

Posłuchaj nas na [www.pah.org.pl/podkast](http://www.pah.org.pl/podkast)

## 12. Pomoc humanitarna - praca czy wolontariat?

Tolerancja to za mało



00:00

48:36



**Łukasz:** Witamy w dwunastym odcinku podcastu Zespołu Edukacji Polskiej Akcji Humanitarnej

**Joanna:** Mówić do Was będą...

**Łukasz:** Joanna Pankowska

**Joanna:** i Łukasz Bartosik

**Łukasz:** Odcinek nazwaliśmy - Pomoc humanitarna - praca czy wolontariat

**Joanna:** Razem z osobami pracującymi w PAH w Polsce oraz w Sudanie Południowym opowiemy o tym czym jest praca w sektorze humanitarnym

**Łukasz:** Zmierzymy się także z mitami i wyobrażeniami o niej, oraz powiem postawić pierwsze kroki w tym kierunku

**Joanna:** Zaczynamy!. Organizacje społeczne pozarządowe w Polsce wciąż nie są bardzo zakorzenione w naszej świadomości społecznej. Wydaję mi się, że jednak mimo wszystko większość społeczeństwa teraz już wie czym są, ale to czym do końca się zajmują i w jaki sposób, nie jest już tak jasne. Szczególnie właśnie ten sposób działania. Z badań Organizacji Klon Jawor wynika, że 63 % Polaków uważa, że organizacje powinny świadczyć wszystkie swoje usługi za darmo, nie pobierając żadnych opłat. To jest popierane często takimi myślami, że skoro robią to day - day, więc powinno to robić za darmo, opierać się na wolontariacie. 54 % Polaków i Polek uważa, że organizacje nie powinny zatrudniać żadnych płatnych pracowników. Są to badania sprzed kilku lat, więc mam nadzieję, że to mimo wszystko trochę się zmieniło już, ale wciąż pewnie nie jakoś drastycznie. Więc w tym kontekście może nie dziwi, że nawet GUS zapomniał o takiej kategorii pracy jak, praca w organizacji pozarządowej przy Spisie Powszechnym. Nie było czegoś takiego na liście do wyboru, a mimo wszystko to nie jest aż tak mały nieznaczący sektor. Wciąż rosnący i jednak tysiąc Polek i Polaków pracują w tym sektorze. Więc jak widzimy te statystyki, gdzie tak nie wiele w Polsce społeczeństwo wie na temat całego sektora pozarządowego to nic dziwnego, że na temat sektora pozarządowego tak szczególnego jakim jest sektor humanitarny, jest jeszcze więcej mitów i jeszcze więcej takiego bardzo zakrzywionego

przez pop kulturę i historyczne uwarunkowania wizerunku, więc między innymi o tym chcielibyśmy trochę dzisiaj porozmawiać, o tym jak to rzeczywiście wygląda i nie wygląda praca w sektorze. Przyczynkiem naszej rozmowy jest 19 sierpnia, który jest Dniem Pomocy Humanitarnej, obchodzonym co roku. Więc z tej okazji chcieliśmy trochę porozmawiać o tym kim są i kim nie są pracownicy/pracowniczki humanitarne

**Łukasz:** Tak. Będziemy rozbrajać to pojęcie. Mam nadzieję, że też skłonimy do refleksji i do zadania sobie pytań. Być może część z Was marzyła kiedyś o byciu pracownikiem/pracownicą humanitarną. Być może oglądaliście jakiś film albo reportaże z dalekich krain w których występowały osoby w tych rolach i sobie pomyśleliście "tak, kiedyś rzucę wszystko i pojedę zbawiać świat". Będziemy dzisiaj troszeczkę o tym mówić. Będziemy też mówić o naszych wyobrażeniach vs rzeczywistość. Bo akurat w tym przypadku naprawdę to często się rozmija. Pierwszym takim chociażby konkretnym przykładem jest pojęcie "misjonarza/misjonarki". Nasze myślenie o pomocy humanitarnej, szczególnie polskie, jest bardzo uformowane przez misje katolickie, które są powszechne i w Polsce zakorzenione w naszej tradycji i dlatego mówimy o takich wyjazdach często jako misjach, mówimy o misjonarzach. Mówię "mówimy", chociaż de facto my w PAHU nie mówimy o misjonarzach właśnie z tego samego powodu. To znaczy nie chcemy, żeby te pojęcia były równoznaczne. Misjonarz jest jednak osadzony religijnie bardzo, niesie nie tylko pomoc, ale konkretną religią, konkretny punkt widzenia. Te dwie rzeczy są zwykle nierozzerwalnie powiązane i też sprawiają, że mamy takie wyobrażenie bardzo konkretne i wcale niearchaiczne, bo one się na przykład teraz często pojawiają w jakichś relacjach chociażby youtubowych z misji w Afryce szczególnie.

**Joanna:** Tych różnic na pewno jest dużo więcej, ale też jedną z takich wydają mi się najbardziej oczywistych jest to, że te działania przykościelne, misyjne bardzo często opierają się na zbiórkach rzeczowych, które adresowaliśmy w innym odcinku podcastu i myślę, że nie będzie do tego szczególnie wracać w tym odcinku. Ale to też jest rzecz pod rozważenie, jeśli konkretny ksiądz bądź zakonnica wyjeżdżają gdzieś do jakiegoś kraju i organizują zbiórkę rzeczową na rzecz tego kraju to wtedy warto sobie zadać te wszystkie pytania, które zadawaliśmy w tamtym odcinku, na ile rzeczywiście jest to adekwatna pomoc. Na pewno nie jest to tego typu działanie, jakie reprezentują organizacje humanitarne profesjonalnie zajmujące się tym na pełen etat, a nie tylko działalnością taką dodatkową. Więc myślę, że to też jest dość ważna różnica taka praktyczna przy tej pracy misjonarskiej vs humanitarnej.

**Łukasz:** Czyli namawiając Was do bycia pracownikiem/ pracownicą humanitarną wcale nie namawiamy do założenia habitu ani sutanny. To nie jest jedyna droga. W tym przypadku mówimy o typowym świeckim systemie, który jest systemem międzynarodowym, który jest systemem, który jest oparty o konkretne wartości, między innymi o niezależność, o zasadę humanitaryzmu, czyli taką zasadę, że każde widzenie cierpienia innych ludzi powinno się spotkać z naszą reakcją.

**Joanna:** Tak też może warto spojrzeć o tym czym w ogóle zajmuje i nie zajmuje pomoc humanitarna. Bo pomoc humanitarna nierozzerwalnie związana jest z kryzysami, które najczęściej są wywoływane albo przez długotrwałe kryzysy wywołane przez człowieka, czyli najczęściej wojny bądź kryzysy, tak zwane naturalne, czyli najczęściej jakieś anomalie pogodowe, wszelkie klęski żywiołowe i tego typu sytuacje. Czyli coś takiego wydarza się nagłego i ludzie stają wobec kryzysu. Historycznie początki pomocy humanitarnej rzeczywiście związane są z tymi sytuacjami wojennymi, gdzie początkowo była to pomoc żołnierzom na polach bitwy, ale co właśnie było szczególnie w tej pomocy, to, że nie było jakby wsparcie dla swojej strony, tylko początki to jest taka historia pomocy udzielanej obu stronom. Czyli niezależnie od strony konfliktu chcemy, żeby po prostu ratować życie. Od tego czasu to oczywiście ewaluowało do dużo szerszego zakresu sytuacji niż tylko działania wojenne, ale wciąż jeżeli mówimy o pomocy humanitarnej to najczęściej mamy na myśli, że coś się wydarzyło nagłego bądź coś co po prostu znacznie zmieniło sytuację konkretnych ludzi z dnia na dzień, a nie, że po prostu są w trudnej sytuacji przez długi czas.

**Łukasz:** Mamy wiele przykładów tak naprawdę w ostatnich latach, dziesięcioleciach. To są sytuacje w których dany region, państwo nie jest w stanie sam, swoimi służbami sobie z nimi poradzić. Więc wtedy wzywa na arenie międzynarodowej do pomocy i ta pomoc jest w różny sposób udzielana. Jak pewnie wicie, niewszystkie konflikty i nie wszystkie kryzysy humanitarne w różnym stopniu skupiają naszą uwagę i w różnym stopniu jest odpowiedź na tą pomoc, ale to też jest koordynowano międzynarodowo, więc to, że na przykład w danym regionie my Polacy czy my PAH nie pomagamy, nie oznacza, że nikt tam nie pomaga, bo jest wiele organizacji humanitarnych na świecie, które niosą pomoc.

**Joanna:** Obiecywaliśmy, że powiemy jak zacząć karierę w Polskiej Akcji Humanitarnej lub w ogóle w sektorze. Ale zachęcam do tego, że jeżeli chcecie pracować w sektorze to czemu nie w PAH. Więc może przejdziemy już do tego tematu, pytając osoby wewnątrz PAH-u o to jak rozpocząć tą pracę, jak się do niej przygotować i kto właściwie jest potrzebny w PAH-u i nie tylko w PAH-u do pracy?

**Dorota:** Dorota Serafin, dyrektor zarządzająca Polska Akcja Humanitarna. Być może nie jest zbyt łatwo z dotarciem do informacji co właściwie należy zrobić, aby podjąć pracę w sektorze humanitarnym, ze względu na to, że nie jest to najbardziej popularny kierunek kariery zawodowej. Dobra wiadomość dla osób, które o tym myślą jest jednak taka, że jest wiele dróg, które mogą nas do tego doprowadzić. Można skończyć studia magisterskie z zakresu pomocy humanitarnej. Można uzupełnić wcześniej skończone studia o studia podyplomowe z tego zakresu. Najczęściej pracownicy humanitarni to jednak absolwenci innych kierunków: zarządzania, stosunków międzynarodowych, zarządzania operacyjnego, logistyki, finansów, zdrowia publicznego, psychologii. Szczególnie ważnym elementem CV przyszłego pracownika humanitarnego jest udokumentowane doświadczenie. Aby je zdobyć polecam szczególnie formę wolontariatu. Wolontariat można realizować w elastycznym czasie, dogodnym dla danej osoby., Pozwoli on na zdobycie doświadczeń, które później mogą pomóc w uzyskaniu uprawnionej pracy w sektorze humanitarnym.

**Łukasz:** Czyli jednak zaczynamy od wolontariatu, ale żeby nie było niedomówień. Nie myślimy tutaj szczególnie o takim wolontariacie pomocowym, że rzucamy wszystko i idziemy na trzy miesiące czy trzy tygodnie ratować Azję albo pomagać w sierocińcu. Raczej mówimy tutaj o doświadczeniach wolontariackich innego typu, takich, które pozwolą nam właśnie wzmocnić te kompetencje potrzebne w pracy w organizacji pozarządowej. To oczywiście są kompetencje międzykulturowe, czyli takie doświadczenie międzynarodowe, język jest potrzebne. Natomiast najczęściej jest to takie doświadczenie koordynacyjne, czyli umiemy coś zrobić, zorganizować, skoordynować, współpracować z innymi i tego typu rzeczy. Myślę, że sporo takich opcji wolontariackich jest też właśnie w Polsce.

**Joanna:** Tak. Bo myślę, że też poza samymi kompetencjami to też jest to jest taki logiczny profil kandydata/kandydatki pod tytułem w cudzysłowie jeżeli chce rzucić wszystko i zacząć pomagać, czyli pracować w takim sektorze, to logicznym byłoby, że też w przyszłości mam jakieś doświadczenie, które wskazywało na to, że rzeczywiście mama taką postawę i rzeczywiście robię tego typu rzeczy. Czyli nie wiem wolontariat pomagając dzieciom uchodźczym bądź migranckim w lekcjach bądź na przykład organizowanie jakichś zbiórek lokalnych na pomoc osobom w kryzysie bezdomności. Wszelkie tego typu działania, które wskazywałyby, że rzeczywiście moja postawa życiowa to nie jest tylko coś co się obudziłam pewnego dnia i stwierdziłam nie lubię swojej pracy w korporacji, więc pójdę robić coś dobrego, bo to zmieni mi życie, tylko rzeczywiście jest to jakaś głębsza przemyślana potrzeba i kontynuacja tego co się robiło wcześniej. Stąd ten

wolontariat wypowiedzi, które myślę, że może też bardziej potwierdzać profil psychologiczny, a niekoniecznie chodzi o to, że on musi bardzo jeden do jednego, doświadczenie tego zawodu, bo tego raczej nie doświadczymy lokalnie.

**Łukasz:** Ja myślę, że trzeba o tym, że taka praca to spora odpowiedzialność, spora presja. Więc to z czym się czasem zmagamy podczas rekrutacji to, że te decyzje są jednak wśród niektórych osób spontaniczne, emocjonalne i super, że ludzie reagują na pewną niesprawiedliwość, która jest na świecie. Natomiast do tego typu pracy potrzebujemy troszeczkę większego dystansu i dużego profesjonalizmu.

**Joanna:** Tak, oczywiście też to zależy bardzo od stanowisk, o tym jeszcze będziemy mówić więcej w odcinku. Na różnych stanowiskach potrzeba różnego doświadczenia, ale myślę, że cechą wspólną pracy w sektorze pozarządowym, w tym również w humanitarnym, a nie tylko, jest to, że potrzebna jest pełna wszechstronność umiejętności. To znaczy często w dużych firmach, organizacjach, gdzie się pracują to stanowiska są bardzo wąsko wyspecjalizowane. W organizacjach pozarządowych często jest tak, że tych stanowisk jest mniej przez co z samej natury osoby muszą mieć szerszy wachlarz kompetencji i potrafić wskakiwać w bardzo różne zadania, bardzo często wykraczające poza taki bardzo wąski opisany w ogłoszeniu o rekrutacji, bardzo dostosowywać się do sytuacji. To jest coś co też pomaga jeżeli ma się doświadczenie w innym sektorze organizacji pozarządowych, bo to też w pewien sposób pokazuje charakter pracy właśnie takiej bardzo flexy.

**Łukasz:** No właśnie, ale to nie jest tak, że my nikogo tutaj nie mamy. Zwykle jest sporo kandydatów i kandydatek do pracy w PAH na różne stanowiska. Korzystając właśnie z tego tematu i okazji zapytaliśmy też Dorotę o to jakie osoby najczęściej się pojawiają na takich rozmowach kwalifikacyjnych i czy są ich jakieś wspólne części i wspólne cechy.

**Dorota:** Osoby przychodzące na rozmowy kwalifikacyjne do pracy w Polskiej Akcji Humanitarnej są bardzo różne. W tej różnorodności zresztą upatruje się organizacji i źródła naszej kreatywności. Gdybym jednak miała wskazać jakiś wspólny mianownik, coś co odróżnia te osoby od osób pracujących w innych sektorach wskazałabym na empatię, wrażliwość, uważność na drugiego człowieka, wysokie kompetencje międzykulturowe i chęć pomagania. Osoby na rozmowach kwalifikacyjnych bardzo często mówią, że szukają pracy z sensem przez duże "S". Ten sens dla nich to możliwość dołożenia swojej cegiełki do tego, by zmienić choć kawałek tego świata na lepsze. W sektorze humanitarnym niewątpliwie jest to możliwe.

**Joanna:** Tak jak wspomniała Dorota to często przyciąga ludzi do pracy w sektorze humanitarnym to potrzeba pracy, która nadaje sens życiu, ale też w ogóle sens temu co robimy. To nie jest bez znaczenia we współczesnym systemie, gdzie już wielokrotnie było napisane przez różnych antropologów i socjologów, bardzo wiele osób ma poczucie, że ich praca nie ma sensu. Jest na przykład taka bardzo znana książka "Praca bez sensu", którą Wam bardzo polecam. Wprawdzie ona jest nie w kontekście polskim, bo w książce są badania z Wielkiej Brytanii, gdzie aż 37 % osób w badaniu z 2015 roku uznało, że ich praca nie wnosi społeczeństwu niczego istotnego. Później te badania zostały powtórzone w Holandii, gdzie te wyniki zostały jeszcze podbite do 40 %, ale myślę, że w Polsce takie badanie przynosiłoby podobne rezultaty, że jednak bardzo wiele osób ma takie poczucie, że to co robi na co dzień niekoniecznie robi coś dobrego, ale też niekoniecznie w ogóle cokolwiek wnosi do społeczeństwa, że w tych tekstach, artykułach i książkach często jest wspomniane właśnie to, że takie poczucie, że gdybyśmy zniknęli to nawet właściwie nic by się nie zmieniło. Mam poczucie, że często to jest takim motorem napędowym co sprowadza ludzi do pracy, na przykład w sektorze humanitarnym, czyli potrzeba tego, żeby jednak mieć poczucie, że to nie jest takie bez sensu, że ta praca nie jest tak zwana bush jobs.

**Łukasz:** Ja myślę, że tutaj jest niebezpieczeństwo takie przejścia na drugą stronę i tutaj mamy to zjawisko takiego białego zbawcy w sektorze humanitarnym chociażby o którym wspominaliśmy w którymś z odcinków. Misyjność to tak, ale z drugiej strony to poczucie, że na mnie jest ten obowiązek zbawienia świata w jakiś sposób, jest też dużym niebezpieczeństwem w tej pracy. Więc trzeba na to tak myślę, że krytycznym okiem patrzeć przyglądając się swojej motywacji.

**Joanna:** Tak. To jest też wyzwanie w ogóle sektora pozarządowego, gdzie pracy towarzyszy jakiejś takie poczucie misyjności, rozdzielanie tego gdzie się kończy praca, a gdzie zaczyna się nasze życie poza pracą i tego właśnie, żeby bardziej rozdzielać po prostu profesjonalne zadania od tego kim jesteśmy jako ludzi i w jaki sposób kreujemy siebie w społeczeństwie, ale to jest temat na zupełnie inną dyskusję i dużą szerszą rozmowę w ogóle o pracy i o współczesnym kapitalizmie.

**Łukasz:** Dobrze, zejdźmy na ziemię, bo tutaj zapędy filozoficzne są u Joanny znane. Więc trzeba sprowadzić naszą dyskusję do konkretów, a takim konkretem jest historia, którą chcielibyśmy Wam przedstawić. To jest historia naszej koleżanki z organizacji, która opowie o swojej drodze. Myślę, że to jest bardzo inspirujący przykład jak taka droga do pracy na misji czy na placówce organizacji humanitarnej może wyglądać.

**Magdalena:** Nazywam się Magdalena Kuśka. Pracuję w Polskiej Akcji Humanitarnej na stanowisku koordynatorki do spraw wdrażania i jakości programów na naszej misji w Sudanie

Południowym. Moja ścieżka zawodowa była dosyć kręta. Przed tym jak zostałam pracownicą humanitarną pracowałam w biznesie w HR. Zaczęłam rozglądać się za czymś co byłoby może bardziej zgodne z moimi wartościami i tak zaczęłam się rozglądać za pracą w enjays w sektorze pozarządowym. W Polskiej Akcji Humanitarnej było ogłoszenie o naborze na stanowisko specjalistki do spraw HR. Więc jako, że było to zgodne z moim dotychczasowym doświadczeniem zaaplikowałam i w ten sposób dostałam się do PAH-u. Natomiast dalsza moja ścieżka w PAH-u z HR przeprowadziła mnie do działu programowego. Najpierw wspierając właśnie Południową Sudańską misję z Warszawy, a teraz już w sumie dosyć niedawno wyjechałam na misję i tutaj pracuję w Sudanie Południowym. W tej pracy potrzebne są bardzo różne umiejętności i kompetencje w zależności od tego co się robi. Sama humanitarka cechuje się tym, że są to organizacje, która prowadzą działalność humanitarną. Mają rozbudowane struktury pokrywające wiele różnych działów. Dlatego, że też ta praca jest równie skomplikowana tak jak każdy inny biznes, a czasami może bardziej. Potrzebne na pewno są wszystkie działy wspierające samo wdrożenie programów. W związku z tym potrzebny jest właśnie czy obsługa HR-owa, czy potrzebni są logiści, finansiści, księgowi, cały ten wspierający zespół. Natomiast oczywiście również potrzeba osób, które już bezpośrednio te projekty wdrażają. I tutaj w zależności od tego w jakim obszarze specjalizuje się dana organizacja albo dany projekt, to albo są to albo inżynierowie wodno-sanitarni albo są to osoby, które specjalizują się w rolnictwie albo w analizie rynku, analizie danych, różne rodzaju kompetencje potrzebne są w tej pracy w zależności od tego co się robi. Na pewno konieczna jest znajomość języka obcego, przynajmniej angielskiego ze względu na to, że jednak jest to międzynarodowe środowisko i pracujemy głównie zagranicą i głównie z pracownikami też lokalnymi zamieszkującymi dany kraj w którym te interwencje się odbywają. Językiem powszechnie używanym jest angielski, a nawet w PAH-u w Sudanie Południowym 90 parę procent pracowników to są pracownicy lokalni Południowo Sudańscy, więc konieczna jest znajomość języków. Natomiast też wiadomo znajomość języków jest zdecydowanie niewystarczająca do tego, żeby móc swoją pracę wykonywać. Jeżeli chodzi o takie specyficzne umiejętności, które moim zdaniem są konieczne w sektorze humanitarnym, na pewno jest to swego rodzaju umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresowych. Jednak środowisko w którym pracujemy to są rejony objęte kryzysami humanitarnymi, co już samo w sobie oznacza, że kontekst jest po prostu dosyć trudny, czyli to są kraje w których dzieją się lub działają konflikty, czy też katastrofy naturalne i ludzie z którymi współpracujemy są obciążeni dosyć mocno tymi wydarzeniami przez które przeszli albo dalej przechodzą i w pewnym sensie pracując

zwłaszcza w takim miejscu jednak gdzie jesteśmy częścią tego kontekstu. Więc myślę, że pewnego rodzaju taka odporność psychiczna jest potrzebna. Ale też myślę, że duża doza takiej odpowiedzialności za to, żeby jakość tej pomocy, którą udzielamy naprawdę była na takim poziomie jakbyśmy sami chcieli ją otrzymać, żeby ona po prostu była dla tych ludzi przydatna, nie była dla nich kolejnym obciążeniem, bo dostaną od nas jakieś narzędzia, które zaraz po tygodniu się zepsują, bo dostarczyliśmy nie taką jakość co trzeba. Przed wystaniem pracowników rejonu wdrażania projektów, czy właściwie w ogóle przed przyjęciem do pracy na takie stanowisko, które wiąże się z wyjazdami w takie rejon, kandydaci do pracy poddawani są testom psychologicznym, żeby mieć gwarancje czy może żeby mieć przynajmniej jakieś zabezpieczenie, że faktycznie taka osoba sobie poradzi w tego typu warunkach. Do tego kierujemy osobę na badania lekarskie, takie dosyć szczegółowe, na pewno dużo bardziej niż zwykła medycyna pracy do pracy biurowej. Nawet jeżeli jedziemy pracować w dane miejsce głównie w biurze.

**Joanna:** Tak jak usłyszeliście w wypowiedzi Magdy ta droga do pomocy humanitarnej może być bardzo różna. Może być z zespołu GR w biznesie, a tak naprawdę z każdego jednego działu również, bo tak jak Magda wspomniała w biurze są u nas różne działy. To znaczy nie tylko osoby, które stricte pomagają i wyjeżdżają, ale też dział HR, dział logistyki, dział finansowy. To wszystko są też takie zespoły, które mają swoje odpowiedniki w różnych sektorach i u nas również. Więc i takie osoby są potrzebne. Jeżeli już mówimy o tych umiejętnościach stricte szczególnych dla naszego sektora, to jak Magda wspomniała, przede wszystkim: język angielski jest taką koniecznością nawet jeżeli pracujemy w Polsce to jest potrzebny do komunikacji. Na pewno też testy psychologiczne, odporność na stres, ale i też jak Magda wspomniała szczególny rodzaj przygotowania fizycznego, bo te warunki mogą też być szczególne. Nie chodzi o to, że będzie konieczne jechać i pracować fizycznie, ale czasami może to się łączyć z tym, żeby na przykład dotrzeć do jakichś miejsc wykluczonych albo po powodzi, gdzie trzeba będzie się przeprawić przez podmoknięte tereny. Tego typu sytuacje raczej mają miejsce dość często, co wymaga pewnej sprawności fizycznej.

**Łukasz:** Ale wbrew pozorom nie jest to po to, żeby kopać studnię łopatą, bo w taki sposób kompletnie nie działamy. Zresztą zwykle tego nie robią pracownicy przyjeżdżający tam, ale pracownicy lokalni. Ja tylko taki dodatek do odporności na stres, bo oczywiście ta praca jest różna, często jest to praca nawet bym powiedział, że nudnawa, w tym sensie, że biurowa i mozolna...

**Joanna:** Pisanie grantów, rozliczanie grantów...



**Łukasz:** Tak, nasza codzienność. Oczywiście organizowanie też pomocy. Natomiast tak globalnie czasem bywa to też praca niebezpieczna. Nie chcę może stwarzać tutaj takiego wrażenia, że to jest praca niczym jakaś Indiana Jones czy coś w tym stylu, ale fakty są takie fakty, że pracownicy humanitarni są także atakowani. Są też przypadki śmierci. Na przykład w 2020 roku 475 pracowników humanitarnych na świecie zostało zaatakowanych, w tym 108 zabitych. Ale to też są oczywiście obrażenia jakiegoś, ale też porwania. To zwykle dotyczy wąskiej liczby krajów. Ta najbardziej niebezpieczna dla pracowników humanitarnych w tej chwili to Syria, Sudan Południowy, Demokratyczna Republika Konga, Afganistan i Republika Środkowo - Afrykańska, ale trzeba mieć to też na uwadze. Oczywiście tych pracowników humanitarnych jest myślę, że setki tysięcy na całym świecie, ale są to sytuacje, które mogą się potencjalnie wydarzyć. Więc w tym przygotowaniu, może to nie wybrzmiało w tych poprzednich wypowiedziach, niezwykle ważne są wszelkie szkolenia z zakresu bezpieczeństwa, procedury bezpieczeństwa, wszystko to co ma zapewnić pracownikom pełnię zdrowia fizycznego i psychicznego.

**Joanna:** Wspomniałeś o tej liczbie pracowników/pracowniczek humanitarnych to ja tutaj może wbije ze statystyką, która pewnie nie oddaje całości sektora, bo są to tylko statystyki z ogłoszeń o pracę, które znalazły się na innej konkretnej stronie (ns.24.55)

**Łukasz:** Ale to najbardziej popularna chyba strona sektorowa.

**Joanna:** Tak. Że tam w 2019 roku było około 40 tysięcy ogłoszeń. Więc to pokazuje skalę tego sektora globalnie.

**Łukasz:** Kończąc wątek bezpieczeństwa jeszcze jedna rzecz do powiedzenia. Na poziomie międzynarodowym zdarzają się te przypadki zagrożenia bezpieczeństwa. Na poziomie PAH-owym takich, oczywiście przypadki zagrożenia się zdarzały, ale nie zdarzały się żadne przypadki śmierci czy utraty zdrowia przez pracowników i pracowniczki. Więc uspokajam z perspektywy potencjalnych naszych kandydatów i kandydatek.

**Joanna:** Ale też może ciekawostka właśnie w ramach tego jakie różne kariery, różne stanowiska można w PAH-u mieć. Jest też takie stanowisko właśnie do spraw bezpieczeństwa i jest to osoba, która jest odpowiedzialna za przeszkolenie osób wyjeżdżających, ale też zadbanie o to, żeby osoby, które wyjeżdżają i pracują na miejscu były bezpieczne. Są bardzo różne procedury, bardzo różne też czynności, które pozwalają właśnie na to, żeby to ryzyka najbardziej zmniejszać.

**Łukasz:** I super emocjonujące szkolenia.

**Joanna:** Magda w swojej wypowiedzi wspomniała też coś co wydają mi się, że wspominaliśmy w innych odcinkach podcastu (w tym którym mówiliśmy o wolontariacie), ale to jest też jeden z najbardziej rozpowszechnionych mitów, więc warto podkreślać, że większość osób pracujących w sektorze to są pracownicy/pracowniczki lokalne, to znaczy oczywiście są osoby, które wyjeżdżają, ale jest to zdecydowana mniejszość. Na przykład w 2019 roku jeśli chodzi o działania PAH to na 172 osoby zatrudnione, aż 161 to były osoby lokalne, czyli nie wyjeżdżające czy z Polski czy gdziekolwiek indziej z Europy, tylko zatrudnione na miejscu, albo z tego kraju w którym udzielana jest pomoc albo z krajów ościennych z tego kontekstu lokalnego. To jest coś myślę wartego podkreślenia, bo zmienia mi się wydają to wyobrażenie w ogóle na czym polega ta pomoc humanitarna, na czym polega w ogóle ten cały sektor. Bo tu niekoniecznie chodzi o to, że właśnie te osoby stąd wiedzą co trzeba zrobić, wyjeżdżają i zbawiają. Tylko bardzo często chodzi o to, żeby wesprzeć osoby na miejscu w tym, żeby mogły same realizować to co jest im potrzebne i po prostu rozwijać projekty niezbędne do rozwoju jednego miejsca.

**Łukasz:** Po prosiłiśmy dwie z takich osób także o wypowiedź do tego odcinka podcastu.

**Joanna:** (ns.27.20) wypowiedziała się wcześniej. Pracuję właśnie w Sudanie Południowym i nasze kolejne dwie wypowiedzi będą też również z tego kontekstu, a pierwsza z tych wypowiedzi to jest lokalny pracownik HR, czyli osoba, która ma najlepsze kompetencje, żeby nam powiedzieć o tym kto pracuje na miejscu ,w jaki sposób pracuje, jakie to są osoby i kogo potrzeba. Więc posłuchajmy.

**Muhamed Ali:** Muhamed Ali, koordynator HR dla działań Polskiej Akcji Humanitarnej w Sudanie Południowym. Jeśli chodzi o profil stanowisk, które mamy tutaj w Sudanie Południowym to mamy dużą różnorodność zawodów. Zaczynając od osób medycznych, dietetyków, higienistów, edukatorów, ekspertów od komunikacji. Osoby te często zmieniają pracę pomiędzy organizacjami. Są to różne organizacje z różną skalą działania w kontekście Sudanu Południowego. Tak jak w PAH realizujemy programy sektora wodno - sanitarnego od samego początku realizujemy projekt edukacji higienicznej. Mamy też projekt z zakresu bezpieczeństwa żywnościowego. Wymagania są różne, zależnie od dziedziny. W kwestiach wodno - sanitarnych są to głównie osoby techniczne z wiedzą inżynierską. W sektorze żywnościowym, są to osoby z wiedzą rolniczą. Przy zatrudnieniu przechodzimy też przez prawne formalności związane z regulacjami rządu, który wymaga, aby 80 % pracowników było narodowości Sudanu Południowego, a 20 % to międzynarodowy zespół. Dlatego PAH idąc za tymi regulacjami zatrudnia 20 %, a właściwie mniej niż 20 % naszych pracowników jest międzynarodowa. W tym

liczą się zarówno osoby z Polski jak inne narodowości, takie jak z sąsiednich krajów: Uganda, Kenia czy innych krajów afrykańskich. Wcześniej mieliśmy też inne narodowości, na przykład Ukraina. I to w skrócie jest jak wygląda przekrój zawodów i narodowości w działalności PAH w Sudanie Południowym.

**Łukasz:** Mieliśmy wypowiedź takiego typowo biurowego pracownika z misji w Sudanie Południowym, ale oczywiście mimo dużej ilości też pracy administracyjno - organizacyjno - koordynacyjnej, mamy też pracę tak zwaną w terenie. Być może to jest najbliższe tym wyobrażeniom, które macie jak sobie myślicie o pracownikach humanitarnych, że to są takie osoby, które gdzieś jeżdżą, przeczesują jakieś bagna i docierają do trudno dostępnych miejsc, nie zawsze one są bardzo trudno dostępne, bo to są na przykład często obozy, na przykład dla wewnętrznie przemieszczonych, ale oczywiście są także pracownicy w terenie i z jednym z takich pracowników też rozmawialiśmy.

**Joanna:** Tylko chciałam jeszcze dodać, że mimo, że to może być najbliższe waszym wyobrażeniom o tej pracy, to jest też najmniej prawdopodobne, że to będą osoby z Polski. Dlatego, że w tym kontekście jeszcze bardziej kluczowe jest znajomość języków lokalnych.

**Łukasz:** Nie tylko języków, ale kontekstu całego. W tym sensie, że znajomość tego jak się porusza, biegłość, komunikacja, czy znajomość jakichś takich zwyczajów, takich nieformalnych rzeczy, które trudno wyuczyć się będąc z zewnątrz. Więc słuchamy jak to jest w terenie, na czym de facto taka praca może polegać na przykładzie bardzo konkretnego projektu.

**Badin Zakias:** Pracuję dla PAH w Sudanie Południowym jako pracownik do spraw higieny i sanitariatów. Aktualnie prowadzę siedmioosobowy zespół, trzy osoby do spraw higieny, jedna osoba do spraw zmniejszania ryzyka dla grup szczególnie narażonych oraz trzech techników wodnych. To jest projekt, który się zaczął w maju i będzie trwać do września. W ramach tego projektu głównie zajmujemy się kwestiami wodno - sanitarnymi, zarówno tymi twardymi jak i miękkimi aspektami. W miękkich aspektach przekazujemy najważniejsze informacje na temat higieny do społeczności przez promotorów higieny. Te społeczności poprzez liderów wybierają promotorów higieny. My prowadzimy dla nich szkoleni przez trzy dni na temat higieny, w tym między innymi na temat covid-19 oraz menstruacji. Z tymi samymi wiadomości oni potem chodzą od domu do domu, aby przekazać to społeczności. Przekazują te wiadomości też do instytucji. Szczególnie do Centrum Odżywiania, gdzie wysyłamy przynajmniej dwóch promotorów higieny. Następnie przy punktach poboru wody również prowadzimy kampanię za pośrednictwem promotorów higieny. W tym projekcie robimy również aspekty twarde. To znaczy naprawę

zepsutych i niefunkcjonujących poborów punktu wody .W tych działaniach zatrudniamy mechaników pomp, obecnie mamy ich siedmiu. Ostatnio udało się też zatrudnić kilka kobiet, mechaniczek pomp, które obecnie przechodzą trening. Wszystkie trzy ostatnie wypowiedzi były oczywiście z kontekstu Sudanu Południowego, ale myślę, że w wielu miejscach, w których mamy stałe działania może wyglądać to podobnie pod względem struktury zatrudnienia i też typów pracy, ale sytuacja wygląda z goła inaczej w tak zwanych sytuacjach EmergenSea, które nazywamy w naszym slangu sektorowym, czyli takimi sytuacjami, gdzie rzeczywiście to jest dopiero początek działań, coś się dzieje i trzeba rozpocząć jak najszybciej pomoc, to wtedy najczęściej to rzeczywiście ktoś z organizacji wyjeżdża w trybie pilnym, po to, żeby dokonać rozpoznania na miejscu, skontaktowania się z innymi organizacjami, z odpowiednimi też instytucjami ONZ i podjąć decyzję, czy w ogóle podejmujemy działania w tym kraju, czy może bardziej rozsądne jest oddanie pola innym organizacjom , które będzie bardziej adekwatne do tego kontekstu, jeśli podejmujemy to w jakim zakresie i z kim współpracujemy. Komunikacja też tutaj na miejscu, znalezienie na środków. Więc to bardzo często ma trochę inną strukturę i tam rzeczywiście często są to osoby już zatrudnione gdzieś w Polsce, które w trybie pilnym podejmują działanie. To może być dobry moment, żeby wspomnieć o innym micie, o takim wyobrażeniu o pomocy humanitarnej, bo często osoby przekładają to wyobrażenie o konkurujących ze sobą firmach na różne organizacje sektora humanitarnego, co nie ma przełożenia, dlatego, że nie następuje taka konkurencja sensu stricto. To znaczy organizacje raczej ze sobą współpracują. Muszą koordynować między sobą działania. Bardzo często te działania są wspólne, więc to nie jest tak, że różne organizacje udzielające pomocy w danym miejscu są dla siebie konkurencją. Raczej są dla siebie wsparciem i środków dla organizacji wciąż jest niewystarczająco. To nie jest tak, że jak jedna organizacja pomoże to zabraknie osób potrzebujących. Więc nie ma o co konkurować. Więc to też wygląda trochę inaczej niż nam się wydaje. Więc wspierając jedną organizację bardzo często możemy wspierać działania akurat między dwiema organizacjami.

**Łukasz:** Tak i mamy w pomocy humanitarnej system klastrowy tak zwany, czyli system takich specjalizacji tematycznych. Więc wiemy na przykład, że dane organizacje... To jest jeden z kryteriów według mnie, który się też bierze pod uwagę przy rozpoczynaniu działań czy wchodzimy do danego kraju, regionu, czy mamy ekspertyzę w danym temacie, czy właśnie inne organizacje zrobią to lepiej. Czasem są to organizacje lokalne, którym na przykład przekazuje się fundusze. Ale na pewno trzeba dobre rozeznanie terenu, które najczęściej się odbywa tak bezpośrednio, ale czasem też pośrednio. Jest to kluczem później do udzielenia dobrej pomocy

humanitarnej i działania najbardziej efektywnego, bo jak Asia powiedziałaś tych potrzeb jest zwykle więcej niż pomocy. Więc dużo jest takich etycznych, okołoutycznych wyborów wokół tego.

**Joanna:** Powiedzieliśmy, że raczej lokalnymi mechanikami w Sudanie Południowym nie zostaniecie, ale jednak jest trochę tych etatów, które są dostępne dla Was potencjalnie, jeżeli oczywiście wykonacie odpowiednie kroki w tym kierunku.

**Łukasz:** To może przerwa na zagadkę teraz będzie

**Joanna:** Jaką?

**Łukasz:** Kto to jest desk? To taki wewnętrzny skrótowe określenie rodzaju pracownika w PAH-u

**Joanna:** I ja mam odpowiedzieć na zagadkę?

**Łukasz:** Tak, odpowiedz, bo wiem, że wiesz.

**Joanna:** W pomocy humanitarnej każdy zespół masz swój specyficzny slang, jest korpo mowa, jest humanitarna mowa. Desk to jest tak zwana osoba, która jest odpowiedzialna za dany region, kraj, daną lokalizację. Pracując w polskim biurze w Warszawie mamy desków, deskinie z każdego miejsca w którym działamy.

**Łukasz:** I nie jest to od deski, tylko od desk oficer.

**Joanna:** Czyli osoba biurowa.

**Łukasz:** Tak. Tutaj na miejscu chce pomagać, wiele jest oczywiście takich rzeczy na linii między misją a centralą i to jest ten łącznik, łączniczka. Myślę, że to jest też często takie wejście do pracy w sektorze humanitarnym. Wiele znam takich historii, że ktoś właśnie zaczyna pracę w PAH-u na tym stanowisku, a później ta ścieżka kariery szła na przykład w stronę jakiejś konkretnej misji itp. Więc potencjalnie to jest jedna ze ścieżek, a teraz jeszcze podpowiem Ci jak tą ścieżkę zacząć.

**Joanna:** Tak, już na samym początku wypowiedzi Doroty słyszeliśmy o tym, że są takie studia w Warszawie na Uniwersytecie Warszawskim i to jest dobry punkt zaczepienia. Więc myślę, że warto też wspomnieć trochę więcej o tym co to są za studia i czego się na nich dowiecie. Więc posłuchajmy teraz tej wypowiedzi.

**Elżbieta:** Doktor Elżbieta Mikos - Skuza, kierowniczką studiów podyplomowych pomocy humanitarnej na Uniwersytecie Warszawskim. Studia podyplomowe z pomocy humanitarnej są organizowane wspólnie przez Uniwersytet Warszawski i przez Polską Akcję Humanitarną już od 8 lat. Są one przeznaczone dla wszystkich, zarówno tych, którzy interesują się tą problematyką i chcą pogłębić swoją wiedzę w tym zakresie, jak i tych, którzy naprawdę myślą na poważnie o pracy w sektorze humanitarnym. Mówiąc, że są przeznaczone dla wszystkich, mamy na myśli to, że wystarczy licencjat z jakiegokolwiek kierunku. W sektorze humanitarnym odnajdują się zarówno

z jednej strony oczywiście lekarze, ratownicy medyczni, jak i absolwenci studiów politechnicznych, w związku na przykład z koniecznością budowy studni czy obozów dla uchodźców. Odnajdą tam się również absolwenci prawa, studiów politologicznych, absolwenci kulturoznawstwa, etnologii, językoznawstwa. Naprawdę każda specjalizacja jest tutaj dobra i pożądana. Studia trwają rok. Zaczynają się w październiku, kończą się w czerwcu. Mamy 13 zjazdów sobotnio - niedzielnych, przy czym za pierwszy semestr odpowiada Uniwersytet Warszawski, czyli Wydział Geografii Studiów Regionalnych, Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych oraz Prawa i Administracji. W pierwszym semestrze zajmujemy się takim akademickim wprowadzeniem do problematyki właśnie studiów humanitarnych. Zajmujemy się klasyfikacją różnego rodzaju sytuacji, które wymagają pomocy humanitarnej. Zajmujemy się aktorami, podmiotami, które świadczą pomoc humanitarną, aspektami prawnymi, geopolitycznymi, świadczenia tej pomocy, czyli na przykład specyfiką konfliktów zbrojnych w różnych regionach świata, istotą praw człowieka i ich ochrony, kwestią ochrony cywilów w konfliktach zbrojnych. To jest problematyka pierwszego semestru. Natomiast problematyka drugiego semestru jest bardziej praktyczna. Za ten semestr odpowiada właśnie przede wszystkim Polska Akcja Humanitarna i mamy tam dwa duże moduły. Moduł związany z nauczaniem pisania projektu, czyli tak zwane Projekt Cycle Management, gdzie słuchacze od samego początku do samego końca pracują nad projektami z zakresu pomocy humanitarnej. Mamy również duży moduł klastrowy, czyli poświęcony takim różnym szczegółowym dziedzinom świadczenia pomocy humanitarnej. Mamy również tak zwane inne aspekty pomocy humanitarnej, czyli na przykład przeglądamy się kwestii mediów a pomocy humanitarnej, aspektu antropologicznym świadczenia pomocy humanitarnej, różnym kwestiom związanym z zarządzaniem, pomocą humanitarną.

**Joanna:** Jest jeszcze jeden argument za rozpoczęciem studiów z pomocy humanitarnej. Jeżeli zdecydujecie się na nie, to podczas jednego ze zjazdu będziemy mieli zajęcia z Łukaszem, naszym ulubionym podcasterem na temat edukacji globalnej.

**Łukasz:** Myślę, że niekoniecznie jest to argument do podjęcia tych studiów, ale zapraszam. Między innymi w programie jest przedmiot, który nazywa się Edukacja Globalna, więc byśmy się spotkali mam nadzieję, że na żywo.

**Joanna:** Rekrutacja jest otwarta, jeżeli tego słuchacie, to zaraz po wypuszczeniu odcinka, ale też rekrutacja jest otwierana co roku, więc zachęcamy do śledzenia strony Uniwersytetu Warszawskiego i uczenia się

**Łukasz:** To co tutaj jest, o czym mówiliśmy, to studia podyplomowe, ale też jest dalszy stopień wtajemniczenia i są tak zwane studia NOHA międzynarodowe studia humanitarne. To już dla tych, którzy naprawdę chcą wejść w ten sektor, ale to jest może opowieść na inny moment. Na pewno to co może chcielibyśmy tutaj powiedzieć to, że fakt można myśleć także o pracy w sektorze humanitarnym jako o pracy i być może ktoś z Was po tym odcinku właśnie tak będzie myślał, a nie tylko jako o hobby, wolontariacie dodatkowym czy jakiejś ciekawostce.

**Joanna:** No właśnie, bo w badaniach, które zostały przeprowadzone na zamówienie PAH wynika, że 50 % Polaków/Polek myśli, że praca humanitarna to hobby, aż 70 % osób uważa, że osoby pracujące w tym sektorze nie otrzymują wynagrodzenia. Może nie to są szalone kwoty, ale jednak jakieś tam wynagrodzenia otrzymują te osoby. Ważne, żeby sobie uświadomić, trochę wracając do tego co mówiłam na początku, że zarówno praca w sektorze humanitarnym jak i praca w organizacjach pozarządowych to jest praca. Jest to praca profesjonalna, a nie zajęcia hobbystyczne po godzinach. Tak też zachęcam Was, żeby o tym myśleć i też w ten sposób promować tą informację, która jak widzimy nie jest rozpowszechniona w naszym społeczeństwie. Można też, jeżeli nie zachęciła Was stricte baza w pomocy humanitarnej, pomyśleć oczywiście o pracy w sektorze edukacyjnym w PAH-u. Zachęcam do tego, żeby rekrutować się też do naszego zespołu, który nie jest duży, ale dość regularnie rekrutacje się odbywają. Więc możecie śledzić i do nas też dołączać. Wprawdzie nasze biuro jest w Toruniu, ale myślę, że może to być dodatkowy plus.

**Łukasz:** Lubimy określać siebie jako misja w Polsce. Więc to jest taki przedsmak do pracy może na misjach zagranicznych.

**Joanna:** Nie zachęcamy, żeby traktować nas jako przedsmak i taką trampoliną do innych działań w PAH-u. Zachęcamy do tego, że pracować w edukacji dla samego pracowania w edukacji, a nie jako tylne drzwi do wejścia do sektora. To oczywiście też się zdarza. Zdarzają się osoby, które właśnie przychodzą do edukacji, a później odkrywają swoje powołanie do tego, żeby pracować w sektorze humanitarnym.

**Łukasz:** Prawda jest taka, że tych ścieżek jest mnóstwo. Nie ma jednej takiej idealnej. Wiele historii sam obserwowałem jak się potoczyły. Były czasem osoby, które wchodził bezpośrednio do sektora, część przeszła długą drogę już na stanowiska. Warto się nad tym zastanowić w takim podstawowym zestawie jak ze spisu powszechnego, tego zawodu nie ma, ale być może jest to zawód przyszłości, bo przecież żyjemy w czasach, które są bardzo niestabilne pod względem chociażby katastrof naturalnych i kryzysów humanitarnych. To oczywiście wzmaga się poprzez

kryzys klimatyczny, ale też poprzez różne sytuacje spowodowane przez człowieka, chociażby ostatnio w (ns.46.44) czy wojny, których jesteśmy świadkami, niestety pokazują, że te potrzeby są i pewnie będą coraz większe.

**Joanna:** No tak, liczba zarejestrowanych katastrof naturalnych od 50 lat wzrosła kilkusetrotnie. Tak jak wspominałeś katastrofa klimatyczna znacznie przyczynia się do tego, że kryzysów humanitarnych jest po prostu coraz więcej. Ale też idąc dalej tropem autopromocji wszystko to o czym mówiliśmy, to jest jakby praca w sektorze to nie jest jedyny sposób wspierania oczywiście tych działań. Bardzo ważnym wsparciem też pomocy humanitarnej jest po prostu wspieranie jej finansowo oraz promocyjnie. To znaczy podawanie dalej informacji o kryzysach humanitarnych, interesowanie się tym co się dzieje w innych częściach świata. Więc do tego Was też zachęcamy, bo niekoniecznie musicie od razu zmieniać karierę i niekoniecznie musicie iść na studia z pomocy humanitarnej po to, żeby tą pomoc wspierać, żeby być jej częścią i żeby być jej aktywną częścią. Więc zachęcamy do wpłat na Polską Akcję Humanitarną, ale też przede wszystkim edukowania się, interesowania się światem i pamiętaj o tym, że tolerancja to za mało.

**Łukasz:** To kończymy. Tym razem nasze drogi skrzyły właśnie w kierunku rozwoju zawodowego, ale też oczywiście przypominamy o różnych innych formach wsparcia. Ten odcinek był trochę zainspirowany Dniem Pomocy Humanitarnej, ale tak naprawdę można go słuchać cały czas i myślę, że akurat on jest dosyć niezależny czasowo. Zapraszamy Was do kolejnych refleksji nad tym kim chcielibyście zostać w przyszłości i czy czasami nie jest to pracownik humanitarny lub pracownica humanitarna.

**Joanna:** Do usłyszenia.

**Łukasz:** Do usłyszenia.