



fot. z archiwum autorki

Etyka w grupach poszukiwawczo-ratowniczych

Poszukiwania w strukturach OSP, stowarzyszeń cywilnych, WOPR stały się modne. Dziś każdy chce szukać zaginionych. Bycie bohaterem stało się priorytetem dla wielu wolontariuszy. Jaki zatem powinien być zespół poszukiwawczy?

Joanna Szumer

Absolwentka studiów Master of Business Administration, absolwentka studiów magisterskich, kierunek zarządzanie w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu, absolwentka studiów zarządzanie organizacją pozarządową, studiów podyplomowych psychologia w zarządzaniu, studiów podyplomowych manager HR. Główny koordynator i instruktor w GPR OSP KSRG Wołczkowo. Autorka artykułów naukowych dotyczących zarządzania, publikacji dotyczących etyki w wolontariacie, szkolenia psów ratowniczych

Popularność specjalizacji spowodowała, że Grupy Poszukiwawczo-Ratownicze wywodzące się z tradycji Ochotniczej Straży Pożarnej, funkcjonujące jako stowarzyszenia, stanęły na równi z innymi fundacjami, stowarzyszeniami oraz strukturami w kolejce po dofinansowania na specjalistyczny sprzęt. Organizacje tego typu potrzebują rozwiązań, które wypromują jednostki, zachęcą do współpracy służby państwowe, a także sponsorów oraz władze danego regionu do finansowania działań. Zespoły rywalizują między sobą, w regionach powstaje więcej grup, niż jest zapotrzebowanie na tak specjalistyczne struktury. Natomiast gonitwa za dofinansowaniem, chęć zarobienia i znaczna promocja przyczyniły się do wątpliwych etycznie zachowań. Poszukiwania terenowe zarządzane przez policję są wspierane przez: lokalne OSP, specjalistyczne grupy OSP, stowarzyszenia cywilne bądź inne organizacje. Szukać może każdy i chce każdy. Nie ma regulacji dotyczących szkolenia i nadzorowania grup spoza systemu KSRG, co wzmaga rywalizację w przy-

padku braku konieczności spełniania dość wysokich wymagań i kusi do nieprzestrzegania ogólnie przyjętych dobrych praktyk. Rodzi się pytanie, gdzie jest granica, jakiej nie powinniśmy przekroczyć podczas promocji pracy tego typu działalności? Kim powinien być ratownik? Jaki kierunek obrać?

Ręce na ster, wiatr w żagle

Pytania te, natury etycznej, są pierwszymi, jakie zadajemy sobie w strukturach Ochotniczej Straży Pożarnej. Istnieją zespoły, które podejmują decyzję, że jako wolontariusze musimy zachować umiar i skupić się na głównym celu, jakim jest ratowanie ludzkiego życia. Ochotnicy bardzo często zdają sobie sprawę z tego, że jest to pasja, do której nierzadko trzeba dokładać, dlatego priorytetem działań powinna być rzetelna praca. Należy sobie zadać proste pytania „Po co jesteśmy w takiej organizacji?” Odpowiedź jest teoretycznie oczywista, najczęściej wskazywana przez kandydatów: „dla ratowania życia ludzkiego i własnego rozwoju”.

Od kilkudziesięciu lat było oczywiste, że określona struktura OSP powinna zapracować na to, aby władze chciały inwestować w daną organizację. Promocją pierwszych wysiłków strażaka było pozyskanie odpowiednich kwalifikacji na kursach oraz szkolenie się zgodnie z harmonogramem szkoleń w danej jednostce. Strażak wraz z doświadczeniem i upływem czasu w kolejnych etapach był kierowany na dalsze specjalistyczne szkolenia. Wyszukoleni strażacy o wysokich kwalifikacjach ruszali do działań, stając się wizytówką danego regionu. Swoją pracą i efektami zachęcali lokalne władze do inwestowania w dane OSP.

Jednak należy przejść do analizy innych ważnych aspektów, aby powrócić do tematu etyczności w takich strukturach. Dokładniej – do motywacji i celu funkcjonowania ratownika w zespole. Czy motywacja i cele mogą być różne dla poszczególnych osób? Tak, dla jednej osoby będzie to pasja, obszar samorealizacji i dobrze spędzony czas, a dla kogoś innego priorytetem będzie forma pracy w celu dowartościowania się lub obszar do własnego rozwoju. Jeśli tego typu pra-

Coraz częściej spotykanymi problemami w pracy ratowników są: niedowartościowanie, znaczne zaburzenia osobowości oraz silny egoizm, a także nieumiejętność współpracy w zespole. Brak harmonii i współpracy obniża jakość wykonywania zadań.

ca powoduje, że czujemy się lepiej, bardziej potrzebni i wartościowi, to na pewno takie uczucia wniosą dużo dobrego do zespołu i życia ratownika w strukturach poszukiwawczo-ratowniczych. Jeśli jest w tym więcej frustracji niż zadowolenia, to stanowczo nie jest to miejsce, którego taka osoba szuka. Wraz z niezadowolaniem będzie narastać frustracja takiego ratownika.

Zbudowaliśmy obraz profesjonalnego poszukiwacza w strukturach własnego OSP

Kiedy zdecydowaliśmy się, że jako zespół budujemy profesjonalną grupę, stworzyliśmy własne wyobrażenie ratownika i zespołu. Akcje poszukiwawcze nie dają możliwości znalezienia zaginionego dla każdego ratownika lub psa w zespole, a tym samym odniesienia największego sukcesu każdego poszukiwacza. Podjęliśmy decyzję, że musimy zachować dystans w naszej pracy. Celem jest uczciwe przeszukiwanie każdego sektora, zdany egzamin, skuteczna praca, jak najwyższe kwalifikacje do wykonywanej pracy. Najważniejsze są sukces zespołu, satysfakcja z pracy w nim i uczucie, że sukces poszczególnego poszukiwacza należy do każdego członka grupy, ale przede wszystkim każdej osoby uczestniczącej w działaniach ratowniczych. Egoizm osłabia grupę, więc największą wartością jest dbałość o zespół i poczucie ►

Ratownik, który nie potrafi panować nad emocjami, który negatywnie komentuje pracę innych, nie potrafi skupić się na swoich błędach, podaje szczegóły prowadzonych działań lub robi sobie zdjęcia z zaginionym, obniża zaufanie, którym obdarzają ratownika służby, społeczeństwo, a także inni ratownicy.

► przynależności. Obecnie jest to jeden z największych problemów ochotniczych struktur, a także powód do rozpadu lub podziału wolontariuszy. Byłoby idealnie, gdyby wszyscy narzucili dla siebie dużą dyscyplinę. Porzucili chęć odnoszenia indywidualnych sukcesów na rzecz niesienia fachowej pomocy na szeroką skalę przez jeden wspólny organizm, we wszystkich regionach określonego obszaru, np. województwa. Dlaczego zatem w tej dziedzinie, dość modnej, tak nie jest?

Ważne

To w takim razie jaki jest ratownik idealny?

Jest to ratownik skromny, dowartościowany, pełen idei i pasji. Profesjonalny specjalista, który pozwoli rodzinie i zaginionemu zachować godność w trudnej sytuacji. Jest to człowiek wykształcony w swej dziedzinie, doświadczony, godny zaufania. Przede wszystkim człowiek, który nie stworzy zagrożenia dla siebie i innych, a świadomie zadba o bezpieczeństwo.

Napotkane problemy

Coraz częściej spotykane problemy w pracy ratowników to: niedowartościowanie, znaczne zaburzenia osobowości oraz silny egoizm, a także nieumiejętność współpracy w zespole. Brak harmonii i współpracy obniża jakość wykonywania zadań. Jeden ratownik nie przeszułka kilku sektorów naraz, a czas podczas działań odgrywa znaczącą rolę. Pojedynczy pies i przewodnik są bez znaczenia. Największą wartość ma cały zespół. Taka świadomość buduje szacunek do pracy innych. Nie jest tajemnicą, że spore problemy wolontariuszy to właśnie duże niedowartościowanie i znaczna emocjonalność. Tych problemów nie należy unikać i lekceważyć. Ratownik, który nie potrafi panować nad emocjami, który negatywnie komentuje pracę innych, nie potrafi skupić się na swoich błędach, podaje szczegóły prowadzonych działań lub robi sobie zdjęcia z zaginionym, obniża zaufanie, którym obdarzają ratownika służby, społeczeństwo, a także inni ratownicy. Jako organizacje pozarządowe pracujące profesjonalnie i odpowiedzialnie nie powinniśmy akceptować tego typu zachowań. Powodują one negatywne emocje w zespole i świadczą o zaburzeniach systemu wartości danego ratownika. Obecnie tego typu problemy i wartości są przekazywane oraz omawiane na kursach podstawowych dla strażaków, szkoleniach specjalistycznych, jednak nie zawsze jesteśmy w stanie poradzić sobie z osobą, która nie nadaje się do tego typu pracy.

O wątpliwej motywacji możemy mówić, gdy ratownicy fotografują się np. z odnalezionym starszym mężczyzną, z widoczną na zdjęciu odzieżą poplamioną moczem lub odchodami. Nie jest to najlepsza sytuacja na własną chwałę w obliczu tragedii, podobnie jak choroby czy upośledzenie innego człowieka nie sprzyjają promocji własnej osoby i zespołu. Należałoby zachować szacunek dla tych, których szukamy, oraz ich rodzin. Notatki na www i mediach społecznościowych dotyczące poszukiwań powinny być zbliżone do tych państwowych, czyli skromne i informacyjne. W takim razie jak odnaleźć się w nowej rzeczywistości, gdzie media

społecznościowe są podstawą promocji danej organizacji? Gdy potrzeba bycia bohaterem jest tak wielka, że stwarza zagrożenie dla samego ratownika. Co zrobić z ratownikiem, który jest gotów oszukiwać, aby wkroczyć do działań w roli bohatera?

Jest to bardzo trudne, szczególnie w sytuacji, gdy kompetencje przejmują stowarzyszenia i fundacje, które nie podlegają żadnej kontroli, a pełnią te same funkcje, co tradycyjne jednostki OSP wyspecjalizowane w poszukiwaniach i przygotowane do tej roli przez Państwową Straż Pożarną w dedykowanych do tego celu szkoleniach. Niektóre stowarzyszenia stawiają sobie bardzo wysokie cele i są doskonałym wzorem do naśladowania, jednak jest to znaczna mniejszość. Coraz częściej spotykamy się z próbą ominięcia posiadania odpowiednich certyfikacji. Znacznie oburzyła środowiska sytuacja, w której ratownik jednej z fundacji wkroczył do działań z psem ratowniczym ze sfalszowanym certyfikatem. Nie tylko było to wątpliwe etycznie, ale także bardzo niebezpieczne dla niego oraz osoby zaginionej. Niestety te zachowania i droga na skróty powodują, że także ratownicy w strukturach Ochotniczej Straży Pożarnej zatracają się w tej gonitwie w portalach społecznościowych i chcą być równi tym fundacjom, a to przecież fundacje powinny brać wzorzec z profesjonalnie przygotowanych jednostek.

Co z tą modą i postępem zrobić?

Pozostaje jedynie głośno mówić o etyczności i konieczności szkolenia się. Propagujemy dobre praktyki w mediach społecznościowych wśród zespołów. Pamiętajmy, aby zarządzać zespołami OSP i zasobami ludzkimi, musimy posiadać kwalifikacje, żeby realizować zadania specjalistyczne, musimy mieć odpowiednie kompetencje i doświadczenie. Nie bójmy się uczyć od innych. Przede wszystkim bądźmy wszyscy przedstawicielami dobrej praktyki. Dla każdego znajdzie się praca, każdy znajdzie szansę na to, aby pomóc w sposób bezpieczny dla siebie i innych. □