitych nieprzewidzianych przeszkód i utrudnień), zaobserwowano tu zdecydowanie więcej aspektów pozytywnych niż negatywnych. Wolontariat jest kluczowym mechanizmem pozwalającym ludziom młodym na wejście do sektora kultury. Należy to przyjąć do wiadomości i rozwijać go – nie jako „dodatek", lecz podstawową działalności instytucji w tym sektorze.

Przed Teatrem Nowa Łaźnia i jego partnerami stoją teraz nowe wyzwania. Co można stworzyć na fundamentach tego projektu, który był udany i wart włożonego weń wysiłku? Jak rozpowszechniać i wykorzystać pozyskaną wiedzę? Rolę kluczowego partnera powinna tu odegrać sieć Trans Europe Halles, która dysponuje platformą internetową służącą właśnie do tego celu (TEH Resource).

Na koniec należy też podziękować panu Bartoszowi Szydłowskiemu i jego zespołowi za to, że wpadli na pomysł takiego przedsięwzięcia i zrozumieli jak ważny jest wolontariat w sektorze kultury. Jeśli chodzi o stronę praktyczną, wielkie podziękowania należą się Gosi Chęcińskiej-Głazik, menedżerowi (koordynatorowi) nadzorującemu ten projekt ze strony Teatru Łaźnia Nowa. Stała się ona osobą kluczową dla wszystkich pracujących przy projekcie i miała decydujące znaczenie dla sukcesu całego przedsięwzięcia. Należy również, rzecz jasna, podziękować samym wolontariuszom którzy, miejmy nadzieję, przekażą dalej zdobytą wiedzę oraz energię płynącą z tego doświadczenia, będąc w ten sposób motorem kolejnych zmian. Wierzę, że tak się stanie!

ZARZĄDZANIE WOLONTARIATEM W PRAKTYCE. DOŚWIADCZENIA NASZYCH INSTYTUCJI PARTNERSKICH

PRACTICAL MANAGEMENT OF VOLUNTARY SERVICE. EXPERIENCES OF OUR PARTNER INSTITUTIONS

„We właściwym miejscu, we właściwym czasie". Dziedzictwo Małopolski polem działań dla wolontariuszy

"At the right place, at the right time". Małopolska heritage as the field for volunteering action

KAMILA KOSMALSKA

Integralną część większości długoterminowych projektów i programów realizowanych przez Małopolski Instytut Kultury stanowi wolontariat, który jest jednym ze środków realizacji zadań statutowych Instytutu. Program wolontariacki w tej publicznej instytucji kultury został gruntownie przebadany w 2010 roku, podczas szeroko zakrojonych badań prowadzonych przez Fundację Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia". Po przeprowadzeniu badań wstępnych, analiz i wywiadów pogłębionych z koordynatorką programu oraz ze współpracującymi wolontariuszami, Fundacja nadała Małopolskiemu Instytutowi Kultury pierwszy w historii polskiego wolontariatu tytuł „Organizacji przyjaznej wolontariuszom", a przykłady zastosowanych przez MIK rozwiązań kluczowych problemów opublikowała jako „dobre praktyki" w *Praktycznym poradniku współpracy z wolontariuszami*.

Część przedsięwzięć podejmowanych i realizowanych przez Małopolski Instytut Kultury opiera się właśnie na współpracy z osobami, które dobrowolnie zgłaszają się do instytucji, chcąc pomagać przy konkretnym wydarzeniu lub w jakimś obszarze tematycznym. Wolontariat dotyczy dzia-

An integral part of most long-term projects and programmes carried out by the Małopolska Institute of Culture is voluntary service, one of the ways to attain the statutory objectives of MIK. The volunteering programme of this public institution of culture was thoroughly studied in 2010, during an extensive analysis conducted by the Stocznia Laboratory of Social Innovation and Research Foundation. After the preliminary round of analyses, research, and in-depth interviews with the programme coordinator and cooperating volunteers, the Foundation awarded the Małopolska Institute of Culture the title of a "volunteer friendly organisation" (first time in the history of Polish voluntary service), and the examples of solutions to key problems applied by the MIK were published as good practices in the *Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami*.

Some projects undertaken and carried out by the Małopolska Institute of Culture are based on cooperation with the people who volunteer, eager to help in a specific campaign or in a thematic area. Voluntary service is present also in activities in the area of "human resources for culture"

łań również z obszaru „kadry kultury" – staje się pierwszym krokiem w kierunku kariery w tym sektorze przez umożliwianie rozwoju i stwarzanie okazji do zdobycia doświadczeń wszystkim osobom, które chcą związać swoją przyszłość zawodową z kulturą.

Nawiązując współpracę z wolontariuszami MIK odpowiada na ich potrzeby i oczekiwania, w sposób przemyślany i zaplanowany organizując ich pracę. Oczywiście poziom zaangażowania i odpowiedzialności oraz zakres obowiązków i możliwości nabywania nowych kompetencji jest ściśle powiązany z charakterem poszczególnych projektów. Jednak cechą wspólną jest angażowanie ochotników do zajęć odpowiedzialnych, nie zaś zlecanie zadań pomniejszych, nieistotnych lub pozostałych po stałym personelu. Współpraca z nimi stanowi bowiem jeden z celów operacyjnych, służących realizacji celu strategicznego – kształceniu i doskonaleniu kadr kultury. Na tym także polega wyjątkowość programu wolontariackiego MIK-u: obok korzyści płynących dla samej instytucji ogromny nacisk kładzie się tu również na tworzenie środowiska i atmosfery do nauki dla młodych menedżerów i animatorów kultury.

Najliczniejszą grupę zgłaszających chęć współpracy stanowią zdecydowanie studenci wiążący swoją przyszłość z sektorem kultury i pragnący poprzez wsparcie inicjatyw MIK-u zdobyć doświadczenie, wiedzę i umiejętności niezbędne do tej pracy, dlatego nadrzędnym celem przy każdorazowym planowaniu harmonogramu ich prac i obowiązków jest dostosowanie warunków współpracy do ich zainteresowań i umiejętności.

Stosując kryterium czasu trwania współpracy podzielono w MIK-u wolontariat na dwa typy, które różnią się nieco szczegółami organizacyjnymi: wolontariat stały oraz akcyjny/wydarzeniowy/eventowy. Pierwszy z nich polega na nawiązaniu dłuższej współpracy (przynajmniej kilka tygodni) i powierzeniu wolontariuszowi zadań z zakresu stałych programów MIK oraz realizowaniu ich w domu lub w instytucji. Wolontariat akcyjny natomiast, choć opierający się niemal na identycznym schemacie organizacyjnym, wiąże się z konkretnymi projektami i imprezami, a zadania powierzone wolontariuszom realizowane są w trakcie wydarzenia, w miejscu gdzie ono się odbywa.

as it becomes the first step towards a career in the sector, as it creates an opportunity to develop and acquire experience for the people who see their professional future in the sector of culture.

Starting to cooperate with volunteers, MIK answers their needs and expectations in a planned way while organising their work. Obviously, the level of involvement and responsibility, the scope of duties and potential for acquiring new competencies is closely linked to the nature of individual projects. Nevertheless, the common denominator is the involvement of volunteers in responsible tasks, rather than commissioning them with minor, insignificant, and leftover tasks. Such cooperation is one of the operational goals, serving the attainment of the strategic objective, namely, the education and training of human resources in the culture sector. This is also the factor decisive for the uniqueness of the voluntary service programme of MIK: besides the benefits that the institution itself reaps, a vast emphasis is laid on the development of an environment and atmosphere conducive for young managers and animators of culture to learn.

The most numerable group of those applying to cooperate are definitely students, who see their future in the cultural sector, and are eager to gain experience, knowledge and skills necessary for this work by supporting MIK initiatives. This is why the overarching goal whenever the agenda of the works and duties is designed is the adjustment of the conditions of cooperation to their interests and skills.

Applying the criterion of duration of cooperation, voluntary services in MIK were divided into two types that differ slightly with organisational details: regular and campaign/event voluntary services. The first means establishing cooperation for a longer period (at least a few weeks), and entrusting the volunteer with tasks from the scope of MIK permanent programmes to be carried out at home or on MIK's premises. In turn, the campaign voluntary service, although following a near identical organisational system, is bound to specific projects and events, while the tasks entrusted to volunteers are carried out during the event, at the place where it is held.

Nomination of a volunteer coordinator in as small an institution as MIK (the number of people on job contracts at

Wyodrębnienie stanowiska koordynatora wolontariuszy w tak małej instytucji, jaką jest MIK (liczba osób zatrudnionych w Instytucie na umowę o pracę jest bowiem niewielka), jest czymś wyjątkowym. Obowiązki związane z koordynowaniem programu współpracy nie są wprawdzie jedynymi wchodzącymi w zakres odpowiedzialności tej osoby, jednak ich wydzielenie podkreśla istotne miejsce wolontariatu w misji całej organizacji. Ich zakres obejmuje kompleksowe zaplanowanie i zorganizowanie całości procesu współpracy z wolontariuszami. Specyfiką MIK-u jest wprawdzie to, że właściwie każdy pracownik może nawiązać współpracę z wolontariuszami jeśli tylko zajdzie taka potrzeba i w związku z tym to on podejmuje ostateczną decyzję o zaangażowaniu konkretnego ochotnika, jednak to właśnie koordynator dba o przestrzeganie zasad procesu: redaguje ogłoszenia o zapotrzebowaniu na wolontariuszy, przyjmuje zgłoszenia, aranżuje spotkania z innymi koordynatorami i rozmowy wstępne, pilnuje formalności takich jak podpisanie pisemnego porozumienia, ubezpieczenie, wystawienie referencji, kontroluje przebieg współpracy po obu stronach oraz gromadzi kontakty do wolontariuszy byłych i potencjalnych. Koordynator funkcjonuje więc w podwójnej roli – z jednej strony jest opiekunem wolontariuszy, dba o ich dobre samopoczucie i aklimatyzację w instytucji, a z drugiej gromadzi opinie od pozostałych pracowników i kontroluje poczynania ochotników, pełniąc też rolę „bufora bezpieczeństwa" w sytuacji ewentualnego konfliktu wolontariusz *vs* członek zespołu.

Nawiązywanie współpracy z nowymi wolontariuszami może mieć swój początek w dwóch sytuacjach. W pierwszej zapotrzebowanie na wolontariuszy zgłasza koordynator konkretnego projektu i wówczas to on określa dokładny profil osoby, jakiej potrzebuje. W drugiej to kandydat na wolontariusza sam zgłasza się do MIK-u. MIK nie prowadzi jednak stałego naboru wolontariuszy – nowe osoby są przyjmowane jedynie wówczas, gdy jest dla nich zajęcie.

Wolontariusz chcący zaangażować się w działania naszego Instytutu powinien, najlepiej drogą mailową, dostarczyć najważniejsze informacje o sobie i swoich oczekiwaniach względem instytucji: przesłać CV, określić swoje zainteresowania, umiejętności i czas, jaki może poświęcić na pracę. Każdą bowiem wcześniej zdobytą umiejętność moż-

the Institute is low) is something exceptional. Although the duties related to coordination of the programme of cooperation are not the entire content of that person's job description, nevertheless, their definition emphasises the significant place of voluntary service in the organisation's mission. The scope covers complex planning and organisation of the entire process of cooperation with volunteers. A distinctive characteristic of MIK makes every member of the staff capable of starting cooperation with volunteers, should such a need be, which is why that member of the staff makes the final decision to start working with a specific person. It is the coordinator who sees to the rules of the process being observed, advertises the demand for volunteers, receives applications, arranges meetings with other coordinators and interviews, and sees to it that all the formalities (e.g. signing the contract, insurance, giving references, etc.) are done. Moreover, the coordinator controls the course of cooperation on both the sides and makes a database of contacts to former volunteers and potential volunteers. Thus, the coordinator wears two hats: on the one hand, he is the guardian of the volunteers, caring for their good spirit and moods, and adjustment to the institution, and in his other role he collects opinions from the staff and controls the activities of the volunteers, thus playing the role of the "safety buffer" in the potential conflict between a volunteer and a member of the regular team.

Cooperation with new volunteers may start in two ways. Either such a need is submitted by the coordinator of a specific project, and then it is the coordinator who defines the needs precisely. Else, it is the volunteer who applies to MIK informing about readiness to start voluntary service. MIK does not run a regular enrolment of volunteers: new people are admitted only if there is a job for them to do.

A volunteer eager to become involved in the activities of the Institute should provide the most important information about himself/herself together with expectations. This is best done by e-mailing the CV, description of interests, skills and time that the volunteer may devote to such service. It is so as every skill acquired earlier may (or, rather, should) be made use of. Once a placement for the volunteer emerges, the coordinator learns whether people deal-

na – co więcej, wręcz należy – wykorzystać. Kiedy już pojawi się pomysł na to, gdzie ulokować daną osobę, koordynatorka wolontariatu dowiaduje się, czy pracownicy zajmujący się konkretnym projektem potrzebują wsparcia wolontariusza. Gdy odpowiedź jest pozytywna, ustala termin pierwszego spotkania i rozmowy wstępnej, w której zawsze uczestniczą trzy strony – wolontariusz, koordynator projektu/programu oraz koordynator wolontariuszy. Na takim spotkaniu najważniejsze są dwie sprawy: aby wolontariusz orientował się w działalności MIK-u, wiedział, czego oczekuje po ewentualnej współpracy oraz mniej więcej określił warunki czasowo-przestrzenne, tzn. gdzie chce wykonywać świadczenie (w siedzibie MIK-u czy gdzie indziej) oraz w jakim wymiarze czasowym (ile godzin w ogóle oraz w jakim harmonogramie). Obowiązkiem koordynatorów jest natomiast odpowiedź na pytania dotyczące etapów współpracy, potencjalnych zadań, możliwości odbycia szkoleń i otrzymania referencji. Jeśli oczekiwania obu stron będą zbieżne, rozpoczyna się ustalanie harmonogramu pracy wolontariusza.

Ogłoszenie o zapotrzebowaniu na ochotników może pojawić się także w newsletterze wolontariackim. Otrzymują go osoby, które albo zakończyły już współpracę z MIK-iem przy innym projekcie, albo zgłosiły kiedyś swoją chęć, lecz nie było wówczas dla nich zadań. Te dwie grupy osób mają pierwszeństwo w decyzji o podjęciu współpracy i dopiero wtedy, gdy żadna z nich się nie zgłosi (bądź też ich liczba będzie niewystarczająca), informacja o rekrutacji pojawia się na stronie głównej MIK-u oraz portalach branżowych (np. na stronie prowadzonej przez Narodowe Centrum Kultury – www.kadrykultury.pl). W obydwu przypadkach ogłoszenie zawiera informację o profilu poszukiwanych wolontariuszy, ewentualnych umiejętnościach, które powinni posiadać, poświęconym czasie, jak również o tym, co mogą zyskać na współpracy.

Po rozmowie wstępnej i ustaleniu szczegółów współpracy przygotowywane zostaje porozumienie. Już kilka lat temu podjęto decyzję o tym, że porozumienie wolontariackie będzie sporządzane na piśmie z każdym ochotnikiem, niezależnie od czasu trwania współpracy. Obecnie podstawowa umowa wolontariacka zawiera między innymi: zakres czynności, jakie zostaną powierzone wolontariuszowi,

ing with specific project need the support of a volunteer. In case of a positive answer, the dates of the first meeting and preliminary interview are arranged. There are always three parties participating in it: the volunteer, the project/programme coordinator, and the coordinator of the volunteers. Most important at such a meeting are two questions: for the volunteer to be familiar with the operation of MIK, and know what is expected from the potential cooperation, and the outlining of the conditions of work (e.g. time and space where the volunteer wants to provide services: at the seat of MIK or elsewhere, how many hours and at what times the volunteer is ready to work, etc.). On the other hand, it is the duty of the coordinator to answer questions concerning the details of cooperation, professional tasks, possibility of participating in training sessions, and obtaining references. If the expectations of both the parties converge, the timetable for the volunteer is decided.

Call for submissions of volunteers may also be published in the voluntary service newsletter. It is sent to people who either finished working with MIK on another project or applied as potential volunteers, yet at the time there were no tasks to be entrusted to them. These two groups of people have the right of first refusal, and only if no such person applies (or the number of such people is insufficient), information about recruitment is made available in the main MIK website and specialised portals (e.g. the website of the National Centre for Culture: www.kadrykultury.pl). Whichever the case, the advertisement contains information about the profile of volunteers sought, the skills that they should have, time to be devoted, and also the potential gains from cooperation.

After the preliminary interview and arrangement of details of cooperation, the contract is drawn. Already a few years ago, a decision was reached that the voluntary service contract will be made in writing with every volunteer, independent of the duration of cooperation: whether it is three months or three days. Today, the basic voluntary service contract contains, among others, the scope of duties entrusted to the volunteer, the place and timeframe where these will be performed, and the confidentiality clause. If a volunteer becomes the "author of a work" as part of his or her duties,

miejsce i przedział czasowy, w którym zostaną wykonane, oraz klauzulę poufności. Jeśli wolontariusz w ramach swoich obowiązków staje się „twórcą dzieła" – pisze teksty, które zostaną potem wykorzystane w publikacjach, przygotowuje dokumentację fotograficzną wydarzenia itd. – przy porozumieniu zawarta zostaje z nim umowa o dzieło i jego bezpłatne udostępnienie, natomiast przy przekazywaniu „dzieła" spisany musi zostać jeszcze protokół odbioru.

Po podpisaniu porozumienia czas rozpocząć wdrażanie wolontariusza do instytucji, zespołu i obowiązków. Jeśli wolontariusz wyrazi na to zgodę, większa część tego procesu rozpoczyna się jeszcze przed właściwym początkiem współpracy. W miarę obustronnych możliwości wolontariusz przychodzi wówczas do siedziby MIK-u i zostaje zapoznany z jej topografią oraz oprowadzony po działach i zaprezentowany pracownikom, dowiadując się w ten sposób kto jest za co odpowiedzialny i przy jakim projekcie działa. To kluczowy dla całego procesu wdrażania element – wolontariusz zostaje przedstawiony personelowi, dzięki czemu od samego początku nie jest kimś anonimowym i rozeznaje się w zespole, co daje mu poczucie przynależności do niego i ułatwia koegzystencję z nim od pierwszego dnia.

Przykładowe, powierzone naszym ochotnikom zadania to: redagowanie tekstów (treści na strony internetowe, do materiałów promocyjnych czy artykułów) w dziale promocji lub w redakcji kwartalnika „Autoportret"; wyszukiwanie informacji i prowadzenie baz danych; administrowanie stron internetowych; współtworzenie i animowanie gier terenowych/planszowych (np. Pierścień św. Kingi, Chłopska Szkoła Biznesu); przygotowywanie materiałów edukacyjnych (przewodników, scenariuszy lekcji, ulotek edukacyjnych), planów warsztatów (m.in. teatralnych, o wielokulturowości); pomoc przy organizacji konferencji i spotkań (np. Dom Kultury +); opieka organizacyjna nad wydarzeniami (np. Małopolskie Dni Dziedzictwa Kulturowego).

Wszystko opiera się na obustronnym zobowiązaniu. Wolontariusz mówi: „Przyszedłem coś zrobić, chcę pomóc, zdobyć doświadczenie i poświęcić swój czas – dajcie mi więc jakieś poważne zadanie, na pewno sobie poradzę". Natomiast koordynator projektu komunikuje: „Daję ci samodzielne zadanie do wykonania, a od ciebie zależy, czy wszystko pójdzie tak,

e.g., writes texts that are later published, makes photo documentation of events, etc., a copyright contract for free transfer of rights/license is also entered. Moreover, an acceptance protocol must be signed after transferring the "work".

Once the contract is signed, it is time to begin the induction of the volunteer to the institution, team, and duties. If the volunteer agrees, most of this process takes place before the beginning of cooperation proper. As far as possible for both the parties, the volunteer arrives at the seat of the MIK and is made familiar with its topography, shown the departments, and made familiar with the staff, learning in this way who is responsible for what, and in what project they operate. This is a key element for the entire process of induction, the volunteer is presented to the team, for which reason, from the very beginning, he or she is not an anonymous person but is familiar with the team, which gives the volunteer a sense of belonging, and helps in coexistence from the very first day.

Some model tasks to be carried out include: editing of texts (website content, promotional materials, articles) in the promotion department or in the editorial department of the *Autoportret* quarterly; seeking information and managing databases; website administration; co-authoring and animation of role-play games (board and live action, e.g. the Ring of Saint Kinga, the Peasant School of Business); designing teaching aids (guidebooks, lesson scenarios, educational flyers) plans of workshops (e.g., theatrical, on multiculturality); assistance in the organisation of conferences, meetings (e.g. Dom Kultury +); organisational support of events (e.g. Małopolska Days of Culture Heritage).

Everything is based on bilateral obligation: the volunteer says "I've come to do something, I want to help, I want to gain experience, and devote my time, so give me a serious task, and I'll certainly cope." The project coordinator, on the other hand, communicates: "I'm giving you an independent tasks to be performed, and it depends on you whether everything goes as it was planned. Approach it with responsibility." To encourage such volunteers to work, one needs to emphasise their success and role in the overarching objective. For this reason, there are a number of universal solutions operating in MIK that are applied in the same way towards

jak zostało zaplanowane. Podejdź do tego odpowiedzialnie". Aby zachęcić takich ochotników do pracy, należy uwydatniać sukcesy i akcentować ich rolę w całości działań. Funkcjonuje w związku z tym w MIK-u kilka uniwersalnych rozwiązań, które stosuje się wobec wszystkich jednakowo. Po pierwsze, jest to zamieszczenie fotografii i notki o wolontariuszu w zakładce „zespół" na stronie internetowej – przez cały czas trwania współpracy dana osoba funkcjonuje jako członek zespołu MIKu już nie tylko w świadomości pracowników, ale też wszystkich odwiedzających stronę użytkowników. To kolejna, obok udziału w „operatywce" (zebraniu personelu), forma nobilitacji i podstawa budowania poczucia odpowiedzialności za powierzone zadania. Drugie rozwiązanie to podpisywanie każdego tekstu, materiału, „wytworu" autorstwa wolontariusza jego imieniem i nazwiskiem – unika się używania sformułowań „zespół MIK" albo „pracownik MIK".

MIK nigdy nie odmawia wydania pisemnego potwierdzenia odbytej współpracy. Podstawowe, zawarte w nim informacje dotyczą czasu trwania świadczeń i zakresu powierzonych obowiązków. Takie zaświadczenie uzyskuje każdy wolontariusz, nawet bez wyraźnej prośby z jego strony. Natomiast jeśli sam sobie tego zażyczy, może dodatkowo otrzymać rekomendację – opinię od koordynatora na temat swoich umiejętności, kompetencji i efektywności pracy. Następnie, za zgodą wolontariusza, jego adres mailowy zostaje zapisany w bazie newslettera, co pozwala mu dowiadywać się o kolejnych naborach, poszukiwanych współpracownikach, czy po prostu o wydarzeniach organizowanych przez MIK.

Nie później niż kilka dni po zakończeniu głównych wydarzeń związanych z danym projektem odbywa się spotkanie ewaluacyjne z udziałem wszystkich koordynatorów i wolontariuszy. Jest to okazja do wymiany spostrzeżeń, przekazania przez naszych ochotników uwag dotyczących ich współpracy z instytucją i zespołem pracowników, organizacji itd. To wyjątkowa szansa na zebranie bezcennych z punktu widzenia zarządzania całością projektu informacji, które pomogą przy kolejnych edycjach uniknąć niedociągnięć wskazanych przez wolontariuszy.

Współpraca z wolontariuszami powinna wynikać bardziej z chęci zapewnienia młodym ludziom warunków do rozwoju ich umiejętności, kompetencji i zdobywania doeveryone. First, it is the placement of a photo and bio of the volunteer on the website under the "Team" tab so that the person functions as a member of the MIK team throughout the cooperation not only in the minds of the staff but also in the presentation made available to all visitors of the website. This is another form of promotion (besides participation in team sessions) and another way of building a sense of responsibility for the tasks entrusted. Another solution used is signing every text, every "product" of the volunteer with his or her full name. Phrases like "MIK team" or "MIK staff" are avoided.

The MIK never refuses issuing a written confirmation of the cooperation. The main information contained in such a statement concerns the duration of services provided in the scope of entrusted duties. Such a certificate is given to every volunteer, even without a clear request. In turn, if the volunteer prefers, he or she may additionally receive the coordinator's recommendation, and opinion about the volunteer's skills, competencies and efficiency of work. With the volunteer's consent, the e-mail address is entered into the newsletter database which is used to notify the volunteer about successive enrolments, cooperation sought, and events organised by MIK.

Not later than a few days since the completion of main events in a given project, an evaluation meeting with participation of all the coordinators and volunteers is held. It provides an opportunity to exchange comments and share the remarks concerning cooperation with the institution and its team, organisation, etc.: an exceptional opportunity to collect information, priceless from the point of view of managing the entire project, which in the successive rounds will be helpful in avoiding a variety of flaws and shortcomings pointed out by the volunteers.

It is good to have cooperation with volunteers resulting from the eagerness to provide young people with conditions for developing their skills, competencies, and gaining experience, rather than from shortages of human resources or laziness of the team. There are projects and activities that may offer volunteers a broad range of potential tasks to be fulfilled, and adjust them to their competencies. This is why the motto of the MIK voluntary programme is "at the right

świadczenia niż ze zbyt małych zasobów kadrowych czy lenistwa zespołu. Są projekty i działania, które mogą zaoferować wolontariuszom szeroki wachlarz możliwych zadań do wypełnienia oraz dostosować je do ich kompetencji. Dlatego motto MIK-owego programu wolontariackiego brzmi: „we właściwym miejscu, we właściwym czasie”, a Instytut realizuje swój program wolontariatu według wzorcowych etapów, opisanych w rozdziale pierwszym naszej publikacji. Można więc uznać go za instytucję będącą przykładem wdrażania dobrych praktyk zarządzania wolontariatem w zakresie dziedzictwa kulturowego.

place, at the right time”, and the Institute continues its voluntary service programme according to standard stages described in the first chapter of our publication. For this reason, it can be considered an institutional role model in the introduction of good practices in volunteer management in culture heritage sector.

Instytucja kultury a społeczność lokalna, czyli jak wolontariusze naszego teatru pracowali z jego sąsiadami. Projekt „Wakacje z Łaźniowcami”

An institution of culture and the local community, or how the volunteers of our theatre worked with its neighbours. The Wakacje z Łaźniowcami – Holiday with the Łaźnia People project.

JAROSŁAW TOCHOWICZ

Dla mnie teatr „Łaźnia Nowa” oprócz tego, że jest to teatr jako taki, jest miejscem gdzie przez wakacje spotykają się różni ludzie, w różnym wieku, z różnymi pomysłami na życie i tworzą coś, czego ja w swoim życiu jeszcze nie doświadczyłam. Ludzie w „Łaźni” są niesamowici po prostu, ja nie wiem jak inaczej to powiedzieć. To są ludzie, którzy mają jakiś magnetyzm w sobie, przyciąganie. Ja zupełnie przez przypadek w tej Łaźni jestem i mam nadzieję, że w niej pozostanę, w jakieś mniejszej lub większej formie bycia z nią, ale pozostanę, bo czuje się tutaj naprawdę bardzo fajnie. I tak sobie myślę, że jest to takie miejsce dla mnie, które daje mi możliwość jeszcze jakiejś realizacji.

S., uczestniczka warsztatów
(z wywiadu przeprowadzonego przez Kingę Switzer)

“Besides it being a theatre as such, I find the Łaźnia Nowa Theatre a place where various people meet during the holidays: of various ages, with various ideas for life, and they build something that I have never before experienced in my life. People at the Łaźnia are simply exceptional, I just don’t know how to express it in other words. They are people who have some kind of magnetism in themselves: some kind of attraction. I’m here at Łaźnia through an absolute coincidence and I hope I will remain here, being together with it to a greater or lesser extent, but I will remain, because I feel really great here. I just think that this is the place for me, the place that gives me the possibility for some additional fulfilment.”

S., Workshop participant
(from an interview conducted by Kinga Switzer)

Geneza projektu

Na początku trzeba powiedzieć, że „Wakacje z Łaźniowcami” są twórczą kontynuacją różnych wątków i spraw, które były poruszane w czasie współpracy z ochotnikami biorą-

Project origins

One must begin by saying that the Wakacje z Łaźniowcami – Holidays with the Łaźnia People are a creative continuation of various themes and matters that were mentioned or

cymi udział w projekcie „Opracowanie i wdrożenie programu szkoleń wolontariuszy z zakresu zarządzania kulturą na podstawie wymiany doświadczeń członków sieci Trans Europe Halles". Początkowo „Wakacje..." miały być niezależną imprezą letnią. Jednak w ciągu roku, gdy projekt dla wolontariuszy w naszym teatrze wyłonił mocną grupę przedsiębiorczych osób, w sposób naturalny powstał pomysł połączenia ich sił, tym bardziej że Nowa Huta to nadal swego rodzaju *terra incognita* – teren ciekawy dla młodych ludzi.

Już w ramach ćwiczeń związanych z warsztatami projektowymi wolontariusze kilka razy wykonywali różne działania, skierowane do mieszkańców okolicznych bloków i podwórek, takie jak wystawa fotografii oraz „Pop Up Festival". Działania te spotykały się z bardzo ciepłym przyjęciem co udowodniło nam, że w środowisku lokalnym „Łaźni" istnieje dobry klimat.

W ramach prac przygotowawczych opracowałem główne ramy projektu „Wakacje z Łaźniowcami" i określiłem udział poszczególnych artystów/instruktorów. Od początku jednak zakładałem w tym letnim projekcie bardzo duży samodzielny i kreatywny udział wolontariuszy. To właśnie najważniejszy jego składnik – przestrzeń między wolontariuszami a mieszkańcami Nowej Huty – miała być „zapełniona" energią uczestników projektu.

Założenia naszych „Wakacji..."

Jest lato. Teatr Łaźnia Nowa wychodzi ze swojego budynku, staje na podwórku, w przestrzeni publicznej. Przychodzi do mieszkańców i tworzy dla swoich sąsiadów atmosferę pikniku, sytuację spotkania, relaksu „na kocyku". Ten koc staje się terenem wspólnym, naszym i zaproszonego uczestnika. Sprzyja budowaniu przyjaznego nastawienia, staje się narzędziem oswajania przestrzeni. Stawiamy też letnie, wysokie, żółte namioty, rozkładamy turystyczne krzesełka i stoły. W ten sposób podkreślamy typową dla czasu wakacji mobilność.

Teatr w tej akcji publicznej buduje relacje z ludźmi, oferując im uczestnictwo w działaniach muzycznych, plastycznych i teatralnych, które nie wymagają ani wysoko wyspecjalizowanych umiejętności, ani żadnych opłat. A kim jest nasz

worked on during a cycle of collaborative projects with volunteers participating in Design and implementation of a training programme for volunteers in culture management based on the experience of the members of the TransEuropeHalles network. Initially, these Holidays were supposed to be an independent summer event. Yet over the course of the year, after the project for volunteers in our theatre revealed a very strong group of entrepreneurial people, an idea to combine their energies occurred quite naturally. The more so as the Nowa Huta district is still a peculiar *terra incognita*: a highly attractive area, interesting for young people. As part of the exercises connected with project workshops, young volunteers had already performed various activities addressed to the residents of the nearby blocks and backyards (including the exhibition of photographs and the Pop Up Festival) a number of times. These activities were very warmly received, which we saw as proof of a good climate in the local environment of the Łaźnia.

As part of the preliminary preparations, I designed the major framework of the Holidays with the Łaźnia People project and defined the participation of individual artists/instructors. Yet from the beginning I assumed an extensive, independent, and creative participation of volunteers in this summer project. Its most important component is the space between the volunteers and the residents of Nowa Huta, the space that was to be "filled up" with the energy of the project participants.

Assumptions behind our Holidays...

It is summer. The Łaźnia Nowa Theatre leaves its building. It stands in a backyard, in public space. It comes to the locals and develops a picnic-like environment for its neighbours, a meeting environment, an environment of taking it easy and sitting on your blanket. The blanket becomes a common area: for me and for an invited participant. It favours the development of a friendly attitude, becomes a platform for domesticating the space. We also pick up tall, yellow tents, folded tourist chairs and tables. This is how we emphasise the mobility typical of the holiday period.

In this public campaign, the theatre builds relationships with people by offering them participation in musical,

uczestnik? Może nim zostać każdy, kto właśnie wyszedł na podwórko.

Warsztaty są wypoczynkiem. Naszym wehikułem są nogi, rowery i łaźniowy samochód. Będziemy, niczym turyści, znajdować się w sytuacji zmiennej. Nastawiamy się do świata tak samo jak podróżnik-autostopowicz, który za parę groszy chce podróżować po wybranym kraju. Najważniejsza jest dla niego sytuacja rozmowy i kontaktu ze spotkanymi ludźmi. To dzięki nim dowiaduje się o ciekawych historiach, rozpoznaje teren wokół siebie. Właśnie te zasłyszane historie będą paliwem naszych spotkań.

Rozmieszczamy ogłoszenia o naborze wolontariuszy. Na pierwsze spotkanie rekrutacyjne przychodzi wiele osób. Staram się przekazać im podstawowe zasady i idee projektu. Nie zawsze jego otwarta forma i swoboda znajduje zrozumienie. Wtedy w naturalny sposób wyczerpuje się energia współpracy. Jednak osoby, które chcą podjąć ryzyko, otrzymują duże wsparcie. Za każdym razem tłumaczę, że tak naprawdę chodzi nam o kontakt emocjonalny i zbudowanie w uczestnikach projektu wiary w siebie, o odkrywanie swoich potencjalnych możliwości, wyjście ze stwardniałej skorupy poglądów na temat „siebie-w-świecie".

Narada z wolontariuszami – jak nazwać i promować nasz projekt. Harmonogram

Projekt ma już swoje przesłanie, ale nie ma jeszcze nazwy. A w dzisiejszych czasach nazwa to przecież jedna trzecia sukcesu. Zebranie na którym o tym rozmawiamy jest ciekawe, bo wzięli w nim udział także wolontariusze, a wszyscy siedzimy... na podłodze, na rozłożonych kocykach. Każdy ułożył się, jak mu najwygodniej i odbywa się dyskusja oceniająca propozycje. Mamy ich kilka:

- *Podróż w 60 dni dookoła Nowej Huty* (na wzór powieści *W 80 dni dookoła świata*),
- *Warsztaty za jeden uśmiech* (na wzór filmu *Podróż za jeden uśmiech*),
- *Warsztaty na trawie* (na wzór obrazu *Śniadanie na trawie*),
- *Wakacje z Łaźniowcami* (na wzór książki *Wakacje z duchami*).

visual, and theatre pursuits that require neither specialist skills nor any fees. And who is our participant? Anyone who just comes out into the backyard can become one.

The workshop is our leisure time. Our bandwagon are our feet, bicycles, and Łaźnia's car. We will find ourselves in changing situations, much like tourists. We take the same attitude to the world that is taken by a traveller – hitchhiker, who wants to travel their selected country for a few pennies. Most important for them is the situation of dialogue and conflict with the people they meet. It is from them that the traveller learns about interesting stories, and discovers the area which surrounds them. These stories, the stories just heard, will provide fuel for our meetings.

We announce a call for volunteers. Many people come to the first recruitment meeting. I try to share the basic principles and ideas of the project with them. Its open form and freedom do not always find understanding. Then, the energy of collaboration empties in a natural way. Yet the people who want to take the risk receive powerful support. Each time, I explain to the participants of the project that what we are really after is emotional contact and building faith in themselves; that it is all about their potential capabilities, it's about venturing beyond a certain crust of views on "oneself-in-the-world".

A brainstorm with the volunteers: how to name and promote our project. Timetable

The project already has its message, but it still doesn't have its name. And these days, the name is a third of its success. The meeting at which we discuss it is interesting because its participants also include the volunteers, and we are all seated – believe it or not – on the floor, on folded blankets. Everyone assumes their most comfortable position, and the discussion evaluating the proposals commences. And we have a number of these:

- Podróż w 60 dni dookoła Nowej Huty – 60 Days around Nowa Huta (modelled on Jules Verne's novel *Around the World in Eighty Days*);
- Warsztaty za jeden uśmiech – Workshops for a Smile (modelled on the Polish film *Podróż za jeden uśmiech – Travel for a Smile*);

Ostatecznie w głosowaniu wspólnie uznajemy, że najciekawsza jest ostatnia z wymienionych nazw. Oczywiście wzięcie pod uwagę zdania wolontariuszy pokazało im, jak ważna będzie ich rola w tym cyklu wydarzeń. Zaczynają pracować w projekcie, który sami tworzą, wymyślając nawet jego nazwę.

Zdajemy sobie sprawę, że nie wszyscy mieszkańcy okolic teatru mają czas na pełne zaangażowanie w projekt. Proponujemy więc budowanie zespołu ludzi dobrej woli, którzy będą nam pomagać jedynie poprzez „marketing szeptany", czyli opowiadając swoim najbliższym i sąsiadom o tym, co planujemy.

Na zebraniach i spotkaniach prezentujemy, co będziemy robić. Jest to bardzo ważny moment, ponieważ przez powtarzanie podstawowych założeń projektu nasi wolontariusze tworzą w sobie jego pozytywny wizerunek. Muszą wykrzesać maksimum energii aby przekonać tych nieprzekonanych do udziału – w pewnym sensie budują naszą imprezę w wyobraźni.

Zastanawiając się, jak dotrzeć z naszym projektem do odbiorców, wprowadzamy wspólnie zasady promocyjne polegające na tym, że na 3–4 dni przed wejściem na dane podwórko wolontariusze będą na zasadzie „face to face" rozdawać w jego sąsiedztwie ulotki. Będą rozmawiali z przechodniami, zapraszając ich na zajęcia i opowiadając, co się w ich trakcie wydarzy. Wiele wolontariuszek (bo głównie są to dziewczyny) czuje opór przed takimi bezpośrednimi rozmowami. Tutaj muszą jednak przemóc lęk i wstyd, żeby podejść do kogoś obcego, porozmawiać i zaprezentować projekt. Na szczęście dosyć szybko „łapią" konwencję. Budujący jest dla nich fakt, że ludzie bardzo pozytywnie odbierają takie informacje. Mają pytania, wyrażają wolę współpracy. To powoduje zwiększenie zaufanie do projektu i do samych siebie. Dla mnie jest to ważne, ponieważ dzięki temu mogę im pokazywać że to, co robią i będą robić, jest społecznie potrzebne i użyteczne.

Jedna z wolontariuszek, Malina, zostaje naszym copywriterem. Bardzo mnie to cieszy, bo zaplanowaliśmy wiele imprez, a chcemy się reklamować za pomocą ulotek o atrakcyjnej treści. Musimy być elastyczni i zbierać informacje o tym, jak ulotki są przyjmowane i w których fragmentach należy je poprawiać. Służą temu codzienne narady podsumowujące

– Warsztaty na trawie – Workshop on the Grass (modelled on the painting *Breakfast on the Grass*);
– Wakacje z Łaźniowcami – Holidays with the Łaźnia People (modelled on the Polish book *Wakacje z duchami – Holidays with the Ghosts*).

Finally, we decide through voting that the last of the names listed above is the most interesting. Obviously, taking the opinions of the volunteers into account demonstrates to them how important their role is going to be in this series of events. They are beginning to work on a project they are building themselves, even giving it its name.

We realise that not all the people resident near the theatre have time for full involvement in the project. Therefore, we propose building a team of people of good will, who will help us through "whispered marketing", that is spreading word-of-mouth news about what we are planning among their nearest neighbours.

At various meetings we present what we're going to do. It is a very important moment as repeating the basic assumptions of the project, our volunteers build a positive image of the project in themselves. They must muster the maximum energy to convince the unconvinced to participate. In a way, they are already building our events in their minds.

Pondering how to reach out to the recipients with our project, together we introduce principles of promotion, namely, three or four days before entering a given backyard, working face-to-face, the volunteers will distribute flyers in its vicinity. They will talk to passers-by inviting them to workshops and classes, and tell them what is going to happen at that time. Many of the volunteers (mostly girls) feel awkward when faced with such direct communication. Here, however, they've got to overcome their anxiety and shyness to approach somebody they don't know, talk to them, and present the project. Luckily, they grasp the convention fairly quickly. They find the fact that people receive such information in a very positive manner very constructive. They have their own questions, and they express eagerness to cooperate. This increases trust in the project and trust in themselves. To me it is important, because thanks to this, I can show them that what they are doing and what they're going to do is useful and needed for the community.

efekty promocji. Inna wolontariuszka, Paulina, zajmuje się sprawami związanymi z kontaktami z lokalną administracją miejską i dzielnicową. Dzięki temu uzyskujemy wszelkie pozwolenia i ustalenia.

Na bieżąco organizujemy narady, które odbywają się zawsze na kocyku, co wszystkim bardzo się podoba. Układamy harmonogram imprez „Wakacji z Łaźniowcami", w którym znajdą się następujące wydarzenia: „Łowcy dźwięków", „Majsterkowanie 2.0" – „Zbuduj sobie syntezator" oraz „Hackujemy zabawki elektroniczne", zajęcia praktyczne z upcyklingu, szydełkowania i przerabiania ubranek dziecięcych, „Warsztaty dla sąsiadów" (obejmujące spotkania pod hasłem „Moja pasja" oraz „Symfonię domofonową"), „Teatr rekonstrukcji" oraz „Motylarnia".

Omówienie poszczególnych imprez „Wakacji z Łaźniowcami"

WARSZTATY „ŁOWCY DŹWIĘKÓW"

Uczestnicy zajęć, zaopatrzeni w mikrofony, wychodzą na ulice i nagrywają odgłosy Nowej Huty. Z zebranego materiału montują w studio muzycznym teatru utwory. Na koniec rezultat ich pracy zostanie zaprezentowany na koncercie w klubie „Kombinator" przy Teatrze Łaźnia Nowa. Słyszymy odgłosy ryb, żużlownię, tramwaje, szachistów, dzieci, metalowe ogrodzenia, ale także wiele innych dźwięków. Panuje rodzinna atmosfera, a każdy z uczestników prezentuje „swoje" dźwięki w jednym wspólnym miksie.

➔ Praca wolontariuszy

Wolontariusze mieli tu niewiele zadań, sami więc zaczęli nagrywać dźwięki Nowej Huty. Inni w tym czasie zajmowali się promowaniem następnych imprez „Wakacji z Łaźniowcami" i niezbędnymi przygotowaniami logistycznymi.

„MAJSTERKOWANIE 2.0. – ZBUDUJ SOBIE SYNTEZATOR"

Te warsztaty zaczynamy od najbliższego teatrowi podwórka. Wszyscy na początku są trochę spięci – nie mamy żadnej gwarancji, że nasza ciężka praca przyniesie efekty, a ludzie naprawdę do nas przyjdą. Początkowo nasi uczestnicy

Malina, one of the volunteers, becomes a copywriter. This is a great joy for me, as we have planned plenty of events, and we want to advertise via flyers which have interesting content. We must be flexible and gather information about how these flyers are perceived, and which fragments need improvement. To achieve this, we organise daily meetings to sum up the impact of the promotion. Another volunteer, Paulina, deals with all the matters related to contacts with the local administration at the level of the city and district. Thanks to this, we acquire all the permits and decisions.

Depending on needs, we organise consultation sessions always held on blankets, which everyone enjoys very much. We develop a timetable of the events of the Holidays with the Łaźnia People, which includes the following: Łowcy dźwięków – Sound Snatchers, Majsterkowanie 2.0 – DIY 2.0 consisting of Zbuduj sobie syntezator – Build Yourself a Synthesiser, and Hackujemy zabawki elektroniczne – Let's Hack eToys, Practical classes in upcycling, crocheting, and altering children's clothing, Warsztaty dla sąsiadów – Workshops for Neighbours (consisting of Moja pasja – My Passion meetings and the Symfonia Domofonowa – Answerphone Symphony), Teatr rekonstrukcji – Reconstructions Theatre, and Motylarnia – Butterfly House.

Description of individual events during the Holidays with the Łaźnia People

ŁOWCY DŹWIĘKÓW – SOUND SNATCHERS WORKSHOPS

Armed with microphones, the participants go out into the street and record the voices of Nowa Huta. They use the sound bites gathered to create pieces of music at the theatre's music studio. At the end of the project, the result of the work will be presented in the Kombinator Club operating at the Łaźnia Nowa Theatre. We hear the sounds of fish and chess players, of the gravel pits and trams, of children and metal gates, and plenty of other sounds. In a family atmosphere reigning supreme, each of the participants presents "their" sounds in a single joint mix.

podchodzą do nas z nieufnością, bo nigdy w życiu nie mieli w ręku układu scalonego. Dzieci łapią jednak szybko, o co chodzi i już po chwili powstają pierwsze minisyntezatory, które wydają dźwięki takie jak śpiew ptaków czy warkot silnika. Maciej Wojnicki pokazuje nam też, jak ze zwykłych metalowych grabi do liści zbudować całkiem fajny instrument – kalimbę. Jako prowadzący zostaje szybko zaakceptowany przez uczestników, którzy nazywają go „Panem Kabelkiem".

W ostatnim dniu warsztatów zapraszamy wszystkich uczestników do Łaźni Nowej na prezentację pracy warsztatowej. Robimy to w nadziei, że będzie to pierwszy, ale nie ostatni kontakt tych ludzi z teatrem. Chcemy ośmielić naszych przyszłych widzów. Organizujemy wspólny koncert na syntezatorach, rozdajemy uczestnikom pamiątkowe koszulki, składamy podziękowania i oglądamy pokaz zdjęć zrobionych w czasie warsztatów, co wszystkim sprawia dużą frajdę. Wielu jest zaskoczonych naszą serdecznością. Widzą, że cieszymy się z tego, że są tutaj z nami.

➔ Praca wolontariuszy

Przy warsztatach „Zbuduj sobie syntezator" nasi wolontariusze szybko dzielą się zadaniami. Jedni rozkładają koce i grają z dziećmi w gry, inni zaś na stołach przygotowują farby i kartki do malowania. Powstało wiele rysunków, które zebraliśmy i powiesiliśmy na okolicznych płotach. Już po pierwszych warsztatach wiemy, że będą do nas przychodzić głównie dzieci – i to w bardzo różnym wieku i z różnych domów. Puste, jakby wyludnione podwórko zamienia się w gwarne miejsce pełne dobrej energii. Od czasu do czasu młodzież kłóci się – wtedy staramy się spokojnie tłumaczyć, że u nas wszystkie konflikty załatwiamy śmiechem. Mamy świadomość, że praca wolontariuszy rzeczywiście rozładowuje złe emocje.

Wolontariuszka mająca najwięcej wprawy w kontaktach z trudną młodzieżą szybko znajduje ze wszystkimi wspólny język i prowadzi długie rozmowy, pozostali stopniowo decydują, czym wolą się zajmować. M. siedzi i maluje, K. i A. robią syntezatory, G. wymyśla różne gry, a P. woli bawić się z dziećmi na kocu. Część wolontariuszy po prostu „wykrusza się" gdy widzi jaki charakter ma mieć nasza praca, jak intensywny jest nasz kontakt z ludźmi i ile wysiłku wymaga. Od-

➔ Work of the volunteers

Volunteers don't have much to do in this project, so they begin to record the sounds of Nowa Huta themselves. Others use this time to promote the following events of the Holidays with the Łaźnia People and the necessary logistics.

MAJSTERKOWANIE 2.0. ZBUDUJ SOBIE SYNTEZATOR" – DIY 2.0: BUILD YOURSELF A SYNTHESISER

We begin this workshop in the backyard closest to the theatre. At the beginning, everyone is slightly tense: we have no guarantee that our hard work will bring fruition, and whether people will really come to us. Initially, our participants approach us with distrust, because they have never had a chip (integrated circuit) in their hands. Yet children quickly understand what it is all about, and a moment later the first mini-synthesisers are built. They make sounds similar to birdsong and roaring engines. Maciej Wojnicki shows us how to build a fine instrument – the thumb piano or kalimba – from a simple metal rake for raking dead leaves. As the instructor, he becomes quickly accepted by the participants who call him Pan Kabelek – Mr Wire. On the last day of the workshop, we invite all the participants to Łaźnia Nowa for a concert and presentation of the work from the workshop. We do it, hoping it will become the first but not the last contact of these people with the theatre. We want to encourage our future audience. We organise a joint concert on synthesisers, present the participants with commemorative T-shirts, thank everyone, and watch a slideshow of pictures taken during the workshop, which gives everyone plenty of fun. Many are surprised with our friendliness. They can see that we enjoy them being here with us.

➔ Work of the volunteers

Working on the Build Yourself a Synthesiser workshop, our volunteers quickly allocate the tasks. Some unfurl blankets and play games with the children, others prepare paints and paper for painting on tables. Many pictures are painted, so we always collect and hang them on the nearby fences. After the first workshop, we already know that it will be mostly children coming to us: of various ages and from various homes. The empty backyard, as if depopulated, quickly turns

chodzą. Czasem piszą mejle z zabawnymi dla nas usprawiedliwieniami, tłumacząc na przykład, że nie mają pieniędzy na tramwaj, albo że nie lubią dzieci. Ale nikt z nas nie ma im tego za złe. Ostatecznie zawsze mamy do dyspozycji całkiem sporą grupę ochotników, którzy polubili partycypacyjną atmosferę warsztatów.

„MAJSTERKOWANIE 2.0. – HACKUJEMY ZABAWKI ELEKTRONICZNE"

Miejsce, które tym razem wybraliśmy, okazało się przestrzenią uznaną przez osiedlowe układy za niebezpieczną. Wcześniej tego nie wiedzieliśmy. Nie robiliśmy szczegółowych wywiadów społecznych. Znajdujemy się więc w strefie zakazanej, źle postrzeganej. Tutejsi „źli" to bezrobotni, popijający alkohol na murku mężczyźni. G. rozmawia z nimi i tłumaczy co zamierzamy tu robić. Obiecują być spokojni, a my postanawiamy nie zmieniać miejsca. Zobaczymy, jakie relacje uda nam się nawiązać.

Powoli się rozkładamy. Przy stołach z zabawkami elektronicznymi nasz prowadzący, Kacper, demonstruje, jak się nie poparzyć lutownicami i przystępuje do pokazania, czym będziemy się zajmować. W tym celu wyciąga swoje wykonane z elektronicznych zabawek instrumenty, które wydają wspaniałe, syntetyczne dźwięki. Po chwili dołącza do nas całkiem spora grupka uczestników. Im mniejsze dzieci, z tym większa pasją rozmontowują stare elektroniczne urządzenia. Już sam fakt, że „wujek" Kacper pozwala rozkręcać zabawki i radia, wzbudza w nich nieskrywany entuzjazm. Nagle „złe" miejsce staje się miejscem lepszym. A my czujemy że to, co robimy, jest potrzebne i ma realną wartość.

Podczas wielu naszych działań wszyscy starają się być uważni i nakierowani na kontakt z uczestnikami. Chcemy, żeby nasza otwartość pokazywała im, że istnieją inne światy, rozumiane także w sensie topograficznym. Bardzo szybko zauważamy bowiem, że świat wielu biorących udział w „Wakacjach z Łaźniowcami" dzieci zamyka się w obrębie ledwie kilku najbliższych ulic. Ci najmłodsi uczestnicy naszego projektu nie wiedzą, że są jakieś inne dzielnice, inne podwórka, a centrum Krakowa jest dla nich jak daleki kontynent. Niektórzy nigdy tam nie byli! Patrzymy więc teraz na otaczającą nas rzeczywistość trochę jak te dzieci...

into a place full of chatter and good energy. Sometimes the young people quarrel: and then we try to explain calmly that we solve all conflicts with laughter here. We are aware that the work of the volunteers truly defuses bad emotions.

The volunteer who has the most experience with difficult youth quickly finds a common tongue with everyone and runs long talks. The remaining volunteers gradually decide what they would rather do. M. is sitting and painting, K. and A. are building synthesisers, G. is inventing various games, and P. prefers to play with children on a blanket. Some of the volunteers simply "drop out" when they see what our work is like, how intense our contact with people is, and how much effort it requires. They leave. Sometimes they write silly emails with excuses, explaining, for example, that they can't afford the tram or that they don't like children. But nobody minds. All in all, we always have quite a large group of volunteers who have come to enjoy the participative atmosphere of the workshop at our disposal.

MAJSTERKOWANIE 2.0. HACKUJEMY ZABAWKI ELEKTRONICZNE – DIY 2.0: LET'S HACK ETOYS

The place we selected this time proved to be a space that is locally considered dangerous. We hadn't know it earlier. We didn't carry out any detailed local community studies. Therefore, we were in a forbidden zone, perceived in an evil light. The "bad guys" of the place are the unemployed, drinking alcohol while sitting on a low wall. G. talked to them and explained what we were going to do here. They promised to take it easy, and we decided not to change the location and to see what relationships we would manage to strike here.

We open our things slowly up. Standing by the tables with electronic toys, Kacper, our instructor, demonstrates how not to burn yourself with a soldering iron, and proceeds to show us what we are going to deal with. To do so, he reaches out for his instruments made of electronic toys, and they make magnificent, synthetic sounds. After a while, there's quite a big group of participants who have joined us. The younger the children, the more passion they have for disassembling old electronic devices. Just the very fact that "uncle" Kacper lets everyone open up toys and radios stimu-

Warsztaty kończą się spotkaniem w Łaźni i koncertem z udziałem uczestników zajęć i publiczności. Cieszymy się, że przyszli do nas rodzice z dziećmi, a nawet babcie z wielu odseparowanych podwórek i że to spotkanie ma miejsce w naszym teatrze. Na podłodze Małej Sali Teatralnej leżą koce. Uczestnicy grają na swoich zabawkach: starej elektronicznej kierownicy, łosiu, piesku oraz na syntezatorkach wpiętych do miksera. Rodzicom i dzieciom przyznajemy nagrody.

➔ Praca wolontariuszy

Dopiero teraz wszyscy zdali sobie sprawę, jak ważne rzeczy robimy dla uczestników – i dla siebie. Zostali z nami już tylko sprawdzeni wolontariusze, chociaż od czasu do czasu ktoś nowy zgłasza swój akces. Dni układają się w stałe działania. Jedna grupa pracuje nad bieżącymi warsztatami, druga zajmuje się promocją zajęć nadchodzących. Towarzyszy nam coraz więcej dzieci, które wciąż do nas przychodzą i cały czas chcą nam pomagać. Niektóre wolontariuszki mają nawet swoich pupilów ;)

Na naradach dzielimy się uwagami technicznymi oraz doradzamy sobie wzajemnie, jak rozładowywać złe emocje uczestników. Proszę wszystkich, żeby mówili: „U nas złość zostawiamy za drzwiami, my działamy pokojowo". Cieszy nas, że przy naszych wakacyjnych, warsztatowych stołach znikają podziały majątkowe i społeczne – dzieci wreszcie nie patrzą na siebie przez pryzmat dzielnicowych antagonizmów.

UPCYCLING

Warsztaty recyklingu/upcyklingu, czyli przerabiania odpadów z surowców wtórnych na nowe, ciekawe akcesoria i zabawki, prowadzi pani Edyta Gajda z Nowej Huty, którą wiele osób zna z pracy z młodzieżą. Naszej prowadzącej dzieci od razu nadały przezwisko „Wróżka-recyklotka". Dzieci i dorośli z plastikowych nakrętek do butelek składają kolorowe węże. Robimy też biżuterię z papieru, na przykład barwne naszyjniki.

Na zakończenie warsztatów wszyscy spotykamy się w Łaźniowym parku aby obejrzeć wystawę rzeczy zrobionych przez uczestników. W tle grają syntezatory Korg;

lates an unhindered enthusiasm. Suddenly, the "bad" place becomes a better one. And we feel that what we do is needed, and has real value.

During many of our actions and campaigns, everyone tries to be attentive and focused on contact with the participants. We want our openness to show them that there are other worlds, also perceived in a topographical sense. We very quickly notice that the world of many of the children participating in the Holidays with the Łaźnia People is enclosed within the precinct of just the few nearest quarters. The youngest participants of our project don't know that there are other districts, other backyards, and they find the centre of Kraków a distant place. Some have never been there! Which is why we're now looking at the reality surrounding us a bit like those children.

The workshop ends in a meeting at the Łaźnia and a concert with the workshop participants and an audience. We are very glad that the children have come with their parents, and that even elderly ladies from many of the isolated backyards have come, and that this meeting takes place in our theatre. There are blankets lying on the floor in the Small Hall of our theatre. The participants are making music on the toys: an old electronic driving wheel, a moose, a donkey, and the synthesisers connected to a sound mixer. We award prizes to the parents and children alike.

➔ Work of the volunteers

Only now has everyone realised how important the things we do are for the participants – and for ourselves. Only the tested volunteers have remained, although from time to time somebody new chooses to join. The days follow a regular pattern of actions. One group is working on the current workshop, and the other is dealing with the promotion of the upcoming one. We're accompanied by an increasing number of children who come to us all the time and who want to help us. Some of the female volunteers already have their chosen ones.

At the brainstorming sessions we share technical remarks and consult each other on how to defuse participants' bad emotions. I ask everyone to say: "Here, we leave anger outside, behind the door, we act in peace". It's a great joy for

mamy też zabawne konkursy (m.in. liczenie, ile nakrętek ma nasz wąż nakrętkowy).

➔ Praca wolontariuszy

To kontynuacja tego, co robiliśmy do tej pory. Dołącza do nas kilku nowych wolontariuszy, którzy przychodzą pomóc po swojej pracy. Ciągle czujemy na podwórkach złą energię – czasem dzieci wybuchają agresją, staramy się jednak obracać to w żart. Szczególnie trudna jest młodzież w wieku gimnazjalnym, ale jak na razie udaje się nam zachować równowagę i dobrą atmosferę.

COŚ Z NICZEGO – WARSZTATY SZYDEŁKOWANIA I SPOTKANIE TOWARZYSKIE „JAK PRZY DARCIU PIERZA"

Prowadząca te zajęcia Gosia Markiewicz – plastyczka, artystka, krakowianka – uwielbia włóczkę, stąd jej autorski pomysł „Rozmów jak przy darciu pierza". Pierza nie było, ale za to mieliśmy druty i szydełka. Warsztaty zorganizowaliśmy w Parku Ratuszowym, tak aby każdy spacerowicz mógł podejść do naszych stołów i kocyków.

Dołączyło do nas bardzo dużo pań ze swoimi własnymi motkami i drutami, ale najważniejsza była dla nas rozmowa z tymi ludźmi. Pojawiały się w niej przeróżne tematy i wspomnienia (na przykład o tym, że „Jak nie było firanek w sklepach, to się je szydełkowało z dwóch nitek: jednej takiej grubej, a drugiej chudej. I już!"). Siedzący na kocykach uczestnicy zajęć robili pacynki z kolorowych polarów.

➔ Praca wolontariuszy

Tym razem działaliśmy w publicznej przestrzeni, odwiedzanej przez wszystkich mieszkańców Nowej Huty – w parku, a specyfika zajęć sprawiła, że potrzeba ekspresji ruchowej musiała być przekuta na chęć do rozmowy. Część wolontariuszy zajęła się problemem ławek, mieszkańcy uczestniczący w warsztatach poprosili nas bowiem o pomoc w napisaniu petycji dotyczącej modernizacji tej części infrastruktury parku. Po zebraniu podpisów petycja została zaniesiona do Rady Dzielnicy. Z rozmów z mieszkańcami wynika, że nie mają zaufania do władzy ani do demokracji, ale nasza obecność wyzwoliła w nich jakąś iskrę nadziei.

us that property and social divides disappear on our holiday workshop tables. Finally, children don't look one at another through the distorting glass of the district's antagonisms.

UPCYCLING

A workshop in recycling/upcycling, turning recyclable waste into new, interesting accessories and toys is run by Ms Edyta Gajda from Nowa Huta, who many people know for her work with young people. Our children immediately dubbed her *wróżka-recyklotka* ("the recyclotte fairy"). Together with the children, the adults make colourful serpents from plastic bottle caps. We also make paper jewellery: colourful necklaces, for example.

At the close of the workshop we all meet in Łaźnia's park to admire an exhibition of things made by the participants. Background music is played on Korg synthesisers, and we also have great competitions, including one that requires counting the number of bottle caps in our serpent.

➔ Work of the volunteers

A continuation of what we've done so far. We're joined by a number of new volunteers who come to help after work. We still feel the bad energy in the backyards: sometimes children experience outbursts of aggression, yet we try to make a joke of it. Especially difficult are the youth of lower secondary school age, but as yet we have managed to maintain balance and good atmosphere.

COŚ Z NICZEGO – SOMETHING OUT OF NOTHING – A CROCHETING WORKSHOP "AS IF WE WERE PLUCKING FEATHERS" SOCIAL SESSION

Gosia Markiewicz, a visual artist and a Kraków local who runs this workshop, simply adores yarn. Hence her proprietary idea for the "talks on feather plucking". Although there were no feathers, we had crochet and knitting needles. We organised the workshop in the Ratuszowy Park so that everyone enjoying a walk could come up to our tables and blankets.

We had plenty of ladies joining us with their own balls of yarn and needles, and we found talking to these people the most important. Many subjects were mentioned and many memories were refreshed (for example, that "when there

WARSZTATY „DLA SĄSIADÓW”

Warsztaty mają na celu animowanie działań wspólnotowych połączonych z majsterkowaniem. Uczestnicy warsztatów będą wspólnie rewitalizować przestrzeń wokół nieczynnej fontanny, tworząc z niej miejsce sąsiedzkich spotkań. Prace trwały prawie 14 dni, a prowadząca je Marta Żakowska otrzymała od wszystkich ogromne wsparcie. Na wybrany przez nią malutki plac przyszło z pobliskich podwórek kilkadziesiąt osób – uczestników poprzednich warsztatów. Ten sukces frekwencyjny trochę nas i ją zaskoczył. Musieliśmy więc poddać korekcie plan zajęć, ponieważ to, co miało trwać wiele dni, tak liczni uczestnicy wykonali w kilka godzin.

➔ Praca wolontariuszy

Nasi wolontariusze dzielą się zadaniami. Część zostaje przy projekcie Marty i po prostu pomaga jej w codziennej pracy, zajmując się „grupą włóczkową” i dziećmi z podwórka Marty. Pozostali zajmują się następnym etapem „Wakacji...” – Teatrem Rekonstrukcji, który w całości ma odbyć się na odległym osiedlu Piastów. Wymaga to wielu przygotowań logistycznych i promocyjnych. Nasi wolontariusze idą więc na to osiedle i rozmawiają z mieszkańcami. Ci proponują, żebyśmy się do nich przenieśli na stałe :) Wolontariusze dostają więc dodatkowe bodźce – ich pracę weryfikują nie tyle organizatorzy, ile sami mieszkańcy, którzy zgodnie mówią: „Dziękujemy! Zostańcie tu!”

PECHA KUCHA „MOJA PASJA”

Pomysłodawczynią i organizatorem była nasza wolontariuszka – Paulina, która wyszukała osoby „pozytywnie zakręcone”, chcące w formie prezentacji *pecha kucha* opowiedzieć o swoim hobby. Już samo słuchanie opowieści ludzi zarażonych jakąś pasją działało na widzów budująco. Zaprosiliśmy m.in. Australijczyka polskiego pochodzenia, wielbiciela motyli (jako mały chłopiec mieszkał w Nowej Hucie, a w Australii przez pewien czas komercyjnie prowadził motylarnię), grupę rekonstrukcyjną złożoną z miejscowych chłopców, która wystąpiła u nas z pokazem działań antyterrorystycznych, oraz fotografa Grzegorza Ziemiańskiego, który opowiedział o dokumentowaniu pasa lotniska czyżyń-

were no net curtains in the shops, you would crochet them from two strands of yarn: a thick one and the thin one. And that was it!”). Participants sitting on the blankets made puppets from colourful fleece.

➔ Work of the volunteers

This time we operate in a public space visited by all the locals of Nowa Huta: in a park, and the specific nature of the project forced the need for physical expression to be re-coined into the eagerness to talk. Some volunteers concern themselves with the question of the benches, as the locals participating in the workshop have asked for assistance in writing a petition concerning modernisation of this part of the park’s infrastructure. After a collection of signatures, the petition was taken to the District Council. The talks with the locals prove that they trust neither the authorities nor democracy, yet our presence released in them a spark of hope.

WORKSHOPS. “FOR THE NEIGHBOURS”

This workshop is aimed at encouraging community activities combined with some DIY. Workshop participants are supposed to revitalise the space around a defunct fountain together, turning it into a locus of neighbourhood meetings. The work continued for nearly 14 days, and Marta Żakowska who managed it received huge support from everyone. Dozens of people – the participants of previous workshops – came from the nearby backyards to the small square she had selected. This success in numbers was something of a shock for us and her. We had to amend our plan, as what should have continued for days, such a number of participants did in a matter of hours.

➔ Work of the volunteers

Our volunteers share the tasks. Some stay at Marta’s project, and simply help her in her daily work, they deal with the “yarn group” and the children from Marta’s backyard.

The remaining ones enter the following stage of the Holidays – the Reconstructions Theatre, which is all to be held in the distant Piastów district. This requires plenty of logistic and promotional effort. Therefore, our volunteers go to this district and talk to the locals, who simply suggest that

skiego jako przestrzeni publicznej w zaniku (zabudowywanej przez nowe osiedla deweloperskie).

➔ **Praca wolontariuszy**

Paulina, *spiritus movens* tych spotkań, jest bardzo kontaktowa, ma doświadczenie radiowe i znakomicie prowadzi spotkania. Pozostali wolontariusze przygotowują wszystkie elementy wieczorów.

AKCJA PUBLICZNA „SYMFONIA DOMOFONOWA"

Działania biorących w niej udział artystów są adresowane do użytkowników przestrzeni publicznej w sąsiedztwie Teatru: mieszkańców wysokiego, 10-piętrowego bloku, typowego dla Nowej Huty. Wypowiedzą oni do domofonu w ściśle określonym czasie i kolejności najprostsze zwroty grzecznościowe, które zostaną zsynchronizowane z graną na żywo muzyką. Te proste polskie słowa, które jako dyrygent „Symfonii" zaproponowałem (np. „Zapraszam" i „Dzień dobry"), mają pozytywny charakter i otwierają na relację z drugim człowiekiem.

Na nasz koncert przychodzi bardzo wiele rodzin i dzieci, także z okolicznych osiedli, co w zamkniętym środowisku Nowej Huty jest dobrym sygnałem. Artyści są przebrani za „muzyków symfonicznych na wesoło" (połączenie garniturów z trampkami). W trakcie akcji życie bloku toczy się w tle: podjeżdżają samochody, wysiadają sąsiadki z zakupami, ktoś wychodzi z psami na spacer. Część osób słucha z okien swoich mieszkań. Po skończonej symfonii (czas: ok. 25 minut) osoby biorące w niej udział schodzą przed blok i kłaniają się. Dostają od nas gromkie brawa i podziękowania.

➔ **Praca wolontariuszy**

Zainteresowanie mieszkańców wybranego budynku było niewielkie, dlatego tym razem rola wolontariuszy wymagała rozpoczęcia akcji pukaniem do drzwi i zachęceniem sąsiadów do udziału już z kilkutygodniowym wyprzedzeniem.

W ostatnich dniach przed akcją publiczną nasi ochotnicy przygotowują w szczegółach warsztaty wprowadzające, które chcemy przeprowadzić na placu przed blokiem. Samodzielnie rozstawiają stanowiska do zajęć, prowadzą zabawy i gry wokół tematyki warsztatowej. Starają się w jak najbardziej przyjazny sposób prowadzić dialog z naszymi sąsiadami.

we move to their place for good. This is how the volunteers receive additional stimuli: their work is verified not so much by the organisers, but by the residents themselves, who – speaking in one voice – say, "Thank you! Stay here with us!"

PECHAKUCHA ENTITLED MOJA PASJA – MY PASSION

The originator and organiser was one of our volunteers, Paulina, who found people with a "positive twist", eager to discuss their hobbies in the form of a PechaKucha presentation. Just listening to the tales of people infected with a passion made a constructive impact on the audience. Among others, we invited an Australian of Polish origin, a lover of butterflies (when he was a boy he used to live in Nowa Huta, and in Australia for some time he ran a commercial butterfly house), a reconstructionist group of local boys who gave us a show of anti-terrorist action, and the photographer Grzegorz Ziemiański, who told us about documenting the runway of the Czyżyny Airfield being an example of disappearing public space (developed by new residential developments).

➔ **Work of the volunteers:**

Paulina, the *spiritus movens* of the meetings, is a great mixer with radio experience who has a knack for running the meetings. The remaining volunteers actively prepare all the elements of the evenings.

"SYMFONIA DOMOFONOWA" – ANSWERPHONE SYMPHONY PUBLIC ACTION

The activities of the participating artists are addressed to the users of public space around the Theatre: the residents of a 11-storey-high high-rise block, typical of Nowa Huta. Their work is to utter the simplest courtesy phrases at a precisely defined moment and in strict succession, which will be synchronised with the music played live. The simple Polish words, which I suggested as the conductor of the Symphony (including "welcome" and "good day"), carry a positive nature and open one to relationships with other human beings.

Our concert attracts plenty of families and children, who also come from the nearby quarters, which is a very good

TEATR REKONSTRUKCJI

Moje rozumienie rekonstruowania odnosi się do jednostki, pojedynczego, konkretnego człowieka, który nosi w sobie setki prywatnych, często sobie tylko znanych historii. Im człowiek starszy, tym owych historii jest więcej i tym częściej ulegają one zapomnieniu. Chcieliśmy poznać je i umieścić w przestrzeni sali teatralnej, tak aby razem z widzami zastanawiać się nad wariantami danej historii i prosić widzów o jej dokończenie. Na początek wybrałem temat „Historie dziwne i niesamowite" – wszak każdemu w życiu przytrafiły się takie zdarzenia. Jednak pod wpływem tego, ile z nami było dzieci, postanowiliśmy skupić się na rekonstrukcji historii nie dorosłych, ale właśnie dzieci. Zaczęliśmy świat dziecięcej wyobraźni traktować na serio, żeby mogła podlegać naszym improwizacjom.

Powodzenie naszej akcji i działań samych nas zaskoczyło. Senny placyk zabaw dosłownie w ciągu 30 minut zamienił się w tętniącą życiem scenę. Dzieci wspólnie z nami wyruszają w podróż do czarodziejskich krain. Latają zrobionymi przez siebie samolotami, trafiają do Krainy Dzikusów, świata pająków oraz do podwodnego królestwa. Zasada płynnej improwizacji razem z dziećmi świetnie się sprawdziła.

➔ Praca wolontariuszy

Poza zwykłymi promocyjnymi działaniami wolontariusze w czasie trwania przedstawień teatru rekonstrukcji biorą udział w improwizacjach razem z aktorami. Dla wielu z nich jest to bardzo interesujące. Ponieważ dzieci jest bardzo dużo, musimy jednocześnie dbać o elementy scenografii, grać razem z dziećmi, dołączać do grup, zmieniać pozycje, reagować na różne emocje związane z graniem i zaangażowaniem dzieci.

Wolontariusze zbierają również historie. Zgłosiło się wielu ochotników i ambasadorów – stworzyliśmy więc „Klub zbieraczy historii". Weronika z Mistrzejowic ma już gotowy pomysł: będzie zbierać historie od swoich sąsiadów. Sandra i Klaudia są gotowe w swoich poszukiwaniach ruszyć na ulice. Magda będzie dyżurować w każdą środę w Łaźni, a Wojtek stwierdza, że teraz chce więcej rozmawiać z ludźmi, bo jest to fascynujące zajęcie!

signal in the confined environment of Nowa Huta. The artists are dressed as "symphonic musicians the joyful way" (a combination of suits with trainers). During our campaign, the life of the block of flats continues in the background: cars pass by, neighbours get out with their shopping, somebody leaves to walk their dogs. Some people listen from the windows of their flats. After the symphony is over (approximate duration: 25 min.), the participants come down to stand in front of the block and bow. We give them a great round of applause and thanks.

➔ Work of the volunteers

The residents of the block we selected were not particularly interested, which is why this time the role of the volunteers requires knocking on doors and encouraging neighbours to participate in the campaign at a few weeks' notice.

In the last days preceding the public campaign, our volunteers prepare in detail the introductory workshop which we were to conduct in the square in front of the block on the day of the campaign. They set up the stands on their own, and conduct activities and games focused on the subject of the workshop. In this friendly way, they try to carry out dialogue with our neighbours.

TEATR REKONSTRUKCJI – THE RECONSTRUCTION THEATRE

My understanding of reconstruction refers to an individual: a single specific human being, who is a carrier of hundreds of stories, often only known to those particular individuals. The older you are, the more the stories, and the more often they fall into oblivion. We wanted to become familiar with them, and place them within the space of the Theatre Hall, so that together with the audience we could consider the very options of each story and ask the spectators to complete it. For a the start, I selected "Stories strange and uncanny" as the subject: after all, has not every one of us had such moments in our lives? Yet, because of the number of the children who were with us, we decided to focus on the reconstruction of the children's rather than the adults' stories. We began to treat the world of children's imagination seriously, so that it could be subjected to our arrangements and improvisations.

MOTYLARNIA

Zamierzamy zarazić mieszkańców pomysłem postawienia w naszym parku prawdziwej motylarni, która kiedyś, w przyszłości, może powstanie naprawdę i będzie częścią ogrodu sztuk przy Teatrze Łaźnia Nowa. Motyle są dla nas znakiem uruchomionej i rozbudzonej wyobraźni. Najpierw ogłaszamy konkurs plastyczny na narysowanie makiety nowohuckiego terrarium dla motyli. Następnie zapraszamy dzieci, aby z pomocą dorosłych zbudowały z materiałów ekologicznych makietę wybranego projektu. W czasie pikniku pod hasłem „Każdy może być motylem" motylarnia zostanie pierwszy raz pokazana mieszkańcom Nowej Huty. Z powodu deszczu nasz „Piknik motylkowy" musi się jednak odbyć na dużej scenie teatru, a nie pod gołym niebem. Ale wcale nam to nie przeszkadza! Przyszło około 200 uczestników wszystkich warsztatów „Wakacji z Łaźniowcami", w tym całe rodziny. Jest bardzo wesoło i energetycznie. Ogłaszamy wyniki konkursu i podsumowujemy wszystkie imprezy, pokazujemy filmy, zdjęcia, śpiewamy piosenki, wreszcie zamieniamy się rolami i widzowie prowadzą warsztaty za nas – ten wieczór jest naprawdę magiczny.

➔ Praca wolontariuszy

Wolontariusze podzielili się na grupy i organizowali piknik pod względem logistycznym i merytorycznym. W tych ostatnich warsztatach biorą udział prawie wszyscy nasi ochotnicy (przyszli nawet tacy, którzy dotychczas byli tylko jeden raz). Piknik przybiera kształt imprezy otwartej, nieustająco improwizowanej, w trakcie której wszyscy dają się wciągnąć w wir wyobraźni. „Wakacje z Łaźniowcami" kończą się dla wolontariuszy sympatycznymi gestami: nasi uczestnicy sami prowadzą warsztaty i serdecznie dziękują wszystkim ochotnikom, zaangażowanym w organizację projektu.

Wolontariusze „Wakacji z Łaźniowcami" – podsumowanie

Wolontariat jest ostatnio bardzo modny – to fakt oczywisty. Wielu młodych ludzi w naszym kraju uważa, że warto być wolontariuszem, ponieważ wzmacnia to CV. Chętnych jest tak dużo, że organizatorzy najbardziej atrakcyjnych imprez muszą przeprowadzać selekcję.

We found the success of our campaign and of our activities surprising even ourselves. In just 30 minutes, the lethargic playground turned into a scene teeming with life. Together with us, the children set forth on travels to magic lands. They flew planes they had made themselves, and reached the Savage Lands, the world of spiders, and the realm of submarines. When used in conjunction with children, the principle of fluent improvisation worked particularly well.

➔ Work of the volunteers

Besides the regular promotional activity, during performances of the Reconstruction Theatre, volunteers participate in the improvisations together with the actors. Many of them find it extremely interesting. Because there are many children, we must build elements of the set, play together with the children, join the groups, change positions, and react to various emotions related to acting and the involvement of the children.

Volunteers also collect stories. Plenty of volunteers and ambassadors came forward, so we started "the club of story gatherers". Weronika from Mistrzejowice has an idea ready: she will collect stories from her neighbours. Sandra and Klaudia are ready to go out onto the street with their searches. Magda will spend all her Wednesdays at Łaźnia, and Wojtek discovers that he is now eager to talk to people, because it is really fascinating!

MOTYLARNIA – BUTTERFLY HOUSE

We intend to have the locals catch the germ of building a true butterfly house in our park, which might possibly start operation in the future, and become part of the garden of arts by the Łaźnia Nowa Theatre. For us, butterflies are a sign of imagination set in motion and inspired. First, we announce a visual arts competition for the drawing of a model of the Nowa Huta terrarium for butterflies. Then we invite children so that, with the assistance of adults, they can build a scale model of the selected project from environmentally friendly materials. During a picnic, whose leading thought is the slogan "everyone can be a butterfly", the butterfly house is shown to the residents of Nowa Huta for the first time. Because of the rain, however, our Butterfly Picnic

Z czego wynika zainteresowanie wolontariatem w sektorze kultury? Ze strony organizacji angażujących wolontariuszy jest ono z pewnością wyrazem zaspokajania rynkowej potrzeby: organizatorzy imprez po prostu potrzebują obniżyć koszty. Wolontariusz to wtedy dobrze opakowana, darmowa siła robocza. Musi jednak wziąć udział w rekrutacji, dokonywany jest bowiem zwyczajny rynkowy proces naboru pracowników, choć z jedną małą różnicą – owi pracownicy nie otrzymują pensji. Wolontariusz – najczęściej student lub uczeń, który jeszcze nie pracował zawodowo w sektorze kultury, zdaje sobie z tego sprawę. Za swoje usługi otrzymuje jednak innego rodzaju gratyfikację: doświadczenie stanowiące dodatkowy punkt w życiorysie oraz np. darmowe wejściówki na określone wydarzenie. Kandydat już teraz myśli o swojej przyszłej karierze zawodowej i decyduje się zostać ochotnikiem, ponieważ wolontariat pozwoli mu w ubieganiu się o przyszłe miejsce pracy uzyskać dodatkowe (w domyśle: decydujące) punkty. Ważne jest więc uzyskanie zaświadczenia z pieczątką odpowiedniej instytucji i dobre rozpoznanie sektora. Wolontariat postrzegany jest w takich sytuacjach jako transakcja wymienna, dokonywana na rynku pracy.

Wolontariat jako działanie wynikające z chęci wymiany energii i pomysłów ze współpracownikami jest bardziej twórczy. Taki model wolontariatu rodzi się ze swoistego wewnętrznego dyskomfortu: istnienia w danym miejscu, w danym czasie, z określonymi ludźmi... Aby zmienić *status quo*, wolontariusz podejmuje działanie nastawione na budowanie relacji i partycypację. Organizatorom danego wydarzenia kulturalnego tworzy to nowe perspektywy, otrzymują oni bardzo cenny ludzki kapitał.

Innym typem wolontariatu, w Polsce wciąż rzadko praktykowanym, jest sytuacja, w której osoba mająca ugruntowaną pozycję na rynku pracy decyduje się za darmo wykonywać dla określonej grupy swoje zawodowe czynności (np. prawnicy poświęcają swój wolny czas na niesienie pomocy prawnej ludziom wykluczonym). W tym przypadku wysoka pozycja społeczna i stabilizacja finansowa rodzi dodatkową potrzebę służenia innym – jakby „odpracowania długu" wobec społeczeństwa.

W naszym projekcie „Wakacje z Łaźniowcami" bardzo chcieliśmy pozyskać wolontariuszy świadomych i kreatyw-

must be held on the Main Stage of the theatre and not out in the open. Yet we don't find it an obstacle! About 200 participants of all the workshops of the Holidays with the Łaźnia People arrive. There are whole families, among them. Everyone is joyful and full of energy. We announce the results of the competition and wrap up all the events, show videos and photographs, sing songs, and finally switch roles with the spectators, who conduct the workshops in our stead: the evening is true magic.

➔ **Work of the volunteers**

The volunteers divide themselves into groups and organise the logistics and content of the picnic. Nearly all our the volunteers participate in this last workshop (even those who had only been with us once before also came). The picnic turns into an open event, improvised in real-time, when everyone lets themselves become drawn into the whirlwind of imagination. The Holidays with the Łaźnia People end with gestures highly pleasing for the volunteers: our participants run the workshops themselves and very warmly thank all the volunteers involved in the organisation of the project.

Volunteers in the Holidays with the Łaźnia People: a summary

Voluntary service has been extremely fashionable lately: this is an obvious fact. Many young people in Poland believe that it makes sense to become a volunteer, because it gives you a more powerful CV. There are so many people who want to become volunteers that the more attractive events must run a selection procedure.

What is the reason for the interest in volunteering in the cultural sector? On behalf of the organisers, involving the volunteers, it is certainly an expression of satisfying the market need: event organisers simply need to lower their costs. Then, a volunteer is a piece of nicely packaged free workforce. He or she must go through recruitment, as a regular market process of enrolment of staff is launched, albeit with one small difference: this staff get no salary. A volunteer, in most cases a student who has not yet worked professionally in the culture sector, realises this. Yet in return for

nych, reprezentujących drugi z omawianych typów. Dlatego też w czasie rozmów rekrutacyjnych podkreślaliśmy zasady, które rządzić miały tym projektem. Jestem przekonany, że nam się to udało i że ten wakacyjny cykl warsztatów zorganizowanych przez Teatr Łaźnia Nowa z pewnością nie odniósłby takiego sukcesu bez pomocy naszych ochotników. To właśnie wolontariusze sprawili, że we wszystkich warsztatach łącznie wzięło udział 947 osób w wieku od 2 do 82 lat i udało nam się wspólnie przez całe lato animować społeczność lokalną. Bardzo im za to dziękuję!

their services volunteers receive a different type of gratification: experience that provides additional credits on their CV and perhaps free tickets to the given event. Thinking already at this moment about their future professional career, a candidate decides to become a volunteer because voluntary service will help them obtain additional (read: decisive) points while applying for a job in the future. It is important to obtain a properly stamped certificate from an proper institution, and to have good knowledge of the sector. In such circumstances, voluntary service is perceived as a barter transaction performed in the labour market.

Volunteering as an action resulting from the eagerness to exchange energy and ideas with collaborators is more on the creative side. Such a model of voluntary service is born from an internal discomfort of being: in the given place, at a given time, with specific people... To change the status quo, a volunteer undertakes an activity focused on the construction of relationships and participation. This gives new prospects to the organisers of a given cultural event, who in this way receive very precious human capital.

Another type of volunteering, still rarely practised in Poland, is a situation when a person with an established position in the labour market decides to perform their professional activities for a specific group (for example, lawyers devote their free time to aid the excluded) free of charge. In this case, the high position in society and financial stabilisation brings about an additional need to serve others, a way of "paying the debt" towards that society.

In our project, the Holidays with the Łaźnia People, we very much wanted to enrol highly aware and creative volunteers representing the latter. Which is why, in the recruitment interviews we emphasise the principles that govern the project. I'm convinced that we were successful, and that the holiday cycle of workshops organised by the Łaźnia Nowa Theatre would certainly not have been as successful without the assistance of our volunteers. These were the volunteers who made the total of 947 people, aged from 2 to 82, participate in the workshops, allowing us animate the local community together throughout summer. I hereby thank them very, very warmly for that!

„Lodołamacz. Bezpłatny Dwutygodnik Nowej Huty” jako przykład opartej na idei wolontariatu inicjatywy Teatru Łaźnia Nowa

Icebreaker. Free Nowa Huta bi-weekly as an example of the Łaźnia Nowa Theatre initiative based on the idea of volunteering

MATYLDA STANOWSKA

Kiedy w 2005 roku w Nowej Hucie – największej, liczącej ponad 220 tysięcy mieszkańców dzielnicy Krakowa – pojawił się Teatr Łaźnia Nowa, prawie równolegle z tym przedsięwzięciem dyrektor artystyczny teatru, Bartosz Szydłowski, wpadł na pomysł stworzenia również gazety nowohuckiej. Nie klasycznej jednak, sprzedawanej w kioskach i zapełnianej ogłoszeniami typu „kupię – sprzedam – wypożyczę”, ale rozdawanej bezpłatnie i realizowanej dzięki dobrej woli zaangażowanych w sprawy dzielnicy ludzi. Tak pojawiło się – najpierw jako idea, a wkrótce potem jako ukazujące się w nakładzie 12 tysięcy egzemplarzy – czasopismo „Lodołamacz. Pismo Ludzi Walczących”. W latach 2007–2009 wydawane było jako miesięcznik, w roku 2012, po przerwie, dzięki grantowi „Teatr jako zgromadzenie – sztuka jako integracja. Modelowe wzmacnianie więzi wspólnotowych wokół instytucji kultury”, przyznanemu przez Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, mogło się pojawić w formie dwutygodnika.

16-stronicowa, bezpłatna gazeta w nakładzie 10 tysięcy egzemplarzy dystrybuowana jest obecnie na terenie pię-

When the Łaźnia Nowa Theatre opened in 2005 in Nowa Huta, Kraków's largest district (with a population of over 220,000), the idea of a Nowa Huta newspaper was born in the mind of the theatre's artistic director, Bartosz Szydłowski. It wasn't a traditional-style paper, sold in kiosks and filled with "buy – sell – rent" ads, but produced and distributed free of charge thanks to the goodwill of people involved in local matters. That is how *Lodołamacz. Pismo Ludzi Walczących* (*Icebreaker. The Magazine of the Fighting People*) started. First, as an idea, and soon afterwards as an actual fact: a paper with a circulation of 12,000 copies. It was published monthly from 2007 to 2009, and then re-launched as a biweekly in 2012, thanks to the grant "Theatre as a meeting place – art as integration. Model reinforcement of community ties around institutions of culture", awarded by the Ministry of Culture and National Heritage.

Today, the free 16-page bulletin, with a circulation of 10,000 copies, is distributed in five areas of Nowa Huta: Czyżyny, Mistrzejowice, Bieńczyce, Wzgórza Krzesławickie, and Nowa Huta proper, with a (small) part of the circulation

ciu dzielnic nowohuckich: Czyżyn, Mistrzejowic, Bieńczyc, Wzgórz Krzesławickich i Nowej Huty, a także (w niewielkiej części nakładu) w innych dzielnicach Krakowa. Pełna lista punktów dystrybucji obejmuje ponad 200 miejsc, w tym przede wszystkim ośrodki kultury, rozrywki i edukacji, punkty usługowe, handlowe i rzemieślnicze.

Profil pisma od początku wyznaczały dwie główne osie tematyczne: kultura i społeczeństwo. Skoncentrowany na życiu dzielnicy „Lodołamacz” za cel postawił sobie dokumentację fenomenu tego miejsca. Unikatowa historia Nowej Huty, specyficzna struktura społeczna i wyrazista, złożona tożsamość sprawiają, że zespół pięciu dzielnic, w skład których wchodzi kilkadziesiąt osiedli mieszkaniowych, jest dla przeważającej części mieszkańców czymś znacznie więcej niż tylko miejscem codziennego bytowania. „Lodołamacz” skoncentrował się więc na komunikacji z mieszkańcami – realizowanej zarówno przez dziennikarstwo obywatelskie, jak i za pomocą stylu materiałów dziennikarskich: bezpośredniego języka artykułów, oparcia tematów na informacjach pozyskiwanych od rosnącej siatki współpracowników i informatorów, wykorzystania potencjału mieszkańców Nowej Huty. Szybko okazało się, że historie i pasje mieszkańców, przy jednocześnie wciąż toczącej się dyskusji na temat tożsamości lokalnej, specyficznej zabudowy urbanistycznej czy mocno wpisanego w dzielnicę problemu biedy, zapewniają niekończący się strumień tematów.

Zarówno podczas pierwszej, jak i drugiej (trwającej do dziś – czerwiec 2013, i zaplanowanej przynajmniej do końca 2013 r.) serii wydawniczej pomysł funkcjonowania gazety mocno opierał się na działaniach wolontariackich, rozumianych zarówno jako dziennikarstwo obywatelskie i pozyskiwanie współpracowników, jak i staże oraz dobrowolne praktyki. Niniejszy artykuł jest jedynie krótkim zarysem eksplozji zaangażowania społecznego, jaka wybuchła wokół „Lodołamacza” po jego reaktywacji.

Sieć informatorów i współpracowników

> Czas na zmiany!
> Chcemy wydawać gazetę, która będzie WASZYM głosem! Głosem mieszkańców Nowej Huty! Chcemy, abyście to WY

reaching other districts of Kraków. The current list of distribution points consists of over 200 sites and includes primarily culture, leisure and education centres, and service, crafts and commercial venues.

From its earliest days, *Lodołamacz* concentrated around two main thematic axes: culture and society. Focused on the life of the local community, *Lodołamacz* aimed at documenting the phenomenal nature of the district. The unique history of Nowa Huta, its specific social structure, and expressive yet multifaceted identity make this complex of five districts (composed of several dozen housing estates) something more than just a place of everyday existence for the majority of its inhabitants. That’s why *Lodołamacz* focuses on communication with local people, conducted both by means of citizen journalism, and the writing style of the articles: their direct language and the fact that they are based on information acquired from a growing network of co-operators and sources and make use of the human potential of Nowa Huta residents. The ongoing discussion on local identity and urban development, the problem of poverty strongly inscribed in the district, the stories and passions of the locals... provide an unending stream of subjects to discuss.

Both in its first and second (lasting to this day and planned at least to the end of 2013) publishing series, the operating model of the newsletter has been strongly based on voluntary activities, understood both as, on the one hand, acquiring a network of co-operators and citizen journalism, and, on the other, traditional elements such as volunteer involvement and internships. This article is only an outline of the burst of civic involvement that exploded around *Lodołamacz* after its reactivation.

The network of sources and co-operators

> Time for change!
> We want to publish a newspaper that will be YOUR voice! The voice of residents of Nowa Huta! We want YOU to write it, YOU to bring subjects to the publisher, so that YOU can say what YOU like and what YOU don’t! Because the life of the district means YOUR concerns and issues,

ją pisali, abyście to WY przynosili do redakcji tematy, abyście mówili, co WAM się podoba, a co nie. Bo życie dzielnicy to WASZE sprawy, drodzy Czytelnicy. Nasza redakcja służy pomocą, zbiera WASZE opinie i odczucia. Jest punktem kontaktowym dla WSZYSTKICH, którym na sercu leży powodzenie Nowej Huty. „Lodołamacz” to pismo w WASZYM imieniu, o nas, dla nas i przez nas – wszystkich mieszkańców dzielnicy. Taka jest koncepcja pisma, która została powierzona do realizacji młodym dziennikarzom pod kuratorską ręką Matyldy Stanowskiej. Mam nadzieję, że Was nie zawiodą! Lodołamacz, jak feniks z popiołów, podnosi się! Kolorowy, silniejszy, w nakładzie 10 000 i dostępny niemal wszędzie!
Piszcie, dzwońcie, przychodźcie do redakcji codziennie.

Bartosz Szydłowski
– dyrektor Teatru Łaźnia Nowa

Powyższa odezwa do czytelników pisma, wydrukowana w pierwszym (1/2012) po wznowieniu numerze „Lodołamacza”, przyniosła niezwykłe skutki: zarówno te, które redakcja wstępnie założyła, jak i te całkowicie nieprzewidziane. Przede wszystkim, dzięki licznym mailom, telefonom i tradycyjne przesyłanym listom, zespół redakcyjny przekonał się, że pamięć o „Lodołamaczu” nie zginęła. W ciągu pierwszych dwóch tygodni na adres redakcji przyszło około 50 zgłoszeń od osób, które zadeklarowały swoją pomoc w tworzeniu pisma w najróżniejszym zakresie. Zgłaszano tematy i interwencje, chęć współpracy dziennikarskiej, fotograficznej i graficznej, deklarowano poparcie dla samej idei gazety. Wart podkreślenia jest fakt, że tylko około 15% wszystkich korespondentów oczekiwało za swą pracę finansowego wynagrodzenia. Od początku wydania „Lodołamacz” okazał się doskonałą platformą dla osób pragnących współpracę z gazetą traktować jako uzupełnienie życia zawodowego i osobistego: hobby, z którego jedynym profitem miało być nazwisko autora wydrukowane w gazecie.

Kolejny numer „Lodołamacza” utwierdza mnie w przekonaniu, że to pismo tworzą czytelnicy i mieszkańcy Nowej Huty – warto poznawać ciekawych ludzi i ciekawe inicjatywy, a ciekawych nowohucian nie brakuje i w miarę rozwoju pisma (i dystrybucji) będzie coraz lepiej!

Jan Surmański

Dear Readers. Our editors are at YOUR disposal to collect YOUR opinions and feelings. It is a contact point for EVERYONE who has the success of Nowa Huta at heart. Lodołamacz is a paper on YOUR behalf, about us, for us, and by us – all residents of the district. This is the concept of the bulletin, which has been entrusted to young journalists under the curatorship of Matylda Stanowska. I hope they won't let YOU down! Lodołamacz is rising like a phoenix from the ashes! Colourful, more powerful, with a circulation of 10,000 copies, and available nearly everywhere!
Write, call, or visit the editors every day of the week.

Bartosz Szydłowski,
Director of the Łaźnia Nowa Theatre

The above appeal to readers published in the first (1/2012) issue of the re-launched *Lodołamacz* met with extraordinary results: both expected and entirely unexpected ones! First of all, thanks to numerous e-mails, telephones, and letters sent by traditional mail, the editorial board learned that the memory of *Lodołamacz* was still alive. During the first two weeks following publication of the first issue, about 50 people declared their willingness to assist with various aspects of creating the magazine. Subjects and ideas for interventions were submitted, people expressed their eagerness to cooperate as journalists, photographers and graphic artists, and declarations of support for the idea of the newspaper were made as well. The fact that only around 15% of all correspondents expected financial remuneration for their work is also worth emphasising. *Lodołamacz* proved to be a perfect platform for people who wanted to treat cooperation with the publication as a supplement to their personal and professional lives: a hobby whose only reward was to have one's name printed in the newspaper.

The latest issue of *Lodołamacz* reinforces my conviction that the title is created by readers and residents of Nowa Huta: it's worthwhile getting to know interesting people and interesting initiatives, and there's no shortage of interesting people in Nowa Huta! As the paper (and its distribution) develops, it is going to get better and better!

Jan Surmański

Początek prac nad tworzeniem składu redakcyjnego gazety pod każdym względem okazał się obiecujący. Wydanie pierwszego numeru gazety wzbudziło w Nowej Hucie wiele emocji. Tematy społeczne, reportaże, doniesienia kulturalne i felietony – szybko okazało się, że Nowa Huta dysponuje ogromnym potencjałem kulturowo-społecznym, który „Lodołamacz” przy pomocy błyskawicznie rosnącej siatki informatorów i współpracowników wyciągnął na światło dzienne.

Nowa odsłona „Lodołamacza” skupiła się na tworzeniu więzi między mieszkańcami, budowaniu tożsamości lokalnej i identyfikacji z dzielnicą. „Nie lewica, nie prawica, a dzielnica. Nowa Huta jest wspólna” – tymi słowami witała się z czytelnikami redaktor naczelna Matylda Stanowska, która pismem kierowała również w latach 2007–2009. *„Lodołamacz” będzie – choć nie wszystkim się to spodoba – pismem aktualności i komentarzy do bieżących wydarzeń. Areną interwencji społecznych, leksykonem najciekawszych postaci. Kluczem do dzielnicy, otwierającym i prezentującym jej najciekawsze strony”* – głosił wstępniak do pierwszego numeru. Najwyraźniej słowa te wzbudziły w mieszkańcach zaufanie: na adres redakcji miesięcznie spływać zaczęło po kilkadziesiąt propozycji nowych tematów, nadsyłanych zarówno przez stałych współpracowników jak i osoby, które określały swoje zaangażowanie jako pomoc wolontariacką. Deklarowanymi intencjami była pomoc redakcji, ale też lokalnej społeczności, zasługującej na informację jak najbardziej aktualną, pełną i nierzadko ekskluzywną – bo pochodzącą bezpośrednio od uczestników czy świadków zdarzeń: wiernych czytelników „Lodołamacza”.

Droga Redakcjo!
Będąc w bibliotece naszej dzielnicy natknęłam się na Wasz numer „Lodołamacza”. [...] To, że chcecie ożywić w jakiś sposób tę część społeczności jest bardzo chwalebne. Z całą mocą chciałabym podkreślić, że powinniście głębiej sięgnąć w temat bardzo pożądany i wskazany, jakim jest kształtowanie kultury osobistej i duchowej tej lokalnej społeczności. [...] Życzę Wam z całego serca, aby udało się Wasze zamierzenie, także jako duchowego przewodnika tej dzielnicy dla lepszego jej kulturowego rozwoju. To praca od podstaw. Powodzenia!

Rodowita Krakowianka

The beginning of work on setting up the editorial board of the paper turned out to be promising in all respects. The publication of the first issue of the paper aroused plenty of emotion in Nowa Huta. Social questions, reportages, cultural information and columns: Nowa Huta quickly proved to have a vast cultural and civic potential, which *Lodołamacz*, with the help of its rapidly growing network of sources and co-operators, brought to the surface.

The re-launched *Lodołamacz* focused on building ties between all residents, fostering a local identity, and identification with the district. “Not on the left, not on the right, but the whole district. Nowa Huta is what we share” – the editor-in-chief, Matylda Stanowska, who also stood at the helm of the newspaper in 2007–2009, greeted readers thus. “Although it may not be to everyone’s taste, *Lodołamacz* will be a magazine of news and commentaries on current affairs. An arena of civic interventions, a glossary of the most interesting local personalities. A key to the district, opening up and presenting its most interesting sides,” read the editorial column in the first issue. Clearly, these words won the trust of the district’s inhabitants: several dozen ideas for new subjects were sent in to the editors every month, both by regular collaborators and people who saw their involvement as voluntary assistance. The declared intentions were to help the editors, but also the local community, deserving the most up-to-date and complete information – frequently exclusive, as it came directly from participants or witnesses of events: faithful readers of *Lodołamacz*.

Dear Editors,
I found a copy of *Lodołamacz* in a library in our district (...) It is highly commendable that you want to find a way to invigorate the local community. With all my might, I’d like to emphasise that you should delve deeper into a highly desired and advisable subject, namely the shaping of personal and spiritual culture in this local community. (...) With all my heart, I wish you success with your endeavour! Your paper is also a spiritual guide for the district, helping better cultural development. This is work at the grassroots. Wishing you success!

Native of Kraków

Dziennikarstwo obywatelskie

„Lodołamacz”? Było coś takiego. Chyba, jak chodziło się do NCK na Akademię, leżała jakaś taka gazeta. Wielka jeszcze wtedy i niezrozumiała, bo w ogóle niekolorowa. Teraz ma już kolory. Śmiesznie, człowiek zwraca już uwagę może bardziej na treść. Teksty o dresiarzach, którzy rzekomo piją oranżadę. Dziennikarstwo obywatelskie? Oni mogą? To ja też mogę.

Monika Banach

O ile pozyskanie wiarygodnych i dostępnych na bieżąco źródeł informacji dla dziennikarza działającego lokalnie jest jednym z najistotniejszych zadań w jego pracy, o tyle dla redaktora naczelnego czy osoby koordynującej funkcjonowanie grupy redakcyjnej priorytetem musi być stworzenie zespołu profesjonalistów. Czy udało się to w „Lodołamaczu”? O zespole redakcyjnym nowohuckiego dwutygodnika śmiało można powiedzieć: dajcie im temat, a zrobią najlepsze pismo lokalne w Polsce.

Mówi się o Polakach, że kłótliwi, że zawsze niezadowoleni, że mało życzliwi wobec sąsiadów, że narzekają i rozkładają ręce, „bo się nie da”. Często tak z nami bywa, ale ja nie do końca w to wierzę. Namawiam wszystkich, aby rozejrzeli się dookoła. Czy rzeczywiście wszystko jest beznadziejne i szare? Czy nie warto poszukać tego, co pozytywne i dobre? Jeśli wysilimy się, żeby pomyśleć o sobie i o innych trochę lepiej niż to robimy na co dzień, to w ten sposób robimy pierwszy krok aby zmienić coś w naszym życiu lub w życiu innych. W „Lodołamaczu” chcemy pomagać zwykłemu człowiekowi, który nie ma siły na walkę z biurokracją, który jako obywatel drugiej kategorii jest spychany na margines. Ale chcemy też pokazywać bohaterów codzienności, którzy nie poddają się i potrafią walczyć z wszelkimi przeciwnościami. Wspierajmy wszystkich, którym się chce, którzy myślą o innych i pomagają im.
Ogłaszam konkurs: *Niebo nad Krakowem*. Przynoście do redakcji historie, które pokazują, że są ludzie, na których liczyć mogą inni, że są zdarzenia, które dają siłę i wzmacniają wiarę, pokazując, że istnieją sprawy ważniejsze niż kasa i kariera. Będziemy pisać o tym na łamach „Lodołamacza” i rozlosujemy nagrody pośród autorów najciekawszych historii.

Citizen journalism

Lodołamacz? There was something like that, I think, when I attended the Academy at the Nowa Huta Culture Centre; there was a newsletter like that lying there. At that time, huge and incomprehensible, as it wasn't colourful at all. Now it's got colours. Funny, but now you probably pay more attention to the content. Texts about chavs, who supposedly drink lemonade. Citizen journalism? If they can do it, so can I.

Monika Banach

In as much as acquiring credible and real-time personal sources of information is one of the most crucial tasks facing a journalist working for a local paper, for the editor-in-chief – or a person coordinating the activities of the editing team – the establishment of a team of professionals must be a priority. Have they succeeded with *Lodołamacz*? We can honestly say about the editorial team of the Nowa Huta biweekly: give them a subject, and they will make the best local magazine in Poland.

Poles are often said to be quarrelsome, ever dissatisfied, not very friendly towards their neighbours, likely to complain and spreading their arms out in the “no can do” gesture. It is often so with us, but I don't believe it fully. I urge everyone to look around: is everything really hopeless and drab? Doesn't it make sense to seek what is positive and good? If we make an effort to see ourselves and those around us in a slightly better light than we do on an everyday basis, then we've taken the first step towards changing something in our lives and in the lives of others.
At *Lodołamacz*, we want to help the ordinary person who has no power to fight bureaucracy, who is marginalised as a second class citizen. But we also want to show the everyday heroes who do not give up and keep on fighting against all odds. We support everyone who feels like doing something, who thinks about others, and who helps them.
I would like to announce a competition: *The skies above Kraków* (*Niebo nad Krakowem*). Bring stories to the editors that show that there are people others can count on, that there are events that give strength and reinforce faith, showing that there are matters more important than money and career. We will write about them in Lodołamacz, and the authors of the most interesting stories will participate in a prize draw.

Ten kolejny, wydrukowany na łamach „Lodołamacza” apel wywołał niezwykły odzew lokalnej społeczności. Redakcyjna skrzynka mailowa zalana została nie tylko propozycjami tematów, ale i CV potencjalnych współpracowników. Współpracować z gazetą chcieli dziennikarze, reportażyści, fotoreporterzy, fotograficy i graficy. I choć zdarzały się oferty zawodowców, którzy w dołączonych życiorysach zawodowych wymieniali największe ogólnopolskie tytuły prasowe, przeważały propozycje osób, które z pracą w redakcji do tej pory nie miały nic wspólnego.

> Nowohucianie!
> Pięć lat temu zostawiłam najpiękniejsze sosnowe lasy, by zamieszkać w Waszej dżungli. I był to dobry wybór. [...] Jestem dumna, że mogę współtworzyć NH słowem i obrazem w „Lodołamaczu”.
>
> *Weronika Wierzchowska*

Takich – szczerych i pełnych zaangażowania – wyznań przeczytaliśmy w redakcji wiele. Kto zatem na zasadzie wolontariackiego zaangażowania tworzy dziś pismo „Lodołamacz”? Studentka czwartego roku pedagogiki, która „wszędzie wokół siebie widzi tematy do opisania”. Pracownica zakładu opieki zdrowotnej: „O etat martwić się nie muszę, ale nie chcę spędzić życia poświęcając się wyłącznie pracy w recepcji”. Niepełnosprawny ruchowo rzemieślnik: „Chciałbym móc napisać coś, co przeczytają inni ludzie”. Emerytowany fotograf: „Tyle przeżyłem i tyle sfotografowałem, może komuś przyda się jeszcze moje doświadczenie”. Lokalny nowohucki patriota: „Nie oczekuję wynagrodzenia, bo pismo jest dzielnicowe, a ja dla swojej dzielnicy pracuję za darmo”.

Praktyki i staże wolontariackie

> Gdzie powstają teksty do „Lodołamacza”? W majestatycznych murach Łaźni, na redakcyjnych laptopach, a może w głowach ambitnych redaktorów? Nie. Teksty powstają w nowohuckich mieszkaniach i domach. Na ulicach i osiedlach, boiskach i stadionach. My tylko udostępniamy swoje narzędzia i zmysły, odbieramy, przetwarzamy i podajemy z dwutygodniową częstotliwością. Obserwujemy, stykamy się. Rozmawiamy i wysłuchujemy. Jesteśmy ba-

The following appeal printed in *Lodołamacz* met with an extraordinary reaction from the local community. The editors' e-mail account was inundated not only with proposed subjects, but also with CVs of potential participants. People wanted to work as journalists, reporters, photo-reporters, photographers, and graphics editors; and although there were some bids from professionals whose enclosed CVs mentioned the largest national dailies and magazines, the majority came from people who had so far had nothing to do with working for a publisher/magazine.

> People of Nowa Huta!
> Five years ago I abandoned the most beautiful pine forests to come and live in Your jungle. And a good choice it was. (...) I'm proud to be able to help to co-create Nowa Huta with words and images in *Lodołamacz*.
>
> *Weronika Wierzchowska*

We read plenty of such declarations – honest and highly committed – in our editorial room. Who then – in terms of volunteers – works on the *Lodołamacz* team? A fourth-year teaching student who "sees subjects to be described all around her". An employee at a healthcare centre: "I don't have to worry about full-time employment, but I don't want to devote my whole life just to working at reception." A disabled craftsman: "I'd like to be able to write something that other people will read." A retired photographer: "I've experienced so much and photographed so much, perhaps my experience will be useful for someone." A local Nowa Huta patriot: "I don't expect remuneration, as this is a magazine for the local district, and I work for free for my district."

Voluntary internships and apprenticeships

> Where do *Lodołamacz* texts originate? Within the majestic walls of the Łaźnia Nowa, on editors' laptops, or possibly in the heads of ambitious editors? No. They originate in the flats and houses of Nowa Huta. In the streets and estates, on the pitches and in the stadiums. We only make our tools and senses available, we receive and process, and then publish every two weeks. We observe and meet. We talk and listen. We are a barometer of pressures

rometrem ciśnień w dzielnicy, odzwierciedlamy temperaturę, jaka w niej panuje. Jaka dzielnica – taki dwutygodnik.
Tomasz Piwowarczyk

Autorem powyższego cytatu jest dziennikarz, którego praca w „Lodołamaczu” przebiegła modelowo: od zaangażowanego wolontariatu po funkcję redaktora prowadzącego. Przyszedł do redakcji kierowany chęcią upowszechnienia wśród czytelników wiedzy o lokalnej drużynie piłkarskiej – po roku współpracy przeprowadza wywiady, pisze reportaże, koordynuje pracę zespołu. Nie on jeden: spośród ponad 20 wolontariuszy, którzy w trakcie 14 miesięcy wydawania drugiej edycji gazety odbyli praktykę zawodową w redakcji (ich zgłoszenia kierowane były do nas przez Biura Karier krakowskich uczelni wyższych oraz program „Staże w instytucjach kultury” Narodowego Centrum Kultury), niemal połowa została w „Lodołamaczu” dłużej niż przewidywał określony ramami umowy program współpracy. Bezpłatny dwutygodnik Nowej Huty będzie więc działał tak długo, jak długo znajdą się osoby chcące poświęcić swój czas i zaangażowanie na współpracę dla dobra swego i dzielnicy. Obserwując dotychczasowe rezultaty ich działań jednego można być pewnym – zasobów ludzkich, w najlepszym tych słów znaczeniu, „Lodołamaczowi” jeszcze długo nie zabraknie.

„Lodołamacz. Bezpłatny Dwutygodnik Nowej Huty”
os. Szkolne 25, Kraków
redaktor naczelna: Matylda Stanowska
redaktor prowadzący: Tomasz Piwowarczyk
wydawca: Teatr Łaźnia Nowa

Zamieszczone w tekście cytaty są fragmentami korespondencji czytelników „Lodołamacza” z redakcją lub nadesłanymi przez wolontariuszy artykułami i za ich zgodą zostały opublikowane na łamach gazety.

in the district, we record its temperatures. The biweekly reflects the district.
Tomasz Piwowarczyk

The above quote comes from a journalist who has had a model ‘career path’ at *Lodołamacz*: from an involved volunteer to managing editor. He applied to the editors in person, eager to promote information about the local football team among readers. A year into cooperation and he runs interviews, writes reports, and coordinates the work of the team. It’s not just him: over 20 volunteers have served apprenticeships at the editorial board (we received their applications via the Career Offices of Kraków universities and the Staże w instytucjach kultury / Internships in Culture Institutions programme of the Polish National Centre for Culture (NCK)) during the 14 months of publishing of the re-launched newspaper. Nearly half of them have remained with *Lodołamacz* longer than the cooperation programme defined in the contract envisaged. The free Nowa Huta biweekly will thus continue to operate as long as there are people eager to devote their time and commitment to working for their own good and that of the district. Observing the results of activities so far, one can, however, be certain: *Lodołamacz* will not be short of human resources in the best sense of the word for a long time.

Lodołamacz. Bezpłatny dwutygodnik Nowej Huty (*Icebreaker. Free Nowa Huta weekly*)
os. Szkolne 25, Kraków, Poland
Editor-in-Chief: Matylda Stanowska
Managing Editor: Tomasz Piwowarczyk
Publisher: Teatr Łaźnia Nowa / Łaźnia Nowa Theatre

The quotations in the text are excerpts from correspondence of *Lodołamacz* readers with the publishers and articles submitted by volunteers, and have been published with their consent in the paper.

Wolontariusze w Stanicy

Stanica and its volunteers

DUŠAN DOBIAŠ

2012 – Europejski Rok Wolontariatu – już jakiś czas temu został oficjalnie zamknięty, jednak nie sposób wyobrazić sobie historii Stanicy na przestrzeni dwudziestu ostatnich lat bez udziału wolontariuszy. Zarówno obecnie, jak i w początkach naszej działalności wszyscy oni, wyznając te same idee, poświęcali Stanicy swój czas i energię. Ochotniczo – bez perspektywy zarobku, czasem nawet bez możliwości przewidzenia efektów swoich działań, ale napędzani silną wiarą w bycie częścią czegoś wielkiego, wartościowego. Tak narodziła się społeczność, od samego początku zasilająca Stanicę swą energią.

Setki wolontariuszy przez tysiące godzin pracowało przy rekonstrukcji budynku, rekultywacji parku, odnowieniu podwórza i budowie S2.

Należy tu również koniecznie wspomnieć i podkreślić olbrzymi nakład pracy organicznej, wykonywanej każdego dnia w rozmaitych dziedzinach i umożliwiającej działanie Stanicy w jej obecnym kształcie. Praca ta obejmuje dystrybucję plakatów, sprzedaż biletów, komunikację z gośćmi, prowadzenie dokumentacji fotograficznej i filmowej, archi-

2012 – European Year of Volunteering finished a good while ago, but we can't imagine Stanica without volunteers in the last 20 years. Just like now, in the beginning, everyone who shared the same ideas devoted time and energy. Voluntarily, without any prospects for remuneration and maybe even without a clear image of the result, driven by a strong belief in something great and worthy of participation. This is how the community which has fuelled Stanica with energy from its first day was born.

Hundreds of volunteers worked for thousands of hours reconstructing the building, re-cultivating the park, renewing the backyard, and constructing S2.

However, it is also necessary to mention and emphasize the massive amount of invisible work that is being done daily in many ways, and which enables Stanica to run as it does today. Distributing posters, selling tickets, communicating with guests, photo and video documentation, archiving, technical assistance, glass recycling, webmastering, etc.

Foreign volunteers deserve a special chapter. They come as a rule for 12-month stays within the European Voluntary

wizację, wsparcie techniczne, recykling szkła, administrację stron www itp.

Osobny rozdział należałoby poświęcić wolontariuszom z zagranicy. Zasadniczo przyjeżdżają oni na 12-miesięczne rezydentury w ramach Wolontariatu Europejskiego (EVS). Poza realizacją przydzielonych, codziennych zadań, każdy wolontariusz EVS ma też szansę zrealizowania własnego projektu. Niektórzy organizują wystawy, warsztaty lub kameralne koncerty, inni zajmują się pielęgnacją ogrodu – zawsze zgodnie ze swymi zainteresowaniami i preferencjami. Można dowiedzieć się o nich więcej z artykułów napisanych przez samych wolontariuszy, a także – rzecz jasna – spotkać ich osobiście każdego dnia w Stanicy i zamienić parę słów.

Często słyszy się opinię, że wolontariat to praca za darmo. Nie można się z tym zgodzić. Wolontariusz nie dostaje pieniędzy – to prawda. Jego zapłatę stanowią jednak doświadczenie i umiejętności nabywane podczas wykonywania pracy ochotniczej. Motywacja nie ma w tym przypadku charakteru materialnego. Ludzie pomagają sobie wzajemnie, bo wierzą w sens takiej pomocy. Rozwijają się przy tym zarówno w sferze zawodowej, jak i osobistej. Zbierają wyjątkowe doświadczenia i zyskują kontakty w środowisku w którym, być może, odnajdą kiedyś sens swego życia.

W historii Stanicy znaleźć można kilka przykładów przemiany wolontariusza w stałego współpracownika. W ciągu czterech lat Dušan przeszedł transformację z okazjonalnego bywalca naszego baru w fotografa, administratora stron www, barmana i wykładowcę. Z kolei Daniel stał się świeżo upieczonym technikiem i reżyserem światła, choć jakiś czas temu pojawiał się tylko jako gość.

Jeśli wolontariusz potrafi wykazać się swym potencjałem i umiejętnościami, otwierają się przed nim nowe, uprzednio niewyobrażalne możliwości; scenariusz taki często zdarza się zarówno w prywatnych firmach, jak i organizacjach pozarządowych. To jeden z powodów, dla których nie powinniśmy unikać tworzenia czegoś „ot tak, z fantazji".

Na szczęście wciąż wzrasta powszechna świadomość ruchu wolontariackiego na Słowacji. Rząd wprowadził Ustawę o wolontariacie, definiującą pojęcie wolontariusza i zakres jego działalności. Choć ustawa daleka jest od doskonałości, niewątpliwie stanowi znaczący krok naprzód w sferze legi-

Service (EVS) programme. Besides everyday practical tasks, each EVS volunteer has an opportunity to develop their own project. Some organize exhibitions, workshops or small concerts, others take care of the garden – it is always up to the individual interests and preference of the volunteer. Sometimes you can read more about them in articles they write and of course you can personally meet them every day in Stanica and have a chat with them.

If someone were to remark that volunteering means working for free, we'd have to disagree. The volunteer does not get money, true. But the salary is the experience and skills gained at work. The motivation is not of the material kind. People help because they believe it makes sense, and in the process they grow professionally and personally. They collect unique practical experience and acquire contacts in an environment where they might find their meaning of life in the future.

Stanica offers several living examples of how a volunteer has become a crew member. In four years, Dušan transformed from an occasional customer of the bar into a photographer, webmaster, bartender and workshop lecturer. There is also Daniel, our newest technician and light designer, who used to come only as a visitor just some time ago.

If a volunteer proves their (cap)abilities – a thing that may happen in private business as well as in NGOs – new possibilities, never dreamt of, open. This is one of the reasons why people should not be afraid of doing something "just like that".

General awareness of volunteering in Slovakia is fortunately on the rise. Our government passed the Volunteering Law, which defines who a volunteer is and what he does. Even though this particular law is far from being perfect, it is definitely a major step forward in our legislation, opening new possibilities for volunteering. Thanks to this, employees of private companies (e.g. KIA Motors) can do one-day voluntary work for our NGO.

Currently, a typical volunteer is a young person, often a student. However, the demographic curve shows that there will be more and more old people who will become perfect candidates for volunteers. Why? Because they have lifelong practical experience, desire to pass on their knowledge to the young generation, and they have time and no more

slacyjnej, otwierając przed ruchem wolontariackim nowe możliwości. Dzięki niej na przykład pracownicy firm prywatnych (np. KIA Motors) mogą wykonywać jednodniowe prace wolontariackie na rzecz organizacji pozarządowych.

Obecnie typowy wolontariusz to osoba młoda, często student. Statystyki demograficzne wskazują jednak, że w przyszłości przybywać będzie idealnych kandydatów na ochotników także i w starszym wieku. Dlaczego? Bo posiadają ogromny bagaż doświadczeń, pragnienie dzielenia się zdobytą wiedzą z młodszym pokoleniem i dysponują wolnym czasem, natomiast nie są już napędzani ambicją awansu zawodowego. Najprawdopodobniej awans ten zdołali osiągnąć wcześniej. Być może tendencja ta nie dotyczy naszych babć i dziadków, jednak obecne pokolenie po przejściu na emeryturę będzie bez wątpienia czerpać wiele satysfakcji z uczestnictwa w akcjach wolontariackich. Czemu nie? Byłoby to dowodem na aktualność starego motta ochotników: „Kto raz został wolontariuszem, pozostanie nim na zawsze”.

ambitions for job promotion. They have probably achieved it already. This will probably not affect our grandparents, but we will quite likely enjoy a lot of volunteering in our retirement. Why not? It would only confirm an old volunteer saying: “Once a volunteer, forever a volunteer”.

Wolontariusze w P60

P60 and its volunteers

SIMONE RIETMEIJER

P60 to ośrodek kultury poświęcony muzyce i sztukom wizualnym. Od piątku do soboty odbywają się u nas koncerty i imprezy taneczne, mogące zgromadzić do 650 osób. Przekrój pojawiających się gatunków muzyki jest szeroki: od koncertów jazzowych, metalowych, bluesowych, hiphopowych, rockowych, soulowych i hardcorowych, aż po imprezy taneczne w stylu hardcore, techno, house i disco. Poza salą koncertową i foyer, w P60 znajduje się również działająca od wtorku do soboty baro-restauracja. Co środę odbywają się tam pomniejsze imprezy, takie jak Open Mic Night (Wieczór z mikrofonem dla każdego), Jam Night (Wieczorne jamowanie) i Quiz Night.

W P60 pracują głównie wolontariusze. Niewielką grupę stałych pracowników tworzą: reżyser, dwie osoby odpowiedzialne za programy, kierownik produkcji, kierownik marketingu, trzech techników, kucharz, dwie osoby wspierające kierowników i dwie na stanowisku General Manager. Wszyscy pozostali członkowie personelu P60 to właśnie ochotnicy. Wolontariuszy (około 70 osób) można podzielić na trzy różne grupy: stażystów, wolontariuszy zagranicznych i wo-

P60 is a cultural centre dedicated to music and visual arts. From Thursday to Saturday, we host concerts and dance events with a capacity of 650 people. There is a wide spectrum of genres covered, ranging from jazz, via metal, blues, hiphop, rock and soul concerts to hardcore, techno, house and disco dance events. Besides the concert hall and lounge, P60 also runs a bar/restaurant that is open from Tuesday to Saturday. Every Wednesday a little event takes place in the café, such as the Game Night, Open Mic Night, Jam Night and Quiz Night.

At P60, we mainly work with volunteers. There is a small staff consisting of a director, two programmers, one production manager, one marketing manager, three technicians, a cook, two assistant-managers, and two general managers. Everyone else working at P60 does so on a voluntary basis. The volunteers (around 70 people) can be split into three different groups: interns, international volunteers, and local volunteers. We offer internships at our technical, marketing, production/programming and customer services departments, and usually host from 3 to 5 interns.

lontariuszy lokalnych. Oferujemy staże w działach: technicznym, marketingu, produkcji/programów oraz dziale obsługi klienta. Zwykle w ramach stażu pracuje dla nas od 3 do 5 osób.

Współpracujemy z Wolontariatem Europejskim (EVS). Jest to program pozwalający młodym Europejczykom mieszkać i pracować za granicą w ramach wolontariatu przez okres od dwóch do dwunastu miesięcy. Osobom takim zapewniamy zakwaterowanie i kieszonkowe, w zamian za co pracują one w P60 3–4 dni w tygodniu. Obecnie przyjmujemy od dwóch do pięciu wolontariuszy zagranicznych zrekrutowanych w ramach EVS.

Największą grupą wolontariuszy pracujących w P60 są okoliczni mieszkańcy w wieku od 16 do 60 roku życia, pochodzący z różnych warstw społecznych. Większość z nich pomaga w miesiącu przy dwóch do sześciu imprezach w cztero- do dziesięciogodzinnych zmianach. Pracują w dziale obsługi klienta (w szatni, w kasie biletowej, przy barze itd.), dziale technicznym (inżynieria światła i dźwięku) i za kulisami (opiekując się artystami).

Nasi wolontariusze w zamian za każdy przepracowany u nas wieczór otrzymują małą nagrodę: cztery żetony, które mogą wymienić na napoje, gdy zjawią się w P60. Mogą przychodzić na wszystkie organizowane przez nas imprezy publiczne, a raz w miesiącu przyprowadzić ze sobą gościa. Co więcej, każdy wieczór kończy się „afterparty" dla wszystkich pracujących przy danej imprezie. Bar jest wówczas zamknięty, nie ma już klientów i wszyscy wolontariusze mogą się razem spotkać. Takie spotkania trwają zwykle dwie, trzy godziny i są bardzo ważną częścią wolontariatu na rzecz P60. Chodzi w nich nie tyle o skorzystanie z bezpłatnych drinków, ile o okazję do tego, by porozmawiać.

Praca z wolontariuszami jest dla nas bardzo ważna. Sprawia, że atmosfera w ośrodku jest ciepła i przyjazna, co samoistnie przenosi się na odwiedzających. Wszyscy pracują z uśmiechem na ustach, a duch współpracy jest bardzo silny. Praca z tak dużym zespołem wymaga sporo wysiłku, ale naprawdę warto!

We are enrolled in the European Voluntary Service, a programme providing young Europeans with a chance to live and volunteer abroad for anything from two to twelve months. We provide them with accommodation and some pocket money. In return, they work 3 or 4 days a week at P60. The number of EVS international volunteers we host varies from two to five at a time.

The biggest group of volunteers that the P60 depends on are the local volunteers. They are from 16 to 60 years old and come from all layers of society. Most of them work on two to six events a month, from four to ten hours per shift. They work in the customer department (the cloakroom, the box office, in the bars, etc.), technical department (light and sound engineering) and backstage (assisting the artists).

We offer our volunteers a small reward for working at P60. They get four tokens and a small amount of money for their expenses every night they work. They can use the tokens to buy drinks when visiting P60. They're free to visit all of the public events we organise and once a month they can bring someone with them. Moreover, we end every night with an afterparty for all the people who have worked during the event. The bar is closed, customers are gone, and all of the volunteers have a drink together. During this time, they can drink beer, wine and of course soft drinks, free of charge. The "afterdrink" usually lasts for two or three hours and is a very important aspect of volunteering at P60. It isn't really about the free drinks as much as about talking to each other, and meeting everyone.

Working with volunteers is very important to us. It provides a very warm and welcoming atmosphere, which automatically transfers to the visitors. Everybody works with a smile on their face and the team spirit is huge. There's a lot of work involved with working with such a big team, but it is definitely worth it!

WOLONTARIAT W KULTURZE – MIĘDZYNARODOWO

VOLUNTEERING IN CULTURE: THE INTERNATIONAL WAY

AGATA ETMANOWICZ

Wolontariat w kulturze nie jest nowym zjawiskiem, w Polsce jednak wydaje się nadal nie w pełni doceniany i eksplorowany. Dla wolontariusza stwarza możliwość nie tylko bycia pożytecznym, ale też zdobycia nowych doświadczeń, realizacji pasji, poznania nowych ludzi, a w przypadku wolontariatu zagranicznego – także nowych miejsc. Dla organizacji przyjmującej to dodatkowe ręce do pracy, w dodatku ręce prawie bezkosztowe.

Wolonatriat „codzienny" i „eventowy" – wyzwania i dylematy

Wolontariat w kulturze najczęściej występuje w formie „eventowej" (akcyjnej) lub „codziennej" (stałej). W pierwszym przypadku polega na naborze olbrzymiej liczby wolontariuszy koniecznych do wykonywania wszelkich prac przy organizacji ogromnych festiwali – przede wszystkim, choć nie tylko, muzycznych. Organizator wydarzenia wyłania spośród członków swojego zespołu koordynatora wolontariatu, który ma za zadanie dowodzić całym oddziałem ludzi w okresie około- i festiwalowym. Czasem to ktoś, kto sam kiedyś był wolontariuszem, zdarza się też, że koordynuje działania wolontariuszy na zasadzie… wolontariatu. W wielu przypadkach nie posiada doświadczenia doświadczenia

Volunteering in culture isn't a new phenomenon. However, it seems to be neither fully appreciated nor fully explored in Poland. For a volunteer, it is not only an opportunity to be useful, but also to gain new experiences, fulfil passions, get to know new people, and – if the voluntary service is performed abroad – new places. For the host organisation, a volunteer means an additional, almost cost-free, pair of hands.

"Everyday" and "event" volunteering – challenges and dilemmas

Volunteering in culture can be divided into two forms: "event" and "everyday" volunteering. The first form requires the enrolment of large numbers of volunteers necessary to perform all work linked to the organisation of major festivals, which are predominantly but not only musical ones. The organiser of the event appoints a volunteer coordinator from a team of volunteers, and setting up and managing the entire group of people before, during, and after the festival becomes the coordinator's task. Sometimes, someone who used to be a volunteer coordinates the activities of other volunteers, based on the principle of… voluntary involvement. In most cases, however, a coordinator

w zarządzaniu dużą grupą ludzi, zostaje natomiast wyposażony w długą listę zadań do wykonania oraz listę mailingową/grupę na Facebooku z kontaktami do wszystkich tych, którzy wolontariuszami byli w latach ubiegłych. Czasem ma za zadanie przeprowadzić nabór od zera. Jeżeli przygotowywana impreza jest duża, z rozpoznawalną marką, to zazwyczaj wystarczy tylko dokonać wyboru spośród chętnych. Inaczej sprawa się przedstawia w przypadku tworzenia grupy wolontariuszy do nowego wydarzenia. Jest łatwiej, gdy organizuje je uznana instytucja – wtedy to ona jest czynnikiem przyciągającym, trudniej – jeśli i organizacja, i wydarzenie są stosunkowo nowe.

Festiwalowi wolontariusze to najczęściej ludzie młodzi, niekoniecznie wiążący swoją przyszłość z sektorem kultury czy charakteryzujący się szczególnym posłannictwem. Zainteresowani są raczej samym wydarzeniem, skuszeni jego marką, chęcią przeżycia przygody, bycia częścią czegoś większego, obejrzenia produkcji i wydarzenia „od kuchni", poznania nowych ludzi – w tym także artystów. Aby doświadczyć tego wszystkiego, są w stanie poświęcić tydzień lub dwa ze swojego życia.

Duży prestiż wydarzenia nie zawsze jest jednak wystarczającą motywacją by sprawić, że wolontariusze zjawią się w określonym miejscu, o określonej porze i pozostaną tam tak długo, jak zostało to określone w planie produkcyjnym. Można powiedzieć, że zaangażowanie i sumienność wolontariuszy jest kombinacją ich indywidualnych cech osobowości oraz obszaru, na którym przyjdzie im pracować. Bardziej więc można liczyć na tych, którym przydzielono opiekę nad artystami zagranicznymi czy pracę za kulisami, niż na tych, którzy zajmują się sprzątaniem, kserowaniem, przygotowaniem identyfikatorów czy roznoszeniem ulotek.

Problem braku sumienności ochotników oraz nieumiejętności motywowania ich przez instytucje występuje też we wspomnianej na wstępie formie tzw. wolontariatu codziennego. „Codziennego" w tym sensie, że osoba rozpoczynająca taki wolontariat zobowiązuje się do współpracy z daną organizacją w dłuższym okresie, angażując się w bieżące prace. Jakie to prace? Najczęściej podobne do tych, które przypadają w udziale praktykantom, czyli te, na które pracownikom etatowym brakuje czasu albo ochoty – porządki (te

has no experience in managing large groups of people, and is given a long list of tasks to be done, and a mailing list or a Facebook group with contact details for everyone who has volunteered in previous years. Sometimes such a person is entrusted with the task of enrolment from scratch. In the case of major events with highly recognisable brands, all that needs doing is to choose from among the throngs of candidates available. The case is different when you need to build a team of volunteers for a new event. It's easier when established institutions are the organisers – then it is the institution that constitutes the attracting factor, and, by the same token, it is more difficult if both the organisation and the events are relatively new.

Festival volunteers, in most cases, are young people who don't necessarily see their future in the culture sector, nor are following a special vocation. They are rather interested in the event itself, attracted by its brand, eager to experience an adventure and be a part of something bigger; they want to see the production of events "from backstage", to get to know new people – artists obviously included. To experience all that, they are ready to devote a week or two from their lives.

The high prestige of an event does not necessarily provide sufficient motivation to make volunteers turn up at a specified place and time, and remain there as long as stated in the production plan. One can venture to say that the involvement and reliability of the volunteers is dependent on a combination of factors: individual personality traits and the field in which they will be made to work. It's easier to count on people who have been assigned as "nannies" to foreign artists or work backstage than ones who are entrusted with cleaning, photocopying, making badges, and distributing promotional materials.

The problem of lack of reliability of one party, and the lack of ability to motivate of the other is also present in the second form of volunteering mentioned above, so-called "everyday volunteer service". It is everyday in the sense that the person entering such voluntary service undertakes to cooperate with a given organisation for a longer period, and to become involved in ongoing work/activities. What sort of work? In most cases, not dissimilar to that which interns do at institu-

fizyczne, ale też i w bazach danych, na stronach internetowych), archiwizacja, zbieranie informacji etc. Prace konieczne, bardzo ważne, ale nie do końca spełniające wyobrażenia młodego człowieka o zatrudnieniu w kulturze.

Wspomniany w pierwszej części naszej książki powszechny brak programów wolontariatu, a co za tym idzie, osób mających kwalifikacje z zakresu kierowania pracą wolontariuszy, jest więc wynikową braku zainteresowania instytucji kultury tego rodzaju działalnością. Dlaczego? Zapewne dlatego, że wiele z nich próbowało, ale się sparzyło – po analizie zysków i strat uznało, że praca z wolontariuszami wymagała zbyt dużego zachodu, a zainwestowany czas i zaufanie się nie zwróciły. Błędne koło.

Wszystko, co zostało opisane powyżej, to oczywiście duże uproszczenie, mające na celu pokazanie, że zjawisko wolontariatu w kulturze jest nadal dość świeże. W związku z tym brakuje umiejętności i wiedzy na temat tego, jak robić to dobrze, to znaczy co naprawdę znaczy być wolontariuszem, ale także jak skutecznie budować programy wolontariatu. Gdzie w związku z tym szukać inspiracji? Tu, na polskim gruncie, można jej szukać np. w sektorze biznesu, w korporacjach albo organizacjach społecznych z długim stażem. A jeżeli chodzi o dobre praktyki w sektorze kultury, można przyjrzeć się przykładom zagranicznym, a także włączyć się do projektów międzynarodowych, pozwalających na zdobycie doświadczeń z zakresu budowania i prowadzenia programów wolontariatu oraz na wymianę wolontariuszy. Temu ostatniemu poświęcony zostanie niniejszy podrozdział.

Potrzebne ręce do pracy, czyli wolontariat z perspektywy organizacji

W tym miejscu praktyki i możliwości pracy z wolontariuszami zagranicznymi opisane zostaną z punktu widzenia instytucji.

W przypadku wolontariatu zagranicznego rzadziej mamy do czynienia z wolontariatem „eventowym", a częściej z dłuższymi pobytami, realizacją konkretnych projektów lub zaangażowaniem w codzienną pracę organizacji (chociaż bywają wyjątki).

W projektach wolontariatu międzynarodowego organizacja/instytucja może przyjmować (organizacja goszcząca) lub

tions: that is, all the work for which regular staff lack time or inclination for: tidying up (both physical space, and databases and websites), archiving and collecting information, etc. This is work that is necessary and highly important, yet not fully meeting a young person's expectations concerning work in the field of culture. Lack of volunteering service programmes, and – what follows – people with knowledge and skills to manage the work of volunteers is an almost inevitable effect of the lack of interest of institutions of culture in this type of activity. Why? Probably because many of them have tried but burnt their fingers: having quickly analysed costs and benefits, they have come to the conclusion that working with volunteers is too much of a hassle – the invested time and trust have not been paid back. A vicious circle.

Everything that has been described above is obviously a major simplification and generalisation. Its aim is to show that the phenomenon of volunteering in culture is still quite fresh, for which reason, the knowledge and skills necessary to do it well are still lacking, much like the notion of what it really means to be a volunteer, and how to build volunteering programmes efficiently. Where can inspiration be sought, then? Locally, it can be sought, for example, in the business sector: in corporate organisations, and in established non-governmental organisations. When it comes to good practices in the culture sector, it makes sense to examine foreign cases, and become a part of international projects that enable sharing of experiences in constructing and running voluntary service programmes, and allow an exchange of volunteers. The text below is devoted to the last question.

Helping hands needed, or volunteering from the organisation's perspective

This section describes practices and opportunities in the field of working with foreign volunteers from the organisation's perspective.

In the case of foreign volunteers, we hardly ever deal with volunteer involvement of the "events" type, but rather with longer stays (services), working on specific projects, and involvement in the everyday work of organisations, although exceptions to this rule are known.

A B C dla organizacji

Przed zaproszeniem wolontariuszy z zagranicy dobrze jest:
- upewnić się, że faktycznie chcemy podjąć współpracę z wolontariuszami, a następnie zdefiniować jej charakter (np. pomoc w zorganizowaniu jednorazowego wydarzenia bądź też wolontariat długofalowy),
- stworzyć program współpracy z ochotnikami określający zakres ich działań, system motywowania, rodzaj przysługującego im ubezpieczenia, zasady opieki i wdrażania do organizacji, metody oceny,
- wyznaczyć osobę odpowiedzialną za nadzorowanie ochotników i opiekę nad nimi, posiadającą już stosowne kwalifikacje w tym zakresie, lub zainwestować w przeszkolenie pracownika który przyjmie na siebie obowiązki koordynatora wolontariatu,
- poinformować cały zespół o procesie rekrutacji zagranicznych wolontariuszy.

A B C for organisations

First, before you invite foreign volunteers to your organisation, it is good to:
- be sure you want to work with volunteers and define the nature of this collaboration (e.g. helping to organise an event, or regular, longer-term cooperation),
- design the programme for cooperation with volunteers, defining the scope of actions, motivating systems, type(s) of insurance, principles of care and induction into the organisation, methods of evaluation, etc.,
- appoint a person responsible for coordinating the volunteers (already trained in this field, or make an investment in the training of a person who will fulfil the duties of such a coordinator),
- inform the entire team about the fact of enrolling a foreign volunteer/volunteers.

wysyłać wolontariuszy (organizacja wysyłająca). Konkretne korzyści dla organizacji może przynieść i jeden, i drugi scenariusz. W przypadku pierwszego, tj. przyjmowania wolontariuszy zagranicznych, oprócz szansy na zaangażowanie dodatkowych rąk do pracy instytucja goszcząca ma możliwość nawiązania stałej współpracy z wysyłającą instytucją zagraniczną, uzyskania od wolontariusza wiedzy na temat jej codziennego funkcjonowania, praktyk stosowanych w danej organizacji wysyłającej, podstawowych informacji na temat sektora kultury czy sceny artystycznej w ojczyźnie wolontariusza oraz skorzystania z jego wiedzy i umiejętności. Kluczem do sukcesu jest tu obustronna otwartość i chęć uczenia się od siebie.

Instytucja wysyłająca ma możliwość potraktowania wolontariusza jako „zwiadowcy". Dzięki pobytowi ochotnika za granicą, w partnerskiej instytucji goszczącej, podmiot wysyłający może uzyskać konkretne informacje, np. z zakresu budowania programów wolontariatu, kształtowania polityki cenowej, programu angażującego seniorów etc., które później spróbuje przeszczepić na własny grunt. Pobyt wolontariacki może być również wykorzystany do przygotowania projektu organizowanego wspólnie przez obie instytucje (goszczącą i wysyłającą).

Najczęściej wykorzystywaną platformą wysyłania oraz goszczenia wolontariuszy są programy Unii Europejskiej.

In participating in international volunteering programmes, an organisation or institution may receive (host organisation) or send (sending organisation) volunteers. Both scenarios can have specific benefits for the organisation. In the first case, i.e. receiving foreign volunteers, besides additional human resources, the host institution has an opportunity to establish regular cooperation with the foreign institution sending its volunteers, acquire know-how from the volunteers concerning, e.g. everyday practices applied in the sending institution, and general information on the situation of the culture sector and/or the artistic stage in the volunteer's country of origin, making use of the volunteer's knowledge and skills. The key to success in this case is openness of both the parties, and eagerness to learn from each other.

The sending institution has an opportunity to treat the volunteers it sends as "scouts". Thanks to their service abroad at hosting institutions, it can gain specific interesting information concerning, for example, building volunteer service programmes, shaping pricing policy, programmes involving seniors, etc. that can later be transferred to the institution that sent the volunteers.

Such a volunteer service can also be used to prepare joint projects carried out by both the organisations.

Wymagają one jednak, żeby wolontariat odbywał się na podstawie projektu z góry zakładającego konkretne działania i współpracę wszystkich instytucji partnerskich. Natomiast to, czy projekt zostanie zrealizowany zgodnie z wytyczonym planem, czy też nadal będzie „papierowym partnerstwem", zależy już tylko od zaangażowanych weń podmiotów. Ważne jest więc, żeby do sprawy podejść poważnie – niezależnie od wymagań formalnych w przypadku zewnętrznego finansowania.

Zanim wypełnimy wniosek o dofinansowanie wolontariatu

Pierwsze i podstawowe pytanie, na jakie trzeba sobie odpowiedzieć, brzmi: czy nasza organizacja potrzebuje wolontariatu zagranicznego? Następnie należy zrobić „rachunek zysków i strat" i zastanowić się, jakie będą wymierne korzyści zaangażowania się w taki projekt, a jakie będą jego koszty.Czy instytucja ma konieczne zasoby – przede wszystkim kadrowe, ale także sprzętowe i inne? W kontekście kadry – czy są w zespole osoby, które mają odpowiednie kwalifikacje, pozwalające na pełnienie funkcji koordynatora oraz mentora zagranicznego wolontariusza? Co należy do ich obowiązków na co dzień i czy dodatkowa praca nie wpłynie negatywnie na ich wykonywanie oraz odwrotnie – czy pełniąc swoje codzienne obowiązki będą w stanie właściwie pełnić dodatkowe? W jaki sposób podzielić obowiązki między pracownikami tak, aby pobyt wolontariusza zagranicznego przyniósł jak największe korzyści, a nie stał się obciążeniem dla organizacji? Czy organizacja może przygotować wolontariuszowi stanowisko pracy albo udostępnić przestrzeń pozwalającą na wykonanie wszystkich zaplanowanych w projekcie działań? Czy jest w stanie wyposażyć wolontariusza w niezbędny sprzęt? Czy ma do dyspozycji pokoje gościnne albo inną formę zakwaterowania?

Kolejnym etapem jest przeanalizowanie, jaki profil wolontariusza zagranicznego najbardziej odpowiada instytucji: wiek, doświadczenie, kraj pochodzenia – wszystkie te aspekty w kontekście obecnej sytuacji i planu rozwoju organizacji. Jeżeli np. dana instytucja chce rozwijać współpracę z podmiotami pochodzącymi z państw Partnerstwa Wschodniego, to może ją interesować zaproszenie wolontariusza lub

The source of funding resorted to most frequently when sending or receiving volunteers is European Union programmes. They require that volunteering activity is project-based, and envisage specific future actions and cooperation of all the partner institutions. However, whether the project is actually conducted in line with the drafted plans or is only a "paper partnership" depends on the entities involved.

That is why a very serious approach to the question is needed in the case of external financing, independent of the existing formal requirements.

Before you fill in the application for co-financing volunteer activity

The first and most basic question that needs answering is whether the organisation needs foreign volunteers. Next comes the "cost and benefit analysis": what the measurable benefits of becoming involved in such a project are going to be, and what costs it will incur. Does the institution have the necessary (primarily human) resources, but also equipment and other means? As far as the staff are concerned, does the team include properly qualified people who can fulfil the function of coordinator and mentor(s) for foreign volunteers? What are their everyday tasks, and won't their additional duties have a negative impact on fulfilment of their original responsibilities, and vice versa: they will be able to shoulder additional burdens and continue to do their regular work well? How to divide duties between the staff so that the service of a foreign volunteer can bring maximum benefit, and not be a burden for the organisation?

Can the organisation prepare a post (workstation) for the volunteer or provide access to space making it possible to perform all the activities planned in the project? Can it provide the volunteer with the required equipment? Is there accommodation available?

The next stage is to consider what type of foreign volunteer is most suitable for the institution: age, experience, country of origin – all this in the context of the organisation's current situation and development plans.

If – let's say – the given institution wants to develop cooperation with entities from the Eastern Partnership, it may be interested in inviting a volunteer or sending its own

wysłanie swojego w ramach „Okna dla młodzieży z krajów Partnerstwa Wschodniego". Należy też pamiętać, że w zależności od kraju pochodzenia czy wieku naszego ochotnika, różna jest dostępność potencjalnych źródeł finansowania.

Młodzi wolontariusze = Wolontariat Europejski

W Europie najpopularniejszym źródłem finansowania wolontariatu zagranicznego wśród organizacji kulturalnych jest Wolontariat Europejski (ang. European Voluntary Service – EVS). EVS jest częścią programu Unii Europejskiej „Młodzież w działaniu", a dokładnie jego Akcją 2. Wolontariusze w ramach EVS mogą mieć od 18 do 30 lat (w przypadku wolontariuszy z mniejszymi szansami – od 16 lat). Muszą to być osoby legalnie mieszkające w państwach uczestniczących w programie, a ich pobyt w organizacji goszczącej trwa od 2 do 12 miesięcy (w niektórych przypadkach min. 2 tygodnie). Cały projekt może trwać do 24 miesięcy i angażować od 1 do 30 wolontariuszy.

Kto może starać się o dofinansowanie?

Po pierwsze, aby starać się o dofinansowanie projektów Wolontariatu Europejskiego trzeba posiadać osobowość prawną (może to być organizacja pozarządowa, instytucja, a w określonych przypadkach nawet podmiot komercyjny). Grupy nieformalne mogą ubiegać się o grant pod warunkiem użyczenia im osobowości prawnej.

Sprawa jest bardziej skomplikowana w przypadku podmiotów jednostek organizacyjnych samorządu terytorialnego, które nie posiadają odrębnej osobowości prawnej (np. szkoły wyższe lub ośrodki kultury). Wtedy stroną umowy jest organ prowadzący, na którego konto bankowe agencja narodowa przelewa przyznane środki. Powinny one zostać przekazane konkretnemu podmiotowi realizującemu projekt. W umowie wskazany jest beneficjent bezpośredni i powinny się pod nią podpisać wszystkie zainteresowane strony, tj. osoby upoważnione w imieniu organu prowadzącego do zaciągania zobowiązań finansowych, kierownik jednostki realizującej projekt oraz koordynator projektu.

as part of the so-called Eastern Partnership Youth Window (*Okno dla młodzieży z krajów Partnerstwa Wschodniego*).

Availability of potential sources of financing depends on the country of origin and age of the volunteer.

Young volunteers = European Voluntary Service

The most popular source of financing foreign voluntary service among institutions of culture in Europe is the European Voluntary Service (EVS).

EVS is a part of the EU Youth in Action programme, or Action 2 to be more precise. EVS volunteers range from 18 to 30 years of age (with the lower limit being brought down to 16 in the case of disadvantaged volunteers). They must be people legally residing in countries participating in the programme, and their services last from 2 to 12 months (minimum 2 weeks in some cases). The entire project may last up to 24 months, and involve from 1 to 30 volunteers.

Who can apply for co-financing?

First, to apply for programme co-financing from the European Voluntary Service, you need to be legally registered (as a non-governmental organisation or institution, although in specified cases, you can even apply as a commercial entity). Informal groups can apply for funds on condition of being granted the status of legal entity.

The question becomes more complicated in the case of local and regional authority units that are not independent legal entities (e.g. institutions of higher education and culture centres). In their case, the party to the contract is the managing authority (body), to whose bank account the National Agency transfers the funds awarded. They should be passed to the particular entity carrying out the project. The contract names the final beneficiary, and should be signed by all the parties involved, i.e. the people authorised on behalf of the managing authority (body) to incur financial liabilities, the head of the unit running the project, and the project coordinator.

Państwa programu i partnerskie państwa sąsiadujące

W projekt muszą być zaangażowane co najmniej dwa podmioty pochodzące z krajów uczestniczących w programie[50], z czego co najmniej jeden z państwa UE. Jeżeli w projekcie biorą udział organizatorzy z sąsiadujących państw partnerskich[51], to ich liczba nie może przekraczać liczby podmiotów pochodzących z krajów uczestniczących w programie.

Jedna z organizacji zaangażowanych w projekt pełni rolę koordynatora i w imieniu wszystkich pozostałych składa w swoim państwie wniosek o dofinansowanie do agencji narodowej programu „Młodzież w działaniu". Koordynatorem może być organizacja wysyłająca albo goszcząca. W przypadku projektów, w których organizatorami są podmioty z państw sąsiedzkich, innych państw partnerstkich lub jednego z państw Partnerstwa Wschodniego, a także w przypadku organizacji międzynarodowych czy komercyjnych podmiotów realizujących imprezę młodzieżową/kulturalną oraz projekty związane z organizacją wydarzeń o charakterze międzynarodowym, europejskim – wnioski należy składać bezpośrednio do Agencji Wykonawczej[52].

[50] Są to państwa członkowskie UE, państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Islandia, Norwegia, Lichtenstein), Szwajcaria oraz państwa kandydujące: Turcja i Chorwacja.

[51] Są to państwa Europy Południowo-Wschodniej: Albania, Bośnia i Hercegowina, Kosowo, Czarnogóra, Serbia, Macedonia; państwa Europy Wschodniej i Kaukazu: kraje Partnerstwa Wschodniego: Armenia, Azerbejdżan, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Ukraina oraz Federacja Rosyjska; państwa partnerskie basenu Morza Śródziemnego: Algiera, Autonomia Palestyńska Zachodniego Brzegu Jordanu i Strefy Gazy, Egipt, Izrael, Jordania, Liban, Maroko, Syria, Tunezja.

[52] Agencja Wykonawcza ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego (EACEA) z siedzibą w Brukseli. Formalnie działa od 1.01.2006 r. Jest odpowiedzialna za prowadzenie programów UE w obszarach: młodzież, kultura, polityka audiowizualna, społeczeństwo obywatelskie. W zależności od programu (scentralizowany, jak np. program „Kultura (2007–2013)", lub częściowo zdecentralizowany – jak program „Młodzież w działaniu") oraz szczegółowych postanowień regulowanych w decyzjach ustanawiających programy, zajmuje się prowadzeniem całego cyklu projektu (od złożenia wniosku do ewaluacji), albo dzieli obowiązki w tym zakresie z agencjami narodowymi lub Komisją Europejską (jak w przypadku działań charakteryzujących się

Countries participating in the programme and neighbouring partner countries

The project must involve at least two entities from countries participating in the Programme,[50] of which at least one must be from an EU state. If project participants include organisers from neighbouring partner countries,[51] their number cannot exceed that of entities from the states participating in the Programme.

One of the organisations involved in the project plays the role of coordinator, and it is this institution that applies for co-financing to the National Agency of the Youth in Action Programme in its home country, on behalf of all the remaining partners. Both the sending and the hosting organisation can be coordinators.

In the case of projects organised by entities from neighbouring states, other partnership states, or one of the states of the Eastern Partnership, and also in the case of international organisations and commercial entities organising youth/cultural events, and in the case of ones related to the organisation of international or European events, applications must be submitted directly to the Executive Agency.[52]

[50] They are: EU member states, countries of the European Economic Area (Iceland, Norway, and Lichtenstein), Switzerland, and candidate countries – Turkey and Croatia.

[51] They are South East Europe countries: Albania, Bosnia and Herzegovina, Former Yugoslav Republic of Macedonia, Montenegro, Serbia, Kosovo; states of Eastern Europe and the Caucasus – countries of the Eastern Partnership: Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Moldova, the Russian Federation, and Ukraine; and Mediterranean Partner Countries: Algeria, Egypt, Israel, Jordan, Lebanon, Morocco, Palestinian Authority of the West Bank and Gaza Strip, Syria, and Tunisia.

[52] The Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) with its headquarters in Brussels. The Executive Agency formally started operating on 1st January 2006. It is responsible for managing EU programmes in the fields of education, culture, audiovisual policy and civic society. Depending on the programme type (whether centralised, as in the case of the Culture Programme 2007–2013 or partially decentralised – as in the case of the Youth Programme) and also on specific provisions in decisions governing the setting up of individual programmes, it manages the entire project life-cycle (from submission of application to evaluation) or

Konieczna akredytacja

Niezależnie od państwa pochodzenia oraz roli w projekcie, każda z zaangażowanych organizacji musi posiadać akredytację. Jest to warunek konieczny, dopuszczający do Wolontariatu Europejskiego, który ma zagwarantować przestrzeganie minimalnych standardów jakościowych programu. W celu uzyskania akredytacji należy wypełnić list intencyjny, w którym opisuje się motywację oraz plan uczestnictwa w Wolontariacie Europejskim. Organizacja może wystąpić o akredytację jako instytucja goszcząca, wysyłająca lub koordynująca (jedna lub wszystkie typy akredytacji)[53].

Czas uzyskania akredytacji to mniej więcej 6 tygodni. Trzeba o tym pamiętać, planując swój pierwszy projekt w ramach Wolontariatu Europejskiego, bo akredytacja jest konieczna do złożenia wniosku.

Terminy

W obecnym okresie programowania (2007–2013) obowiązują trzy terminy składania wniosków w ciągu roku:
- 1 lutego (dla projektów rozpoczynających się 1 maja–31 października),
- 1 maja (dla projektów rozpoczynających się 1 sierpnia–31 stycznia),
- 1 października (dla projektów rozpoczynających się 1 stycznia–30 czerwca).

Rodzaje projektów

Jak już wspomniano, od strony „technicznej" projekty mogą być współtworzone przez dwa podmioty z dwóch różnych państw lub poprzez wiele podmiotów z wielu różnych państw. Mogą angażować tylko jednego wolontariusza, kilku wolontariuszy wykonujących indywidualne prace (w jednym lub kilku państwach), albo całą grupę wolontariuszy wykonujących wspólne zadania.

„delikatnością" polityczną, np. współpracy z państwami trzecimi).

[53] Więcej informacji na ten temat: http://www.mlodziez.org.pl/akcja-2/strefa-organizacji/chcemy-otrzymac-akredytacje-evs.

Accreditation necessary

Independent of the country of origin and its role in the project, each of the organisations involved must be accredited. This is a condition necessary to be admitted to the European Voluntary Service, which is tasked with guaranteeing observance of minimum quality standards of the programme. To become accredited, you need to submit a letter of intent, describing the motivation and plan of your participation in the EVS. An organisation may apply for accreditation in one or all of the following capacities: hosting, sending, or coordinating institution.[53]

It takes approximately 6 weeks to obtain accreditation. This must be remembered when planning your first project within the framework of the European Voluntary Service, as accreditation is necessary to submit your application.

Deadlines

There are three deadlines for submitting applications in each year of the current programming period (2007–2013)
- 1st February (for projects beginning from 1st May to 31st October)
- 1st May (for projects beginning from 1st August to 31st January)
- 1st October (for projects beginning from 1st January to 30th June).

Project types

Projects can be co-organised by two entities from two different states or by multiple entities from many states (as above).

They can involve only one volunteer, a number of volunteers performing individual works (in one or multiple states), and also involve a group of volunteers asked to perform shared tasks.

shares duties in this scope with the National Agencies and/or with the European Commission (e.g. in the case of politically "sensitive" actions, such as collaboration with third party states).

[53] For more information on the subject, visit: http://www.mlodziez.org.pl/akcja-2/strefa-organizacji/chcemy-otrzymac-akredytacje-evs (in Polish).

Natomiast zakres tematyczny dopuszcza możliwość wykazania się kreatywnością. Ważny jest tylko warunek zachowania przez projekt ogólnych ram programu „Młodzież w działaniu" oraz wypełnienie specjalnych priorytetów Akcji 2, czyli Wolontariatu Europejskiego:

– wykazanie się wysoką jakością współpracy partnerskiej i działań koordynacyjnych,
– prowadzenie działań mających na celu rozwój partnerów projektu: wolontariusza, organizacji goszczącej, organizacji wysyłającej, organizacji koordynującej.

Podkreślany jest także fakt szczególnego znaczenia wspierania procesu uczenia się młodych ludzi w kontekście rozbudzania ich przedsiębiorczości jako czynnika zwiększającego szanse na przyszłe zatrudnienie.

EVS w praktyce: The Lift

The Lift to projekt realizowany w latach 2006–2008 przez centra członkowskie sieci Trans Europe Halles (TEH). Został stworzony z myślą o wielu młodych osobach, które związane są jako ochotnicy z instytucjami należącymi do TEH. Zaczęto więc zastanawiać się, w jaki sposób można, z jednej strony, zainwestować w ich rozwój, a z drugiej zachęcić centra artystyczne do pracy z wolontariuszami (zarówno w roli gospodarza, jak i wysyłającego). Ponadto projekt miał zachęcić podmioty z regionu Scania (Szwecja) do angażowania się w międzynarodową współpracę z młodzieżą w ramach EVS. Projekt, oprócz dofinansowania europejskiego, został także wsparty przez Szwedzką Narodową Radę ds. Młodzieży.

Planowanie i przygotowanie

W przypadku The Lift najpierw pojawił się pomysł na zbudowanie trwałej współpracy między centrami artystycznymi współpracującymi z młodzieżą, a następnie rozpoczęły się prace nad pozyskaniem środków. Naturalnym źródłem finansowania tego typu projektu okazał się EVS.

Pierwszym etapem pracy nad projektem było zebranie danych. Wszyscy członkowie sieci zostali poproszeni o przekazanie informacji na temat dotychczasowych doświadczeń

Now we've dealt with the "technicalities", let's move to the substance. When it comes to the thematic scope, you are free to be creative. It is important that the project lies within the general framework of the Youth in Action Programme, and meets the special priorities of Action 2, i.e. the European Voluntary Service, that is:

– it features high quality of partnership collaboration and coordination activities
– it features activities leading to the development of project partners: the volunteer, the hosting organisation, the sending organisation, and coordinating organisation.

It is also emphasised that support of the process of learning in the context of stimulating young people's entrepreneurship as a factor increasing future opportunities for employment is especially significant.

EVS in practice: The Lift

The Lift was a project implemented in 2006–2008 by members of the Trans Europe Halles (TEH) network. The project was initiated to cater for the large number of young people who are connected to TEH centres as volunteers. Efforts were made to consider ways of sensible investment in the development of volunteers on the one hand, and, on the other, to encourage artistic centres to work with volunteers, both in the capacity of host and sending institution. Additionally, the project was intended to inspire entities from Scania Region (Sweden) to become involved in international cooperation with young people as part of EVS. Besides European co-financing, the project was also supported by the National Council for Swedish Youth Organisations.

Planning and preparation

What emerged first in the case of The Lift was the idea of setting up lasting cooperation between artistic centres working with young people, and work on acquisition of funds followed. For a project of this type, EVS was a natural source of financing.

The first stage of work on the project was collection of data. All members of the network were asked to share infor-

w zakresie współpracy z wolontariuszami (również w kontekście EVS), a także o określenie możliwości występowania w roli organizacji goszczącej i wysyłającej.

Ogólne cele i założenia projektu The Lift zostały przygotowane wspólnie przez sieć TEH oraz jej członków, a następnie dopracowane w trakcie seminarium zorganizowanego w Słowenii, dofinansowanego ze środków programu „Młodzież w działaniu". Celem seminarium było upewnienie się, że wszystkie zaangażowane w realizację projektu organizacje będą reprezentowały taki sam poziom wiedzy na temat EVS, a przede wszystkim dążenie do tego, by podczas wspólnej pracy lepiej się poznały i w efekcie były bardziej pomocne zainteresowanym wymianą wolontariuszom w procesie wyboru ośrodka.

Podczas seminarium zostały także wskazane cele i metody pracy w projekcie oraz wybrany specjalny zespół[54], którego głównym zadaniem stało się wspomaganie menedżera projektu (zachowanie jakości realizowanych działań i ich ewaluacja, utrzymanie skutecznej komunikacji itd.).

Partnerzy i szef projektu

Zainteresowani włączeniem się do projektu członkowie sieci podpisali porozumienie o współpracy (określające obowiązki poszczególnych partnerów) i stworzyli bazę do realizacji projektu. Ostatecznie w projekcie wzięły udział 22 centra artystyczne z całej Europy (spośród których pięć miało wcześniejsze doświadczenia z EVS). Zagraniczne wizyty, trwające od 4 do 12 miesięcy, odbyło 16 wolontariuszy. Na czele projektu stanęło centrum artystyczne Mejeriet (siedziba stałego sekretariatu sieci) oraz sama sieć TEH.

Finansowanie

Dzięki grantowi otrzymanemu od Szwedzkiej Narodowej Rady ds. Młodzieży możliwe stało się zatrudnienie menedżera projektu, odpowiedzialnego za koordynację wszystkich działań, pokrycie kosztów administracyjnych projektu oraz wydatków związanych z komunikacją i marketingiem. Dofinansowanie EVS zostało w całości przeznaczone na wy-

[54] Tzw. *Core Group*.

mation on their previous experience of working with volunteers (also within EVS) and to define themselves as potential hosting and/or sending organisations.

The overarching objectives and assumptions of The Lift were jointly designed by the TEH network and its members, and later fine-tuned during a seminar organised in Slovenia, and co-financed from funds of the Youth in Action Programme. The goal of the seminar was to make sure that all the organisations involved in carrying out the project represented the same level of knowledge on EVS, but above all – to get to know each other better while working together, so that they could more efficiently help volunteers interested in the exchange to choose appropriate destinations.

The work objectives and methods in the project were also defined during the seminar, and a special team (the so-called Core Group) was appointed to support the project manager by supervising the quality of actions conducted, their evaluation, proper communication, etc.

Project partners and leader

Members of the network interested in joining the project signed an agreement on cooperation clearly defining the duties and liabilities of the individual partners, and set up a platform providing the foundations for implementing the project. Altogether 22 artistic centres from all over Europe participated in the project, of which five had earlier EVS experience. 16 volunteers participated in services (stays) lasting from 4 to 12 months.

Mejeriet artistic centre (and also the seat of the permanent secretariat of the network) and the TEH network itself became the project leader.

Financing

Thanks to grants received from the National Council for Swedish Youth Organisations, it became possible to employ a project manager responsible for the coordination of all activities, and to cover the costs incurred by project administration, communication, and marketing. The entire EVS co-financing was earmarked for volunteer exchanges (sepa-

mianę wolontariuszy (osobne środki, o które aplikowały organizacje goszczące/wysyłające). Mejeriet zapewniło nie tylko przestrzeń biurową wraz z wyposażeniem, ale także obsługę finansową projektu. Do ogólnego budżetu dołożyli się wszyscy partnerzy – przede wszystkim przeznaczając część swojego czasu pracy na rzecz działań projektowych.

Ewaluacja

Ewaluacja jest jedną z najmocniejszych stron projektu The Lift. Prowadzona, była stale, od jego początku do zakończenia. Uczestniczyły w niej organizacje wysyłające, przyjmujące oraz zaangażowani w wymianę wolontariuszę. Dzięki temu udało się stworzyć swoisty przewodnik międzynarodowego wolontariatu w kulturze[55]. Można w nim znaleźć między innymi rady dotyczące organizacji podobnych projektów z perspektywy instytucji (zarówno wysyłającej, jak i goszczącej), sugestie szefa projektu oraz obserwacje badacza, który prowadził ewaluację The Lift.

Wymiana młodzieży w ramach EVS jest w dalszym ciągu praktykowana, teraz wewnątrz sieci Trans Europe Halles. Lista organizacji wysyłających i przyjmujących dostępna jest na stronie TEH[56].

Starsi wolontariusze

EVS – skierowany do młodych osób, które dopiero rozpoczynają swoją przygodę z sektorem kultury – jest narzędziem często wykorzystywanym przez organizacje kulturalne w całej Europie. Wciąż niedocaniany przez nie wydaje się jednak wolontariat osób starszych. Jest to zastanawiające, szczególnie w kontekście sektora pozarządowego, często borykającego się z problemami kadrowymi. Osoby starsze, z bogatym doświadczeniem zawodowym, które z różnych powodów decydują się na poświęcenie czasu na pracę wo-

[55] *The Lift. Handbook. Sharing experience of a youth exchange network projects*. Publikacja dostępna jest na stronie internetowej sieci Trans Europe Halles: www.teh.net.

[56] www.teh.net (zakładka „Projects", rozwinięcie „EVS Youth Exchanges").

rate funds, for which the hosting/sending organisations applied). Mejeriet provided not only office space with facilities and equipment, but also financial services for the project. All the partners contributed to the general budget, above all by dedicating some of their working time to the project.

Evaluation

Evaluation was one of the strongest aspects of The Lift project. In the case of The Lift, it continued from the beginning to the end of the project. Both the sending and hosting organisations, and also the volunteers involved in the exchanges participated in the evaluation. This made it possible to set up a guidebook for international volunteer services in culture.[54]

The guidebook includes, among other things, suggestions concerning organisation of similar projects from the organisation's perspective (useful both for sending and hosting institutions), comments from the project leader, and observations by the researcher who evaluated The Lift.

The Trans Europe Halles still makes use of EVS youth exchanges within its network. The list of the sending and hosting organisations is available from the TEH website.[55]

Senior volunteers

As EVS is addressed to young people who are only just beginning their adventure in the culture sector, it is a tool in frequent use among culture organisations throughout Europe.

On the other hand, the voluntary service of senior citizens still seems to be undervalued. This is baffling, especially in the context of the non-governmental sector, which frequently faces problems with human resources. With their rich professional experience – which, for a variety of reasons, they decide to devote together with their time – elderly volunteers can provide not only a source of new inspirations, but also expert and substantive support.

[54] *The Lift. Handbook. Sharing experience of a youth exchange network projects*; the publication is available from Trans Europe Halles website: www.teh.net

[55] www.teh.net (from the "Projects" tab, select "EVS Youth Exchanges").

lontariacką, mogą być przecież źródłem nie tylko nowych inspiracji, ale także fachowej, konkretnej pomocy.

Wolontariat 50+ w programie Grundtvig

Możliwość sfinansowania współpracy wolontariackiej osób starszych daje program Grundtvig, który funkcjonuje w ramach programu „Uczenie się przez całe życie" i specjalizuje się w niezawodowej edukacji dorosłych.

Jednym z jego elementów tego programu są Projekty Wolontariatu Seniorów (*Senior Volunteering Projects*). Głównym celem tej akcji jest umożliwienie seniorom uczenia się lub dzielenia wiedzą w dowolnej dziedzinie (pod warunkiem zachowania działalności niedochodowej) w innym państwie europejskim.

Wolontariusz-senior to…

Zauważalna staje się tendencja do przesuwania granic wiekowych w przypadku programów europejskich: młodzieżą jest się do 30 roku życia, natomiast wg. programu Grundtvig już pięćdziesięciolatek to senior. Formalnie więc osoby uprawnione do wzięcia udziału w Projektach Wolontariatu Seniorów to dorośli, którzy w momencie wyjazdu mają ukończone 50 lat. Nie ma przy tym znaczenia, czy mają oni wcześniejsze doświadczenie jako wolontariusze, chociaż z praktyki wynika, że w większości przypadków o wyjazd zagraniczny starają się osoby aktywne, zaprawione w pracy wolontariuszy na poziomie lokalnym. Pamiętać jednak trzeba, że ta sama osoba nie może uczestniczyć w wymianie zagranicznej więcej niż raz w ciągu trzech lat.

Podobnie jak w przypadku innych programów europejskich, tak i tutaj szczególnie ważne są projekty angażujące wolontariuszy rekrutujących się z grup wymagających wsparcia oraz reprezentujących mniejszości etniczne.

Podstawowe założenia Projektów Wolontariatu Seniorów

Tak jak w przypadku EVS, zainteresowane wyjazdem w ramach programu Grundtvig osoby nie składają wniosków indywidualnie, ale zgłaszają się do organizacji. Projekty zakładają współpracę dwóch organizacji pochodzących z dwóch

50+ volunteering in w Grundtvig

An opportunity for financing voluntary service by the elderly has opened thanks to Grundtvig, which – operating as part of the lifelong learning programme – specialises in non-occupational adult education.

One of the components is Senior Volunteering Projects, a campaign aimed at giving senior citizens an opportunity to learn and share knowledge in any area (on condition of such activity being non-profit) in another European state.

A senior volunteer is…

It seems that European programmes have a tendency to shift limits: you are young until you are 30, and Grundtvig believes you are already a senior at 50. Therefore, formally, people entitled to participate in Senior Volunteering Projects are citizens who have celebrated their 50th birthday before embarking on the voluntary service visit.

It doesn't matter whether they have previous experience in volunteering, although in practice in most cases it is active people with experience of volunteering at the local level who apply for foreign missions. It must also be remembered that one person cannot participate in exchanges more often than once every three years.

Much like in the case of other European programmes, projects that involve volunteers recruiting from groups that require support and/or represent ethnic minorities are especially important.

Senior Volunteering Projects: basic assumptions

Much like in the case of the EVS, people interested in volunteering abroad do not apply individually, but approach the organisation. The projects assume cooperation of two organisations from two states entitled to participate in the Programme,[56] of which one must come from an EU state.

[56] The states entitled to participate in the Programme in 2013 include the 27 EU countries and; Iceland, Lichtenstein, Norway, Swit-

krajów uprawnionych do udziału w programie[57], z czego jedna musi pochodzić z państwa Unii Europejskiej. Mogą to być zarówno szkoły (np. licea czy gimnazja dla dorosłych), organizacje pozarządowe, instytucje kultury, jak i firmy komercyjne – pod warunkiem udokumentowania posiadanej zdolności operacyjnej i finansowej do przeprowadzenia projektu[58]. Każda organizacja może wysyłać i przyjmować wolontariuszy, a jedna z nich przyjmuje rolę koordynatora.

W związku z tym, że Projekty Wolontariatu Seniorów są działaniem zdecentralizowanym, po wypracowaniu założeń projektu każda z organizacji składa wniosek do agencji narodowej w swoim państwie. Czas projektu może wynosić dwa lata, a jeden pobyt trwać 3–8 tygodni. Pobyt może być dłuższy (dofinansowanie jednak nie będzie wyższe niż na 8 tygodni), ale nie może być krótszy niż 3 tygodnie. W ramach jednego projektu za granicę wyjechać może od 2 do 6 osób (w dowolnym czasie, po jednej, dwie lub trzy osoby, niekoniecznie jednocześnie).

Dofinansowanie

Organizacja takiego wolontariatu – koszty ponoszone w związku z utrzymaniem wolontariuszy i innymi działaniami organizacyjnymi – dofinansowywana jest na podstawie tzw. stałych stawek zryczałtowanych. Wysokość dofinansowania uzależniona jest więc od liczby wolontariuszy, których dana organizacja zamierza wysłać lub przyjąć, oraz od czasu trwania ich pobytu.

W przypadku polskiej organizacji przyjmującej w 2013 r. dofinansowanie wynosiło od 1279 euro w przypadku pobytu trzytygodniowego do 1939 euro przy pobytach ośmiotygodniowych. Rozliczeniu w projekcie podlega 8 tygodni (jako maksymalny czas pobytu), nawet jeśli strony uzgodnią dłuższy pobyt.

Koszty podróży pokrywane przez organizację wysyłającą wyliczane są na podstawie kosztów rzeczywistych, ale wskazane zostały trzy progi maksymalne: do 350, 400 oraz 500

[57] Państwa uprawnione do uczestnictwa w programie w 2013 r. to 27 państw UE oraz Islandia, Liechtenstein, Norwegia, Szwajcaria, Turcja i Chorwacja. Ponadto w ograniczony sposób uprawnione są także: Albania, Bośnia i Hercegowina, była jugosłowiańska republika Macedonii, Czarnogóra oraz Serbia.

[58] Wykaz organizacji uprawnionych do udziału dostępny jest na stronie internetowej programu: www.grundtvig.org.pl.

These can be schools (e.g. secondary comprehensive schools or lower secondary schools for adults), non-governmental organisations, institutions of culture, or commercial businesses, on condition, however, of demonstrating operating and financial capacity for running such projects.[57] Every organisation can both send and receive volunteers. One of the organisations assumes the role of coordinator.

Because Senior Volunteering Projects are decentralised, each of the organisations applies to the National Agency in its country of residence, having first drafted a plan of the project.

Projects may last for two years, with services (stays) ranging from 3 to 8 weeks. The service may be longer, (but co-financing will not be higher than in the case of an 8-week service); however, it cannot be shorter than three weeks. Each project offers an opportunity of foreign service for from 2 to 6 people (at any time, in groups of one, two or three – not necessarily at the same time).

Co-financing

Organisation of voluntary activity (volunteers' living costs and costs incurred for other organisational activities) is co-financed by means of so-called lump sum rates. This means that the value of co-financing depends on the number of volunteers that the given organisation intends to send or to receive, and on the duration of their service.

In the case of a Polish organisation receiving volunteers in 2013, co-financing ranged from € 1279 in the case of a three-week service to € 1939 in the case of eight-week services. Even if the parties agree that the services are longer, the project only covers a maximum period of eight weeks.

The costs of travel covered by the sending organisation are calculated from actual costs, but there are three maximum thresholds – up to €350, €400, and €500 per person, depending on the target country (the first rate applies to

zerland, Turkey, and Croatia. Besides the above, the following are also entitled to participate, albeit in a limited scope: Albania, Bosnia and Herzegovina, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Montenegro, and Serbia.

[57] The list of organisations entitled to participate in the programme is available from its website: www.grundtvig.org.pl

euro na jedną wyjeżdżającą osobę w zależności od państwa docelowego (np. pierwszy próg ma zastosowanie w przypadku podróży m.in. do Czech, Austrii czy Wielkiej Brytanii, drugi odnosi się m.in. do Belgii, Słowenii, Szwajcarii, a trzeci m.in. do Cypru, Danii i Turcji).

O dodatkowe dofinansowanie mogą się starać osoby ze szczególnymi potrzebami, np. osoby z niepełnosprawnością. Wtedy decyzja o wysokości dofinansowania jest rozpatrywana indywidualnie. Dofinansowane w Projektach Wolontariatu Seniorów są także koszty przygotowania pobytu oraz wyjazdu wolontariuszy (zryczałtowane stawki na osobę – w przypadku pobytu 300 euro, a wyjazdu – 800 euro).

O czym trzeba pamiętać

W Projektach Wolontariatu Seniorów kluczowa jest wzajemność – zarówno w relacji wolontariusz/organizacja/jej środowisko lokalne, jak i na poziomie organizacja wysyłająca–organizacja goszcząca. W przypadku tych ostatnich nacisk położony jest na tworzenie trwałej współpracy, a w jej ramach – na wymianę wolontariuszy.

Projekty powinny angażować społeczności lokalne, dając im możliwość czerpania z wiedzy i doświadczenia seniorów. Nie można też zapomnieć, że wolontariusze mogą być w bardzo różnym wieku, a w związku z tym należy uważnie dobierać zajęcia, w których mają uczestniczyć, oraz upewnić się, że znane są zarówno ich oczekiwania, możliwości, jak i ograniczenia.

Wolontariat jako element większego projektu

Międzynarodowe działania angażujące wolontariuszy mogą też być częścią większego projektu. Ponownie przykładem może być tu sieć Trans Europe Halles i jej Engine Room Europe (prowadzony w latach 2011–2014). Engine Room Europe jest realizowany przez 12 centrów artystycznch z całej Europy, należących do TEH. Liderem projektu jest Melkweg z Amsterdamu, a całkowity budżet projektu wynosi ponad 2 mln euro (jedna połowa pochodzi ze środków własnych współorganizatorów projektu, a druga z programu „Kultura 2007–2013").

Do Engine Room Europe bardziej pasuje termin „program" niż „projekt", ponieważ składa się na niego osiemna-

those travelling, e.g. to Austria, the Czech Republic, and the United Kingdom; the second covers, among other countries, Belgium, Slovenia and Switzerland; and the third – Cyprus, Denmark, Turkey, and other countries).

People with special needs (e.g. the disabled) may apply for additional co-financing. In their cases, decisions are made individually.

In the case of the Senior Volunteering Project, the costs of preparing the service (stay), and indeed the whole trip are also co-financed. They are paid as a lump sum per person, and amount to €300 in the case of service, and €800 in the case of volunteers leaving their home countries.

Things to be remembered

In Senior Volunteering Projects, the key is reciprocity (mutuality), both in the relationship between the volunteer and the organisation/the volunteer's local environment, and at the level of interaction between the sending and host organisations. In the latter case, emphasis is also placed on building lasting cooperation, and exchange of volunteers within the framework of the project.

Projects should involve local communities, giving them an opportunity to draw from the seniors' know-how and experience. It mustn't be forgotten that volunteers may be of varied age, for which reason they must be very cautiously assigned duties, and not only their expectations and potential but also their limitations must be known.

Volunteering as an element of a larger project

International activities that involve volunteers may also be a part of a larger project. Again, the Trans Europe Halles network provides a good example here, thanks to its Engine Room Europe, implemented from 2011 to 2014.

Engine Room Europe is being implemented by 12 artistic centres from all over Europe that belong to the TEH. The project leader is Amsterdam-based Melkweg, and the total budget of the project exceeds €2 million, of which half comes from the project co-organisers' own funds, and the other half has been financed from the Culture Programme 2007–2013.

ście niezależnych, choć powiązanych ze sobą działań. Wspólnym mianownikiem jest budowanie zrównoważonej przyszłości niezależnej kultury w Europie przez inwestowanie w rozwój osób zawodowo związanych z kulturą oraz procesy kreatywne, w których uczestniczą.

Przyszłością sektora kultury są m.in. osoby, które dziś pracują w centrach artystycznych w całej Europie jako wolontariusze. To właśnie do nich skierowany został projekt „220 Volt!", realizowany w ramach Engine Room Europe przez Fabrykę Sztuki w Łodzi. W projekcie bierze udział 36 osób. Połowa pochodzi z Łodzi, a reszta z całej Europy. Warunkiem uczestnictwa było ukończone 18 lat, posiadanie doświadczenia jako wolontariusz w kulturze i chęć dalszego rozwoju zawodowego. Uczestnicy traktowani są jako przyszli menedżerowie, producenci, animatorzy, a w ramach „220 Volt!" mają możliwość przetestowania realizacji projektu międzynarodowego w praktyce.

Po raz pierwszy spotkali się w Łodzi w grudniu 2012 r., przeszli intensywny trening w zakresie prowadzenia projektów i podzielili się na osiem zespołów. Każdy zespół ma do dyspozycji mały grant na realizację własnego projektu. Wszystkie działania mają wpisywać się w łódzki klimat i krajobraz, odbywać się w przestrzeni miejskiej oraz angażować publiczność. Poza tym obowiązuje pełna dowolność.

„220 Volt!" zakłada „uczenie się poprzez działanie": uczestnicy mają wolność wyboru, ale także biorą odpowiedzialność za realizowane projekty. Organizator, czyli Fabryka Sztuki, oraz mentorzy służą radą i pomocą, ale problemy napotykane po drodze muszą być rozwiązywane przez samych zainteresowanych.

„Uczenie się poprzez działanie" jest jedną z najskuteczniejszych metod szkolenia wolontariuszy, dlatego zastosowana została ona podczas realizacji „220 Volt!" oraz w opisanym w tej publikacji projekcie „Opracowanie i wdrożenie programu szkoleń wolontariuszy z zakresu zarządzania kulturą na podstawie wymiany doświadczeń członków sieci Trans Europe Halles". Mamy nadzieję, że po lekturze naszej książki wykorzystacie zarówno „action learning", jak i wyjaśnione w poprzednich rozdziałach teoretyczne zagadnienia związane z prowadzeniem wolontariatu w sektorze kultury. Życzymy Wam powodzenia!

Engine Room Europe is more of a programme than a project, as it consists of 18 independent yet interrelated activities. The common denominator is the building of a sustainable future for independent culture throughout Europe by investing in the development of people professionally linked to culture and the creative processes in which they participate.

The future of the culture sector belongs to, among others, the people who work today as volunteers in artistic centres throughout Europe. They are the target group of the 220 Volt! Project, implemented as part of Engine Room Europe by Fabryka Sztuki in Łódź.

Participating in the project are 36 people. Half come from Łódź, and the other half – from all over Europe. A prerequisite of participation is a minimum age of 18, experience in volunteering for culture institutions, and eagerness to continue professional development. The participants are treated as future managers, producers, and organizers, and the 220 Volt! project gives them an opportunity to "test" the implementation of an international project in practice.

The participants met for the first time in Łódź in December 2012, went through intensive training in project management, and split into eight teams. Each team has a small grant at their disposal for implementing their project. All the activities are required to fit the climate and cityscape of Łódź, take place in the city space, and involve the general public. Anything that meets these requirements is welcome.

220 Volt! has a "learning by doing" approach: participants are free to choose, yet they also assume responsibility for the project they run. The organiser, i.e. Fabryka Sztuki and also the mentors, provide consulting and assistance, but obstacles encountered on the way must be overcome by the teams themselves.

"Learning by doing" is one of the most effective methods of training volunteers and therefore it was used in the "220 Volt!" and the "Design and implementation of a training programme for volunteers in culture management based on the experience of the members of the Trans Europe Halles network" projects. We hope that after reading our book you will try to put both the method and the theoretical principles described in the previous chapters into practice. Good luck!

Wydawca:
Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
Departament Funduszy Europejskich
ul. Basztowa 22, 31-156 Kraków
adres do korespondencji: ul. Racławicka 56, 30-017 Kraków
www.malopolskie.pl