

# **Za darmo nie robię – wolontariat drogą do sukcesu**

Raport z badań własnych

## **Inicjatywa**

*Stowarzyszenie Instytut Edukacyjno – Badawczy*

## **Wydawca**

*Wydawnictwo i Drukarnia Triada Sp. z o. o.*

## **Autorzy**

*Alicja Dolińska  
Monika Grabowska  
Natalia Nahajowska*

## **Współpraca**

*Małgorzata Stachniewicz*

## **Projekt okładki**

*Aśka*

## **Skład i łamanie**

*Triada, Wrocław*

Wszelkie prawa zastrzeżone. Publikacja ten, ani żadna jej część, nie może być reprodukowana, kopiowana lub powielana w jakikolwiek sposób mechanicznie, chemicznie lub elektronicznie bez pisemnej zgody autorów.

© Copyright by Wydawnictwo i Drukarnia Triada  
Wrocław 2016



**DOLNY  
ŚLĄSK**



**Stowarzyszenie  
Instytut Edukacyjno-Badawczy**

Zadanie dofinansowane ze środków budżetu Samorządu Województwa Dolnośląskiego

Wydanie pierwsze

Egzemplarz bezpłatny ISBN 978-83-61777-68-7

Nakład 500 egz.

Alicja Dolińska  
Monika Grabowska  
Natalia Nahajowska

**Za darmo nie robię – wolontariat drogą do sukcesu**  
Raport z badań własnych

Wrocław 2016

**Zadanie dofinansowane  
ze środków budżetu  
Samorządu Województwa Dolnośląskiego**



**DOLNY  
ŚLĄSK**

## Spis treści

Wstęp.....	6
Rozdział I .....	7
TEORETYCZNA INTERPRETACJA WOLONTARIATU.....	7
Rozdział II .....	18
ANALIZA BADAŃ ILOŚCIOWYCH - WOLONTARIUSZE .....	18
Rozdział III.....	45
ANALIZA BADAŃ JAKOŚCIOWYCH – PRACODAWCY .....	45
Podsumowanie .....	57
Spis źródeł i literatury .....	59

## **Wstęp**

Niniejsza publikacja ukazuje pozytywny wpływ pracy młodzieży w ramach wolontariatu na kształtowanie się ścieżki jej kariery zawodowej. Na potrzebę promocji aktywności w ramach wolontariatu wskazuje kilka czynników. Przede wszystkim są nimi niemal nieograniczony dostęp młodych ludzi do uczelni wyższych oraz stosunkowo duża łatwość w otrzymaniu dyplomu, które sprawiają, że na rynku pracy wykształcenie wyższe nie jest już wystarczające do znalezienia atrakcyjnego zatrudnienia. Dodatkowy problem stanowi niedopasowanie popytowo-podażowe zdobywanego przez młodzież wykształcenia z oczekiwaniami pracodawców. Dzieje się tak, ponieważ często młodzi ludzie wybierają kierunek studiów zgodny z upodobaniami, nie biorąc pod uwagę obecnych potrzeb rynkowych. Skutkuje to nadmiarem absolwentów posiadających wykształcenie w kierunkach, na które rynek pracy nie zgłasza zapotrzebowania. Dlatego tak ważną kwestię na drodze budowania kariery zawodowej stanowi praca w ramach wolontariatu, która rozwija wiele płaszczyzn cenionych przez pracodawców.

Publikacja składa się z trzech rozdziałów, których głównym celem jest ukazanie efektów pracy młodzieży w ramach wolontariatu, a przez to zaintrygowanie i zachęcenie młodych mieszkańców województwa dolnośląskiego do podejmowania tego typu aktywności. Pierwszy rozdział został poświęcony teoretycznej interpretacji wolontariatu. W rozdziale drugim zaprezentowane zostały wyniki badań ilościowych, przeprowadzonych wśród dolnośląskich wolontariuszy. Celem badań było ustalenie wpływu pracy w ramach wolontariatu na kształtowanie się ścieżki kariery zawodowej. Rozdział trzeci zawiera wyniki badań jakościowych zrealizowanych wśród dolnośląskich pracodawców, których celem było ustalenie istotności elementu pracy w ramach wolontariatu w dokumentach aplikacyjnych potencjalnych pracowników.

## Rozdział I

Monika Grabowska

### TEORETYCZNA INTERPRETACJA WOLONTARIATU

W potocznym rozumieniu wolontariat postrzegany jest jako altruistyczne działanie wpływające z potrzeby serca.

W zrozumieniu znaczenia definicji pomocne będą łacińskie słowa *voluntas/voluntarius*, oznaczające dobrą wolę, chęć, życzliwość, zamiar oraz dobrowolność<sup>1</sup>, na których bazują różne definicje wolontariatu.

W polskiej literaturze prekursorem w tym temacie jest Małgorzata Załuska, według której *„wolontariuszami są osoby podejmujące się pracy bez wynagrodzenia, kierujące się chęcią poznania zawodu, pomagania innym oraz działania w imię akceptowanych celów. Wolontariusze poświęcają innym swój czas, energię i wiedzę, rezygnując z pieniędzy i odpoczynku”*<sup>2</sup>.

Podobnej interpretacji dokonał Mirosław Górecki twierdząc, że wolontariat to *„bezpłatna, dobrowolna, ochotnicza i świadoma praca stała bądź okazjonalna na rzecz innych osób spoza kręgu rodzinno-przyjacielsko-koleżeńskiego”*<sup>3</sup>.

Dla Anny Kanios *„wolontariat jest zróżnicowanym ruchem społecznym, który można opisać poprzez wskazanie jego istotnych elementów”*<sup>4</sup>. W tym przypadku dobra wola i chęć niesienia pomocy potrzebującym stanowią filary interpretacji wolontariatu. Wolontariat opiera się na bezinteresownej woli służenia innym ludziom i nie ulega wiążącym normom. Zakłada również pewną ciągłość i systematyczność w działaniach podejmowanych bezpośrednio na rzecz najbardziej potrzebujących. Działania te są najczęściej profesjonalnie zorganizowane w ramach określonych grup, chociaż można również mówić o wolontariacie indywidualnym. Wolontariat to jedna z najbardziej szlachetnych postaw człowieka, a zarazem wzniosłe i bezcenne dzieło jego ducha<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Słownik, <https://pl.glosbe.com/la/pl/voluntas>, data 28.10.2016.

<sup>2</sup> Załuska M., Społeczne uwarunkowania angażowania się w działalność organizacji pozarządowych, (w) Załuska M., Boczoń J., Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim, Wydawnictwo Interart, Warszawa 1996, s. 95.

<sup>3</sup> Górecki M., Wolontariat, (w) Lalak D., Pilch T., Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej, Wydawnictwo akademickie Żak, Warszawa 1999, s. 335.

<sup>4</sup> Kanios A., *op.cit.*, s.50.

<sup>5</sup> *Ibidem*.

W podobnym nurcie interpretują wolontariat Joanna Fabisiak i Henryka Krzysteczko, którzy definiują go jako „świadomą, bezpłatną i systematyczną działalność na rzecz innych”<sup>6</sup>

Definicji wolontariatu niektórzy autorzy nadają rolę edukacyjno-wychowawczą. Zgodnie z formułą Barbary Kromolickiej wolontariat „pomaga kształtować osobowość, podejmujących dobrowolną aktywność ochotników”<sup>7</sup>. Natomiast Agnieszka Ciesiołkiewicz widzi wolontariat jako „zezwozenie na poszukiwanie wartości w afirmacji godnego życia, odnajdywania swojego miejsca i roli w świecie, a także na zaspakajanie potrzeb przynależności”. Wspomaga on integrację społeczną i wzmacnia poczucie bezpieczeństwa, odgrywa dużą rolę w kształtowaniu samodzielnego myślenia, krytycznego osądu rzeczywistości oraz podejmowania decyzji i realizacji marzeń. Wolontariat pozwala uzyskać wiedzę o potrzebach i zachowaniach innych ludzi oraz umożliwia dostosowanie do nich różnych metod i form pomocy<sup>8</sup>.

Biorąc pod uwagę etyczny aspekt, którym kierują się chętni do pomocy, Zbigniew Cendrowski podkreśla, że wolontariusz to osoba, która „ochotniczo, z własnej woli i potrzeby angażuje się w pożyteczne działania na rzecz innych ludzi”. Według niego bezinteresowna praca na rzecz innych ugruntowuje system wartości i stanowi bazę do wejścia na rynek pracy. Podobnie uważa Stanisław Gawroński, który zobowiązuje wolontariusza do „regularności wykonywania zadań, skoro się zadeklarował świadomie i dobrowolnie w ramach swojego wolnego czasu na pomoc”<sup>9</sup>.

Spojrzenie niematerialne na definicję wolontariatu przedstawia Patrycja Stawiarska, która podkreśla poświęcenie swojego czasu na rzecz dobra drugiego człowieka. W tej interpretacji wolontariat to „aktywność ukierunkowana na wartości niematerialne, które mogą stwarzać szanse na realizowanie i spełnianie potrzeb i dążeń duchowych człowieka, bądź też stanowić odpowiedź na potrzebę sensu życia”<sup>10</sup>.

Wolontariat w wymiarze społecznym postrzegany jest najczęściej, jako szlachetny, choć nie zawsze skuteczny sposób łagodzenia społecznych niesprawiedliwości oraz uciążliwości losu. Wolontariat promuje aktywny udział w życiu społecznym poprzez uczestnictwo w organizacjach i instytucjach nienastawionych na zysk, rozwija samodzielność

---

<sup>6</sup> Bejma A., *Wolontariat w Polsce i w Europie Środkowo-Wschodniej. Prawo i praktyka*, Wydawca ASPRA-JR, Warszawa 2012, s.33.

<sup>7</sup> *Ibidem*, s. 34.

<sup>8</sup> *Ibidem*.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> *Ibidem*, s. 35



i kreatywność oraz zachęca osoby defaworyzowane do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym<sup>11</sup>.

Najczęściej używana definicja zaproponowana została przez Centrum Wolontariatu, według którego „*wolontariat to dobrowolna, świadoma i bezpłatna działalność na rzecz innych, wykraczająca poza więzi rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie*”. W tym ujęciu wolontariuszem może być każdy, dotyczyć to może każdej dziedziny życia, tam gdzie taka pomoc jest niezbędna<sup>12</sup>.

W Polsce na kształtowanie wizerunku i definicji wolontariatu ma wpływ Stowarzyszenie Klon/Jawor, według którego ta forma działalności jest „*nieodpłatnym, dobrowolnym poświęceniem czasu na pracę społeczną w organizacjach pozarządowych, instytucjach, partiach i ruchach społecznych i politycznych, związkach zawodowych oraz kościołach, związkach wyznaniowych i innych ruchach religijnych*.”<sup>13</sup>

Zgodnie z Ustawą z dnia 24.04.2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, wolontariat oznacza indywidualną decyzję o zaangażowaniu się poprzez dzielenie się własną wiedzą, umiejętnościami i czasem wolnym, a wolontariuszem „*jest każda osoba (fizyczna), która dobrowolnie i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na rzecz uprawnionych organizacji i instytucji na zasadach określonych w ustawie. Natomiast wolontariusz musi posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju i zakresu wykonywanych świadczeń, tylko wtedy, gdy obowiązek ten wynika z przepisów prawnych*.”

Z punktu widzenia organizacji międzynarodowych, jedną z ważniejszych definicji dostarcza Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO), która wolontariatem określa „*działalność, która nie jest zdeterminowana biologicznie, ekonomicznie, politycznie i społecznie. Jest to działalność motywowana głównie przez oczekiwane korzyści psychiczne, których wartość jest wyższa niż wynagrodzenie za tę działalność*”.

W Europie natomiast The European Volunteer Centre (CEV) i Association of Voluntary Service Organisations (AVSO) jako organizacje zajmujące się na poziomie europejskim badaniami trzeciego sektora i aktywności ochotniczej definiują wolontariat jako „*opartą na wolnej woli, świadomym wyborze, bezpłatną, formalną bądź nieformalną działalnością jednostki podejmowaną w różnych dziedzinach, świadczoną regularnie bądź okazjonalnie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu, w kraju ojczystym lub poza jego granicami,*

---

<sup>11</sup> Chrapek J., *Dzielmy się miłością*, List, Radom 2001, s. 2.

<sup>12</sup> Bejma A., *op.cit.*, s.36.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

przynosząc korzyści zarówno całemu społeczeństwu, lokalnym wspólnotom, jak i pojedynczym jednostkom świadczącym swoje usługi”.

Według Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego dotyczącego działalności wolontariackiej „wolontariat jest działalnością ochotniczą, która w różnych postaciach stwarza okazję do kształcenia formalnego, nieformalnego i incydentalnego, która jest podejmowana z własnej woli, świadomego i dowolnego wyboru, za którą nie pobiera się wynagrodzenia”<sup>14</sup>

W myśl definicji podanej przez Międzynarodową Federację Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy wolontariuszem jest osoba, która „czyni więcej, niż to wynika z jej płatnego zajęcia i normalnych obowiązków i nie oczekując na zarobek i nagrodę, przyczynia się w różny sposób do przynoszenia korzyści dla środowiska, osiągając równocześnie zadowolenie ze swej działalności”<sup>15</sup>.

Kończąc definiowanie wolontariatu należy przytoczyć jego określenie przez Małgorzatę Doroń, według której „wolontariat jest ochotniczym i nieodpłatnym wykonywaniem świadczeń na rzecz określonych podmiotów: organizacji pozarządowych, osób prawnych i jednostek organizacyjnych działających na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego, stowarzyszeń jednostek samorządu terytorialnego, organów administracji publicznej, jednostek organizacyjnych podległych organom administracji publicznej lub nadzorowanych przez te organy, z wyłączeniem prowadzonej przez te jednostki działalności gospodarczej.”

W zależności od różnych kryteriów wyróżnia się kilka typów formy pracy społecznej, charakterystycznej dla działalności w ramach wolontariatu (Tabela 1).

**Tabela 1. Klasyfikacja wolontariatu**

Klasyfikacja wolontariatu	
Kryteria	Wolontariat
Liczba osób	Indywidualny Zbiorowy
Miejsce	Krajowy Zagraniczny
Okres trwania	Krótkookresowy Długookresowy
Podmiot wykonujący	Studencki Seniorów- kompetencji

<sup>14</sup> *Ibidem*, s.36-37.

<sup>15</sup> Kanios A., *op.cit.*, s. 50.

	Pracowniczy
Specyfika wolontariatu, ze względu na wykonywaną działalność	Szkolny Szpitalny Pomoc w domach pomocy społecznej Pomoc w placówkach opiekuńczo-wychowawczych W administracji publicznej W schroniskach dla zwierząt
Czynnik losowy, klęski żywiołowe, trudna sytuacja bytowa	Kryzysowy
Cykliczne akcje okolicznościowe	„Szlachetna Paczka” „Prezent pod Choinkę”
Informatyzacja	E-wolontariat

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie Seweryn Leszczyński, Wolontariat – definicja, typy, readaptacja społeczna, DOI: 10.15503/onis2012-131-138, Ogrody nauk i sztuk nr 2012 (2), s.132-134.*

Z uwagi na liczbę osób wyróżniamy wolontariat indywidualny i grupowy. W pierwszym wariantcie do danego projektu przydziela się jedną osobę z odpowiednimi kwalifikacjami. Nie jest wymagane tu wsparcie osób dodatkowych. Natomiast tam gdzie pomoc wymaga większego nakładu pracy, współpracy, podziału ról oraz koordynacji działań mamy do czynienia z wolontariatem grupowym. Kolejne kryterium stanowi miejsce, w którym odbywa się wolontariat. Mamy tu do czynienia z pracą w środowisku lokalnym, na szczeblu krajowym tzw. wolontariat krajowy oraz wolontariat zagraniczny, zwany także europejskim. Szczebel krajowy koordynowany jest najczęściej przez organizacje posiadające swoje oddziały w kilku miastach. Z kolei wolontariat europejski organizowany jest przez instytucje Unii Europejskiej.<sup>16</sup>

Ze względu na okres wykonywanej pracy wyróżnia się wolontariat krótkoterminowy albo długoterminowy.

Wolontariat studencki, wyróżnia się tym, że studenci z całej Polski przekazują swoją wiedzę, zainteresowania oraz pasje dzieciom i młodzieży. Ważnym jest, że swoją ofertę kierują głównie do środowisk wiejskich, małomiejskich oraz osób czy też rodzin potrzebujących. Studenci są pomysłodawcami projektów, dodatkowo rozwijają swoje pasje, zainteresowania, sprawdzają się w nowych sytuacjach, działają w obszarze nie tylko wyrównywania szans indywidualnego rozwoju, ale także podnoszą standard pracy wolontariusza.

Wolontariat pracowniczy w głównej mierze nakierowany jest na popularyzację idei wolontariatu wśród osób dorosłych. Na uwagę zasługuje fakt, że zaangażowanie się dorosłych w pracę na rzecz innych osób skutkuje aktywizacją ich bliskich i członków rodziny.

<sup>16</sup> Seweryn Leszczyński, Wolontariat – definicja, typy, readaptacja społeczna, DOI: 10.15503/onis2012-131-138, Ogrody nauk i sztuk nr 2012 (2), s.133.

Wolontariat seniorów inaczej określany jest wolontariatem kompetencji. Z uwagi na to, że wydłużyło się życie Polaków, wzrosła liczba osób starszych, zawodowo nieaktywnych, które posiadają doświadczenie, wiedzę, umiejętności i chęć czuć się potrzebne. Mogą one przyczynić się do działania na rzecz rozwoju lokalnej społeczności w charakterze liderów czy też doradców.

Kolejnym rodzajem jest wolontariat wykorzystujący narzędzia takie jak: Internet, komunikatory, fora, portale społecznościowe, panele dyskusyjne, wirtualne słowniki i encyklopedie. Za pośrednictwem Internetu tworzą się grupy społeczne działające na rzecz innych ludzi, udzielając wsparcia, przede wszystkim informacyjnego. Działania te przybierają formę pomocy bezpośredniej, jak i pośredniej. Na bazie funkcjonowania teleinformatycznych form udzielania wsparcia, powstał projekt e-wolontariat. Projekt zakłada m.in. znalezienie osób chcących pracować przy nowoczesnych technologiach, które mają wspomóc działalność trzeciego sektora<sup>17</sup>.

W literaturze przedmiotu można spotkać się z kolejnymi rodzajami i typami wolontariatu, bądź też inaczej definiowanymi pojęciami wolontariatu, o których była mowa powyżej. Autorką, która w dużej mierze przyczyniła się do powstania tych kategorii jest Dorota Moroń. Według niej można mówić o wolontariacie:

- stałym – ochotnik, społecznik w sposób stały, długookresowy współpracuje z daną organizacją lub instytucją i regularnie wykonuje prace na jej rzecz,
- akcyjnym – ochotnicy są zatrudniani przy jednorazowej lub cyklicznej akcji,
- zagranicznym – praca zagranicą, w ramach międzynarodowych wymian wolontariuszy bądź międzynarodowych projektów wolontarystycznych (workcampy czy misje),
- praktykach i stażach – traktowane, jako wolontariat w szerokim rozumieniu tego słowa, w przypadku, gdy są dobrowolnie podejmowane i nieodpłatne,
- świadczonych za pośrednictwem danej organizacji – innymi słowy organizowanych w danym przedsiębiorstwie- stanowią wówczas formę pracy, w której nie tworzy się zadań specjalnie dla wolontariuszy, a wykonują ją pracownicy w zakresie swoich obowiązków,
- świadczonych poprzez programy wolontarystyczne – kreowane są w tym przypadku indywidualne projekty, które powstają z myślą o wolontariuszach, należą do nich akcje i misje<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> *Ibidem*.

<sup>18</sup> *Ibidem*, s.134.

Najszerze pole działań prezentuje Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie<sup>19</sup>, która wymienia szczegółowe zadania realizowane przez organizacje pożytku publicznego w sferze zadań publicznych (Tabela 2).

**Tabela 2. Obszary pracy wolontariuszy wg Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.**

<b>Obszary pracy wolontariuszy</b>
Praca społeczna: - pomoc rodzinom w trudnej sytuacji, - działalność na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, - działalność charytatywna.
Tradycja narodowa: - ochrona dziedzictwa narodowego, - działalność na rzecz mniejszości narodowych i etnicznych, - działalność na rzecz języka regionalnego.
Ochrona zdrowia i działalności na rzecz osób niepełnosprawnych, Wspieranie i upowszechnianie kultury fizycznej i sportu.
Działalność wspomagająca rozwój gospodarczy (w tym rozwój przedsiębiorczości).
Nauka, Szkolnictwo wyższe, Edukacja, Oświata, Wychowanie, Wypoczynek dzieci i młodzieży.
Ekologia, Ochrona zwierząt, Ochrona dziedzictwa przyrodniczego, Turystyka, Krajoznawstwo.
Porządek i bezpieczeństwo publiczne, Obronność państwa, Działalność Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.
Upowszechnianie i ochrona wolności i praw człowieka, Swoboda obywatelska.
Ratownictwo i ochrona ludności, Pomoc ofiarom: - katastrof, - klęsk żywiołowych, - konfliktów zbrojnych, - wojen w kraju i zagranicą.
Działalność na rzecz integracji europejskiej, Rozwój kontaktów i współpracy między społeczeństwami.

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, (Dz. U. z 2016 poz. 239)

Działalność na rzecz:

- rodziny,
- macierzyństwa,
- rodzicielstwa,
- upowszechniania i ochrony praw dziecka,
- przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym.

Działalności na rzecz organizacji pozarządowych oraz podmiotów wymienionych w art. 3 ust. 3, w zakresie określonym w pkt. 1 - 32.

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz.U. z 2016 poz. 239.*

W kwestii regulacji zakresu działań wolontariusza brak jest interpretacji dotyczącej obszarów pracy w ramach danego wolontariatu. Wolontariusz może podjąć się działania w różnych obszarach, w różnych okresach czasowych, bez względu na terytorium.

Zgodnie z Ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie można przytoczyć definicję, która charakteryzuje postawę wolontariusza. Jest to osoba fizyczna, która „dobrowolnie, ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na rzecz organizacji, instytucji lub osób indywidualnych wykraczając poza więzi koleżeńsko-rodzinne<sup>20</sup>”. Wolontariuszem może być każdy, w każdej dziedzinie życia społecznego, wszędzie tam, gdzie taka pomoc jest potrzebna. Są to ochotnicy, którzy bez przymusu i charytatywnie niosą pomoc, angażują się w pracę na rzecz osób i instytucji. Literatura podaje wiele powodów, którymi kierują się ludzie chcący przystąpić do pracy społecznej i podaje wiele podziałów (Tabela 3).

**Tabela 3. Motywy podejmowania pracy społecznej w wolontariacie.**

<b>Motywy</b>		
<b>Psychologiczne</b>	<b>Towarzyskie i społeczne</b>	<b>Pragmatyczne (Instrumentalne)</b>
Sposób na określenie swojej tożsamości, Podniesienie samooceny, Potrzeba wyróżnienia się, Rozwój osobisty, Rozwój swoich umiejętności, Poczucie satysfakcji, Poczucie spełnienia, Przekonanie o słuszności swoich działań.	Chęć poznawania nowych ludzi, Zdobycie pewnego statusu społecznego, Zyskanie uznania, Przynależność do grupy, Rozwój sieci społecznych powiązań.	Chęć zrobienia czegoś pożytecznego, Sprawdzenia się, Zdobycie nowych umiejętności, Zwiększenie swoich szans na rynku pracy.

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Gilejko L.K., Błaszczyk B., Aktywność obywatelska na poziomie lokalnym. Formy i uwarunkowania. Lokalizm Regionalizm Globalizm, Typografia, Pultusk 2011, s. 207-208.*

<sup>20</sup> Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, (Dz. U. z 2016 poz. 239)

Można ich spotkać między innymi w domach dziecka, hospicjach, domach pomocy społecznej, szpitalach, muzeach i schroniskach dla zwierząt. Osoby świadczące pomoc udzielają się w instytucjach publicznych, organizacjach pozarządowych, placówkach kultury, sportu i wielu innych.

Kolejny podział motywów pracy wolontariusza prezentowany jest przez M. Góreckiego, według którego przesłanki zachowań prospołecznych mogą również wynikać z motywów altruistycznych, zadaniowych, ideologicznych, egoistycznych bądź też afiliacyjnych (Tabela 4)<sup>21</sup>.

**Tabela 4. Motywy działania wolontariuszy, ujęcie według M. Góreckiego.**

<b>Motywy</b>	
<b>Altruistyczne</b>	Potrzeba bezinteresownej pracy na rzecz drugiej osoby, Chęć niesienia pomocy potrzebującym, Pasja życiowa.
<b>Zadaniowe</b>	Wynikające z potrzeby wsparcia opieki profesjonalnej i instytucjonalnej.
<b>Ideologiczne</b>	Wynikające z wiary, Wynikające ze wzorców służby społecznej nabytych w domu.
<b>Egoistyczne</b>	Chęć zaspokojenia własnych potrzeb (zdobycie doświadczenia, sprawdzenie siebie, podniesienie swego prestiżu w oczach otoczenia, zdobycie nowych umiejętności, dzięki czemu można znaleźć pracę, wzbogacenie swojego CV, potrzeba wypełnienia czasu).
<b>Afiliacyjne</b>	Poszukiwanie nowych znajomych, Poszukiwanie kontaktów z osobami o podobnym nastawieniu do życia.

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Kanios A., Społeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie, wyd. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010, s. 39.*

Motywacja wolontariusza może mieć różne źródła, ale powinna prowadzić do zachowania etycznego i moralnego w stosunku do osoby wspomagananej. Omawiając postawę wolontariusza, można sformułować zasady, zgodnie z którymi powinien postępować człowiek chcący dobrowolnie pomagać innym. Kodeks postępowania etycznego, inaczej zwany kartą postępowania etycznego osoby predysponowanej do miana wolontariusza często wykorzystywany jest przez organizacje do zweryfikowania kandydata na wolontariusza (Tabela 5).

<sup>21</sup> *Ibidem*, s. 39.

**Tabela 5. Kodeks etyczny wolontariusza/ Karta postępowania etycznego wolontariusza.**

<b>Wolontariusz powinien:</b>	
<b>Być pewnym</b>	Trzeba wiedzieć, dlaczego chce się pomagać innym ludziom. Jakie osobiste motywy kierują podjęciem decyzji o wolontariacie? Jakie korzyści płyną z bycia wolontariuszem?
<b>Być przekonanym o tym co robi</b>	Trzeba wiedzieć, do czego się dąży. Jeżeli nie jesteśmy przekonani o wartości tego, co robimy nie przyniesie to zamierzonych efektów.
<b>Być lojalnym</b>	Zgłaszać swoje sugestie, nie "uderzać" w innych, nie składać obietnic, których nie można spełnić.
<b>Przestrzegać zasad</b>	Starać się przestrzegać warunków współpracy zawartych w porozumieniu o wolontariacie. W razie wątpliwości ma prawo pytać.
<b>Mówić otwarcie</b>	Rozmawiać, precyzować wyjaśniać, czyli pytać o rzeczy, których się nie rozumie. Jako ochotnik do pomocy innym zawsze może liczyć na wsparcie zespołu.
<b>Chętnie uczyć się i dbać o rozwój osobisty</b>	Rozszerzać swoją wiedzę i umiejętności, uczestniczyć w szkoleniach, starać się rozwiązywać swoje problemy i korzystać z pomocy. Być gotowym do wymiany doświadczeń i poglądów z innymi wolontariuszami. Starać się wiedzieć jak najwięcej o swojej organizacji i pracy.
<b>Nie sprzeciwiać się kontroli nad sobą</b>	Można pracować lepiej i z większą satysfakcją, wykonując powierzone zadania.
<b>Być osobą, na której można polegać</b>	Należy pamiętać, że wolontariat jest zobowiązaniem. Starać się wykonywać najlepiej jak się potrafi to, do czego się zobowiązano. Nie składać obietnic, których nie można spełnić.
<b>Działać w zespole</b>	Praca w grupie wzmacnia i usprawnia działanie, ułatwia wiele kwestii, można korzystać z doświadczenia i umiejętności innych, staje się bardziej wydajna i efektywna.
<b>Zachować tajemnicę</b>	Zachowywać w tajemnicy poufne informacje, które są przekazywane w ramach wolontariatu.

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów internetowych.*

Prawa i obowiązki wolontariusza reguluje Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Do najważniejszych praw wolontariusza należą:

1. Prawo do okresu próbnego pozwalającego poznać specyfikę nowej pracy.
2. Prawo do zwrotu poniesionych kosztów podróży służbowych i diet związanych ze świadczeniem.
3. Prawo do zwrotu pokrycia kosztów ogólnie przyjętych wynikających z umów międzynarodowych, gdy w porozumieniu jest mowa o oddelegowaniu wolontariusza na terytorium innego państwa.
4. Prawo do otrzymywania wymaganych środków ochrony osobistej.
5. Prawo do bycia poinformowanym o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywaniem świadczeń, a także o zasadach ochrony przed zagrożeniem.



6. Prawo do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
7. Prawo do uzyskania pisemnego potwierdzenia treści porozumienia o wolontariacie.
8. Prawo do otrzymania zaświadczenia o wykonaniu świadczeń.
9. Prawo do zaopatrzenia z tytułu wykonywania świadczeń - prawo do odszkodowania, a nawet renty inwalidzkiej, jeżeli podczas wykonywania świadczeń ulegnie wypadkowi.
10. Prawo do bycia poinformowanym o swoich prawach i obowiązkach.

Do obowiązków wolontariusza zalicza się:

1. Posiadanie kwalifikacji i spełnianie wymagań odpowiednich do rodzaju i zakresu świadczonej pomocy, jeśli taki obowiązek wynika z przepisów prawa.
2. Wywiązywanie się z obowiązków określonych w porozumieniu o wolontariacie.
3. Dbanie o powierzony majątek i mienie rzeczowe.
4. Przestrzeganie tajemnicy służbowej<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Opracowane na podstawie <http://wolontariat.ngo.pl> (data 28.10.2016).

## **Rozdział II**

Alicja Dolińska, Natalia Nahajowska

### **ANALIZA BADAŃ ILOŚCIOWYCH - WOLONTARIUSZE**

Niniejszy rozdział prezentuje wyniki badań ankietowych, które zostały przeprowadzone wśród byłych i obecnych wolontariuszy z województwa dolnośląskiego. Głównym celem zrealizowanego badania było poznanie opinii ankietowanych nt. wpływu pracy w ramach wolontariatu na kształtowanie się ścieżki kariery zawodowej.

Do pozyskania materiału empirycznego wykorzystano anonimowy kwestionariusz ankietowy, składający się trzydziestu dwóch pytań merytorycznych oraz metryczki. Pytania ankietowe zostały skonstruowane w taki sposób, aby na podstawie opinii badanych, możliwe było odpowiedzenie na pytanie czy wolontariat rzeczywiście jest drogą do sukcesu na otwartym rynku pracy.

W pierwszej części kwestionariusza ankietowani pytani byli o to, czym dla nich jest wolontariat i skąd posiadali informacje o możliwości podjęcia takiej formy działania. Następnie respondenci poproszeni zostali o wskazanie obecnego lub ostatniego (w przypadku byłych wolontariuszy) miejsca wolontariatu, a także o określenie determinanty wyboru danego miejsca aktywności. Ankietowanych poproszono również o wskazanie obszaru tej działalności i grupy odbiorców działań organizacji, w której ankietowani są lub byli wolontariuszami.

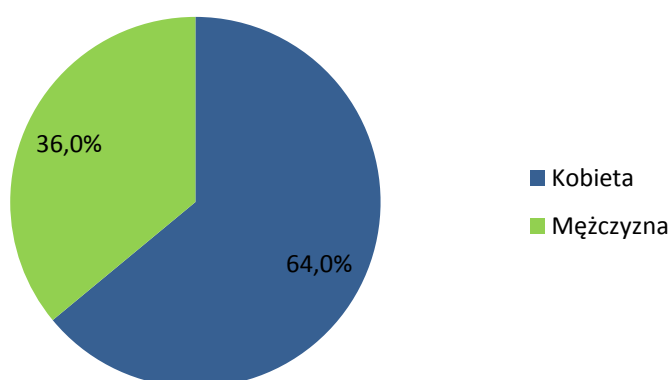
Kolejna grupa pytań kwestionariuszowych odnosiła się do motywacji ankietowanych do podjęcia pracy w ramach wolontariatu oraz korzyści, jakie ta działalność im przyniosła. Respondenci poproszeni zostali również o wskazanie obaw, które mieli przed podjęciem decyzji o zostaniu wolontariuszami i reakcji najbliższego otoczenia (rodziny, przyjaciół) na tę formę aktywności. W dalszej części ankiety respondenci pytani byli o to czy i co wolontariat zmienił w ich życiu, jak również o to czy działalność ta jest lub była zgodna z ich wyobrażeniami. Kolejna grupa pytań poświęcona została ocenie sytuacji młodzieży na rynku pracy, kwestii potrzeby planowania ścieżki kariery zawodowej przez ludzi młodych i ocenie wpływu aktywności w ramach wolontariatu na planowanie kariery zawodowej przez ankietowanych.

Zdecydowana większość pytań zawartych w kwestionariuszu ankietowym miały charakter półotwarty. Respondenci mogli wybierać odpowiedzi obrazujące ich opinie na dany temat spośród przedstawionych wariantów, przy jednoczesnej możliwości udzielenia odpowiedzi poza zakresem dostępnych wariantów lub ich uzupełnienia. Jedynie kilka pytań

miało charakter zamknięty. Wówczas ankietowani mogli wybrać tylko jeden wariant spośród zaproponowanych odpowiedzi. Kwestionariusz zawierał też jedno pytanie, w którym respondenci mogli nadać wartości podanym wariantom odpowiedzi w zależności od indywidualnej oceny.

W badaniu ankietowym udział wzięło stu byłych i obecnych wolontariuszy z województwa dolnośląskiego, spośród których 64% stanowiły kobiety, a 36% mężczyźni (Wykres 1).

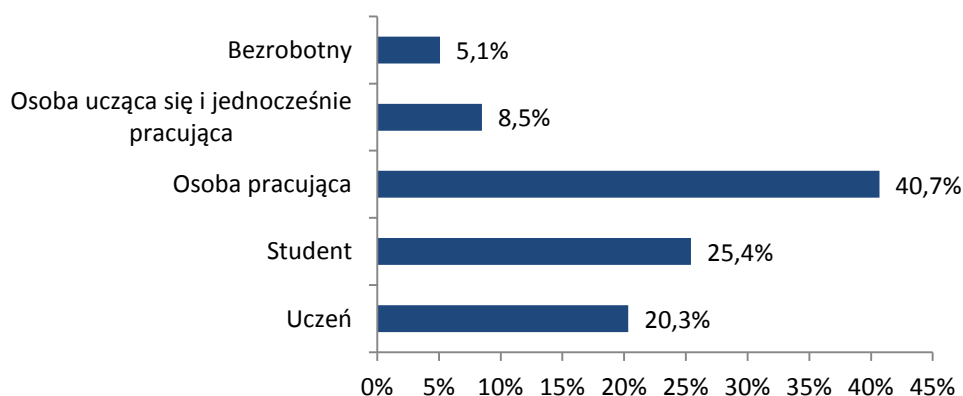
**Wykres 1. Rozkład respondentów wg płci**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Biorąc pod uwagę status uczestników badania (Wykres 2) najliczniejszą grupę stanowiły *osoby pracujące* (40,7%). Kolejną pod względem liczebności zbiorowością wśród respondentów byli *studenci* (25,4%), a następnie uczniowie (20,3%).

**Wykres 2. Rozkład respondentów wg statusu**

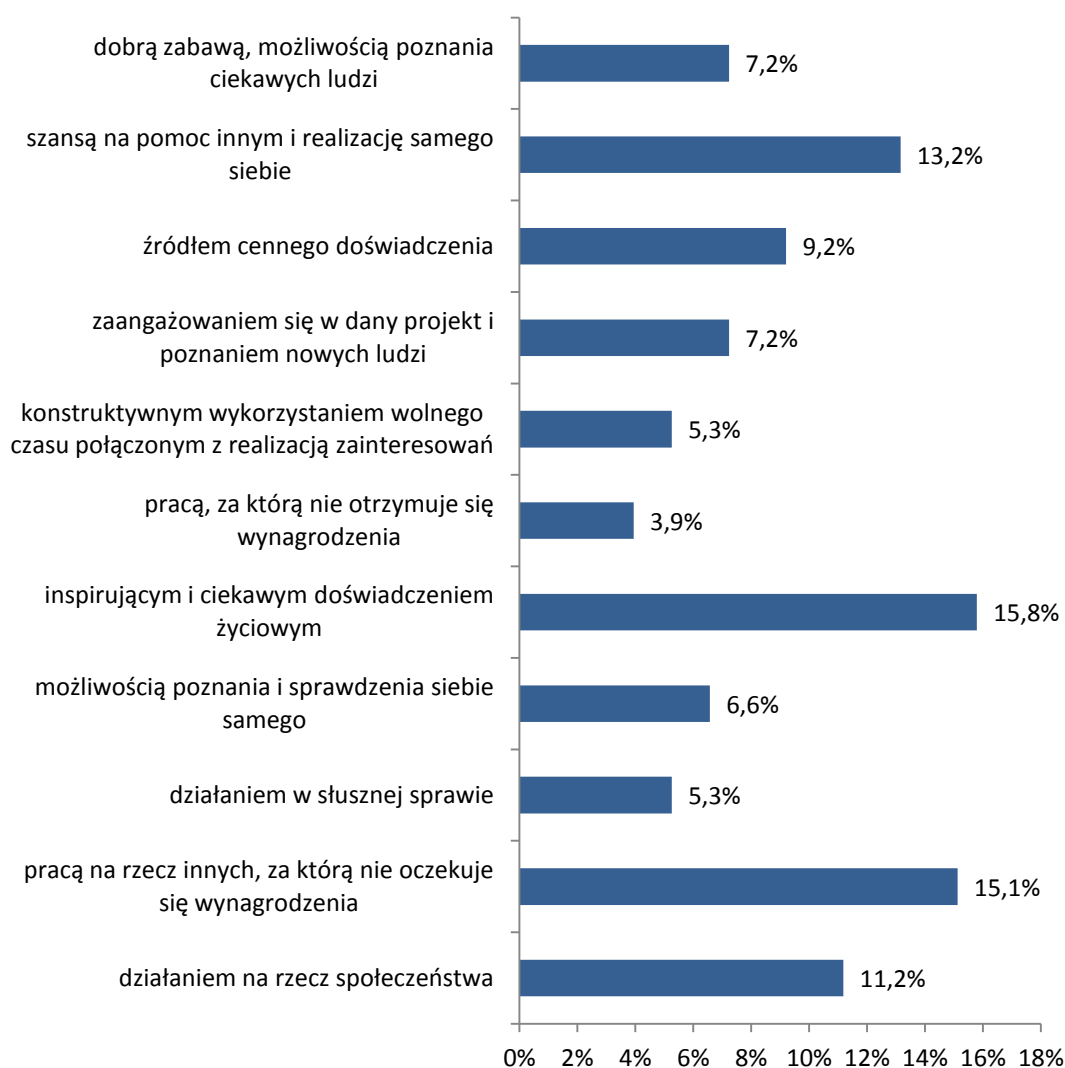


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W dalszej kolejności pod względem liczebności wśród wszystkich ankietowanych znalazły się *osoby uczące się i jednocześnie pracujące* (8,5%), a najmniej liczną grupę stanowiły *osoby bezrobotne* (5,1%).

Celem pierwszego pytania badawczego było określenie, czym dla respondentów jest wolontariat i jak rozumieją oni działalność w ramach wolontariatu (Wykres 3). Ankietowani mogli wskazać maksymalnie trzy z przygotowanych wariantów odpowiedzi, które najbardziej, ich zdaniem, oddają sens wolontariatu lub podać jego własną definicję.

**Wykres 3. Czym jest dla Ciebie wolontariat?**



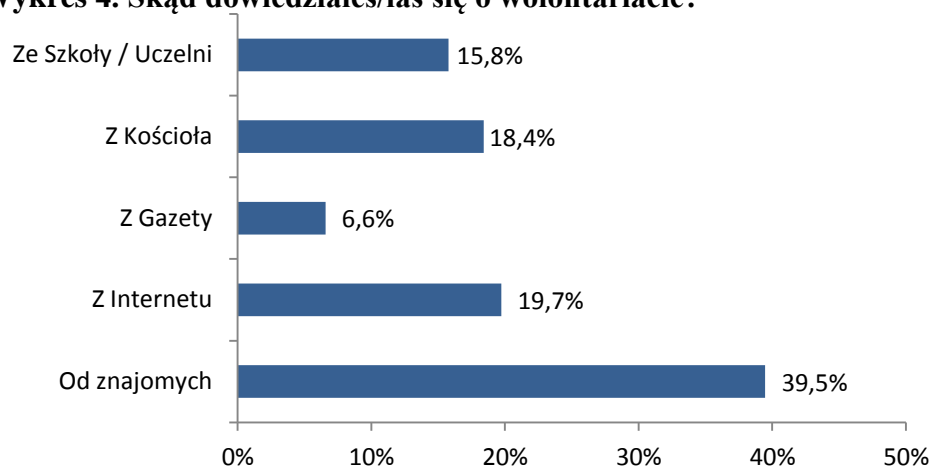
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Dla największej liczby respondentów wolontariat jest *inspirującym i ciekawym doświadczeniem życiowym* (15,8%), oznacza również *pracę na rzecz innych, za którą nie oczekuje się wynagrodzenia* (15,1%), daje on też *szansę na pomoc innym i realizację samego siebie* (13,2%). Kolejne pod względem częstotliwości wskazań określenia wolontariatu

pokazują, że dla ankietowanych jest on *działaniem na rzecz społeczeństwa* (11,2%) i stanowi *źródło cennego doświadczenia* (9,2%). Jednakową liczbę wskazań otrzymały warianty odpowiedzi mówiące, że wolontariat jest *zaangażowaniem się w dany projekt i poznaniem nowych ludzi* (7,2%) oraz *dobrą zabawą, możliwością poznania ciekawych ludzi* (7,2%). Dla części respondentów działalność w ramach wolontariatu jest również *możliwością poznania i sprawdzenia samego siebie* (6,6%), *działaniem w słusznej sprawie* (5,3%) oraz *konstruktywnym wykorzystaniem wolnego czasu połączonym z realizacją zainteresowań* (5,3%). Najbardziej ankietowani wskazywali, że wolontariat jest dla nich *pracą, za którą nie otrzymuje się wynagrodzenia* (3,9%).

W kolejnym pytaniu respondentów zapytano skąd dowiedzieli się o możliwości podjęcia aktywności w ramach wolontariatu (Wykres 4). Jak pokazują wyniki badania największy odsetek ankietowanych o wolontariacie doszedł się *od znajomych* (39,5%). W dalszej kolejności respondenci wskazywali na takie źródła jak: *Internet* (19,7%), *Kościół* (18,4%) oraz *Szkoła/Uczelnia* (15,8%). Najmniejsza liczba respondentów o wolontariacie dowiedziała się z *Gazety* (6,6%).

**Wykres 4. Skąd dowiedziałeś/łaś się o wolontariacie?**

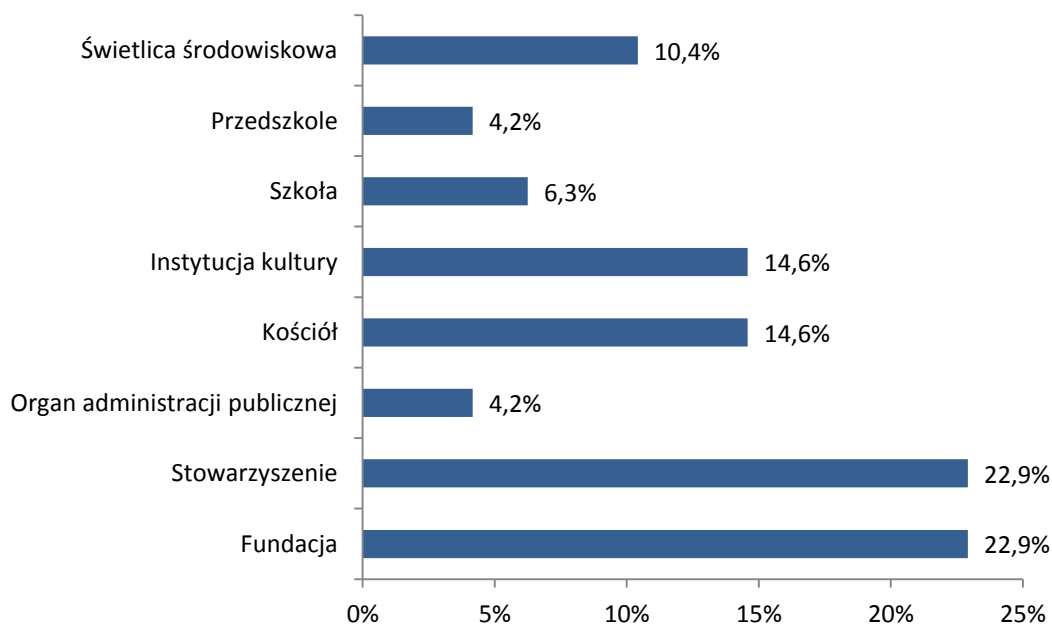


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Następnie uczestnicy badania zostali poproszeni o wskazanie aktualnego (w przypadku obecnych wolontariuszy) lub ostatniego (w przypadku byłych wolontariuszy) miejsca wolontariatu (Wykres 5). Ankietowani najczęściej deklarowali, że są lub byli wolontariuszami w *Fundacjach* (22,9%) oraz w *Stowarzyszeniach* (22,9%). W dalszej kolejności badani wskazywali, że miejsce ich obecnego/ostatniego wolontariatu to *Kościół* (14,6%) i *Instytucje kultury* (14,6%). 10,4% spośród badanych swój wolontariat

realizuje/realizowało w *Świetlicy środowiskowej*, dalej wskazywane były też *Szkoły* (6,3%), *Przedszkola* (4,2%) i *Organy administracji publicznej* (4,2%).

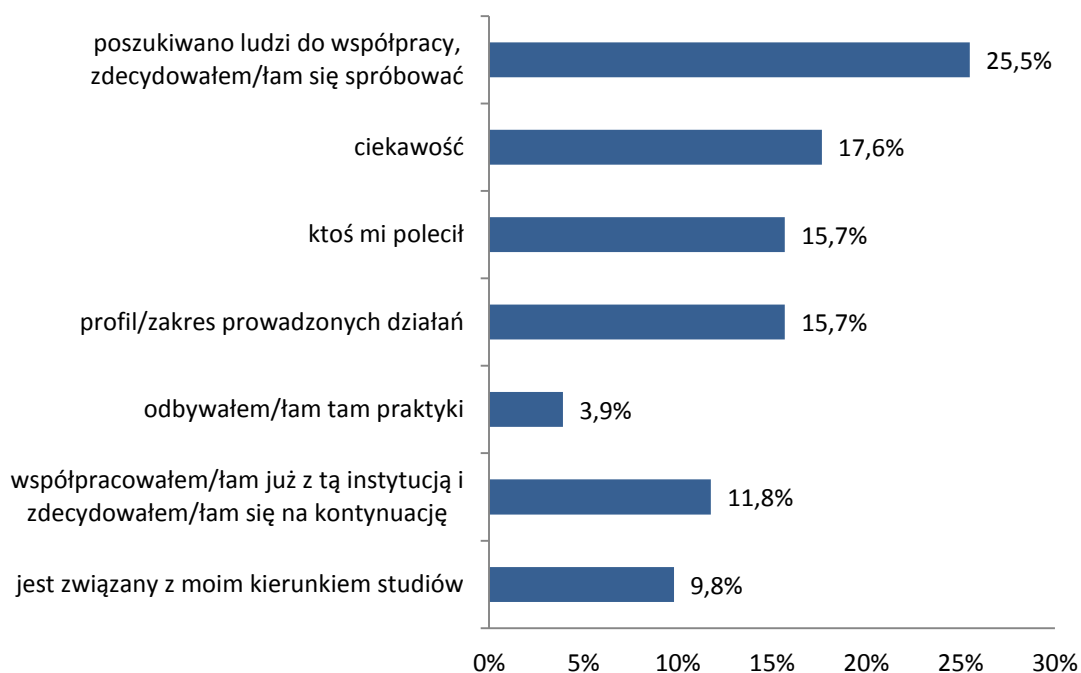
**Wykres 5. Gdzie obecnie jesteś wolontariuszem? Jeśli już nie jesteś wolontariuszem wskaż ostatnie miejsce Twojego wolontariatu.**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W kolejnym pytaniu badawczym ankietowanych poproszono o określenie czynników, które zdeterminowały ich wybór miejsca wolontariatu (Wykres 6). Uczestnicy badania mogli wskazać jeden z zaproponowanych wariantów odpowiedzi, stanowiący główną determinantę wyboru lub podać własną. Największy odsetek badanych wolontariuszy wskazał na odpowiedź - *poszukiwano ludzi do współpracy, zdecydowałem/łam się spróbować* (25,5%). Kolejna pod względem liczebności grupa ankietowanych przyznała, że wybór miejsca ich aktywności wolontariackiej został zdeterminowany przez *ciekawość* (17,6%). W dalszej kolejności ankietowani deklarowali, że miejsce wolontariatu *ktoś im polecił* (15,7%) lub wybrali je ze względu na *profil/zakres prowadzonych działań* (15,7%). Kolejnym czynnikiem determinującym wybór miejsca wolontariatu był fakt, że ankietowani mieli już wcześniejsze doświadczenia z danym podmiotem – *współpracowałem/łam już z tą instytucją i zdecydowałem/łam się na kontynuację* (11,8%).

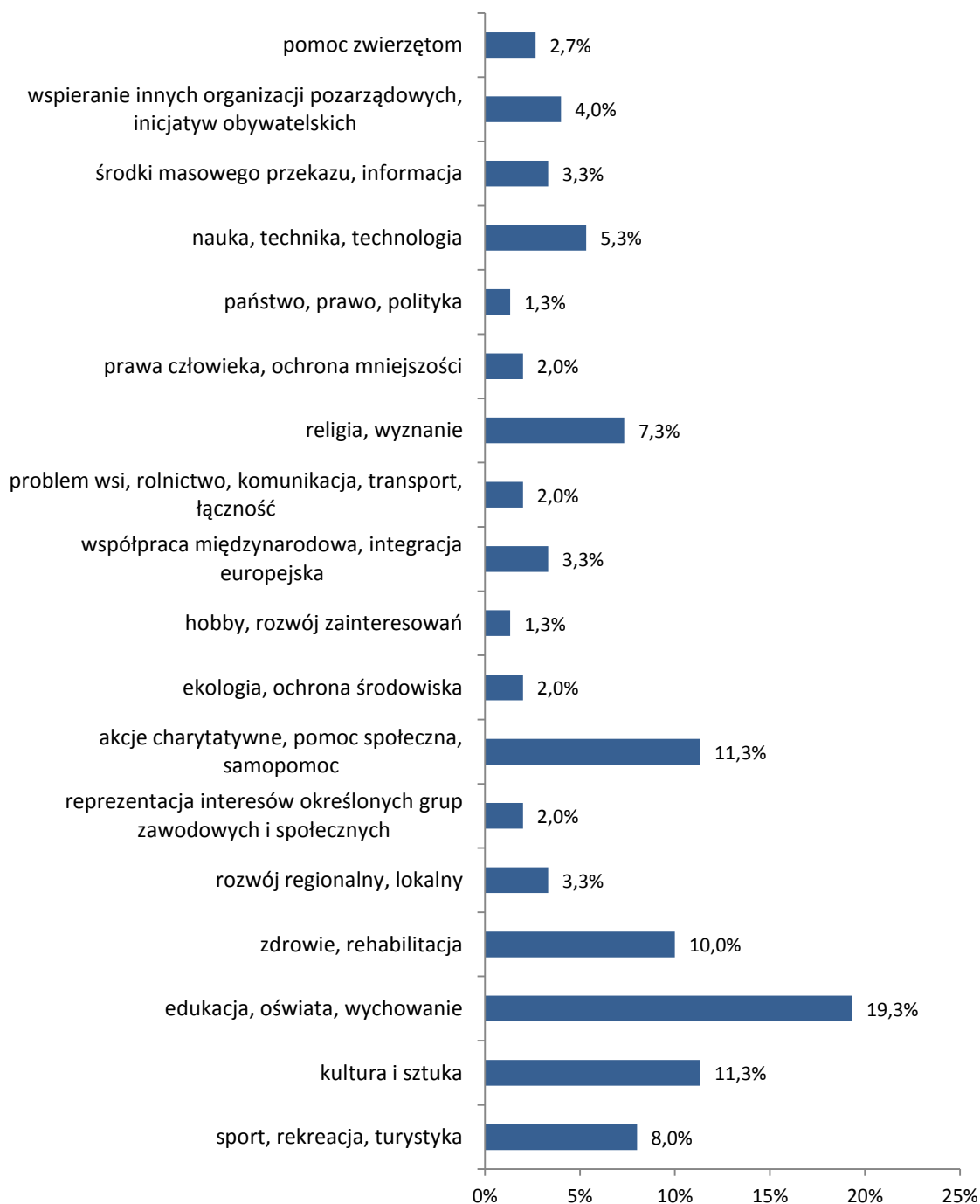
## Wykres 6. Jaki czynnik zdeterminował wybór miejsca wolontariatu?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Następnie uczestnicy badania poproszeni zostali o określenie obszarów, w których są/byli aktywni jako wolontariusze (Wykres 7). Ankietowani mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Najczęściej respondenci wskazywali, że swoją działalność w ramach wolontariatu świadczą w zakresie *oświaty, edukacji, wychowania* (19,3%). Kolejny, pod względem częstotliwości wskazań, obszar to - *akcje charytatywne, pomoc społeczna, samopomoc* (11,3%) oraz *kultura i sztuka* (11,3%). Dalej znalazły się takie obszary jak *zdrowie i rehabilitacja* (10,0%) i *sport, rekreacja, turystyka* (8,0%), a następnie *religia, wyznanie* (7,3%). Zdecydowanie rzadziej, jako obszar działalności wolontariackiej wskazywane były następujące warianty odpowiedzi – *nauka, technika, technologia* (5,3%), *wsparcie innych organizacji pozarządowych, inicjatyw obywatelskich* (4,0%), *środki masowego przekazu, informacja* (3,3%), *współpraca międzynarodowa, integracja europejska* (3,3%), *rozwój regionalny, lokalny* (3,3%), *pomoc zwierzętom* (2,7%), *prawa człowieka, ochrona mniejszości* (2,0%), *problemy wsi, rolnictwo, komunikacja, transport, łączność* (2,0%), *ekologia, ochrona środowiska* (2,0%), *reprezentacja interesów określonych grup społecznych i zawodowych* (2,0%), *państwo, prawo, polityka* (1,3%), *hobby, rozwój zainteresowań* (1,3%).

## Wykres 7. Jaki jest obszar, w którym działasz/działałeś jako wolontariusz?



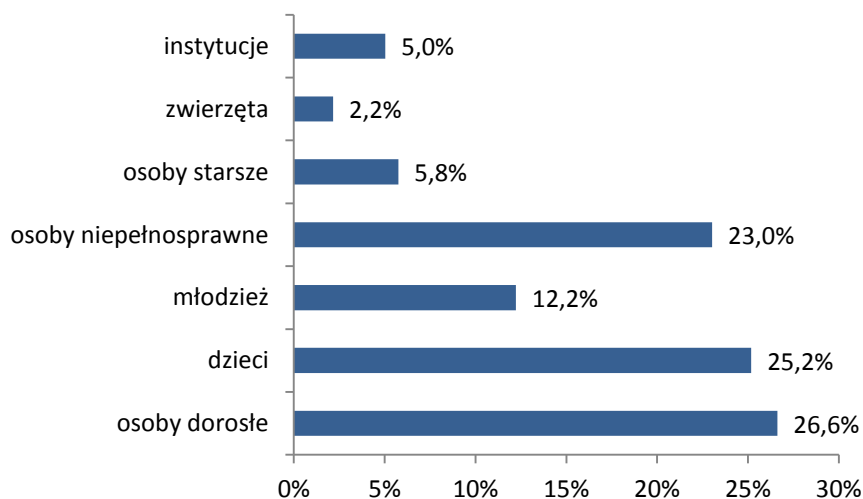
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W kolejnym pytaniu ankietowani wolontariusze poproszeni zostali o wskazanie podmiotów, z którymi współpracują/współpracowali w ramach swojej aktywności wolontariackiej (Wykres 8). Największy odsetek respondentów wskazał na współpracę z *osobami dorosłymi* (26,6%), w dalszej kolejności z *dziećmi* (25,2%) oraz z *osobami*



niepełnosprawnymi<sup>23</sup> (23,0%) i z młodzieżą (12,2%). Niewielki odsetek respondentów wskazał, że w ramach swojej aktywności wolontariackiej współpracuje/współpracował z osobami starszymi (5,8%), instytucjami (5,0%), a najmniej ankietowanych pracowało na rzecz zwierząt (2,2%).

### Wykres 8. Z kim współpracujesz/współpracowałeś w ramach wolontariatu?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W następnym pytaniu badawczym ankietowani zostali poproszeni o określenie najważniejszych powodów, dla których zdecydowali się zostać wolontariuszami (Wykres 9). Respondenci mogli wybrać maksymalnie pięć z przygotowanych odpowiedzi lub sformułować je samodzielnie. Wśród najczęściej wskazywanych determinant podjęcia działalności wolontariackiej znalazły się następujące warianty odpowiedzi – *chęć pomagać innym/potrzebującym* (12,9%), *chęć zdobyć doświadczenie* (12,4%), *chęć poznawać nowych ludzi* (12,4%). Na kolejnym miejscu pod względem częstotliwości wskazań znalazły się takie odpowiedzi jak – *dla własnej satysfakcji* (11,0%), *chęć zdobyć nowe umiejętności* (10,5%), *chęć podzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem* (8,6%). Zdecydowanie rzadziej wybierane były następujące powody podjęcia aktywności w ramach wolontariatu – *chęć się sprawdzić* (5,7%), *chęć rozwijać swoje hobby* (5,2%), *rozwijam w ten sposób swoje zainteresowania zawodowe* (4,3%), *walczę w ważnej dla mnie sprawie* (3,8%), *chęć doskonalić swoje kwalifikacje zawodowe* (3,3%), *pozwoli mi to w wyborze przyszłego zawodu* (2,9%), *wolontariat pozwala mi wypełnić wolny czas* (2,9%), *ktos mi kiedyś pomógł i odwdzięczam się*

<sup>23</sup> Ze względu na potrzebę podkreślenia istotności współpracy wolontariuszy z osobami niepełnosprawnymi na wykresie zostały one ujęte jako odrębna kategoria pomimo, że należą do niej zarówno dzieci, młodzież, osoby dorosłe, jak i osoby starsze.

w ten sposób (1,9%), uciekam przed samotnością (1,0%), uważam, że jest to moim obowiązkiem (1,0%), daje mi to możliwość realizowania moich marzeń (0,5%).

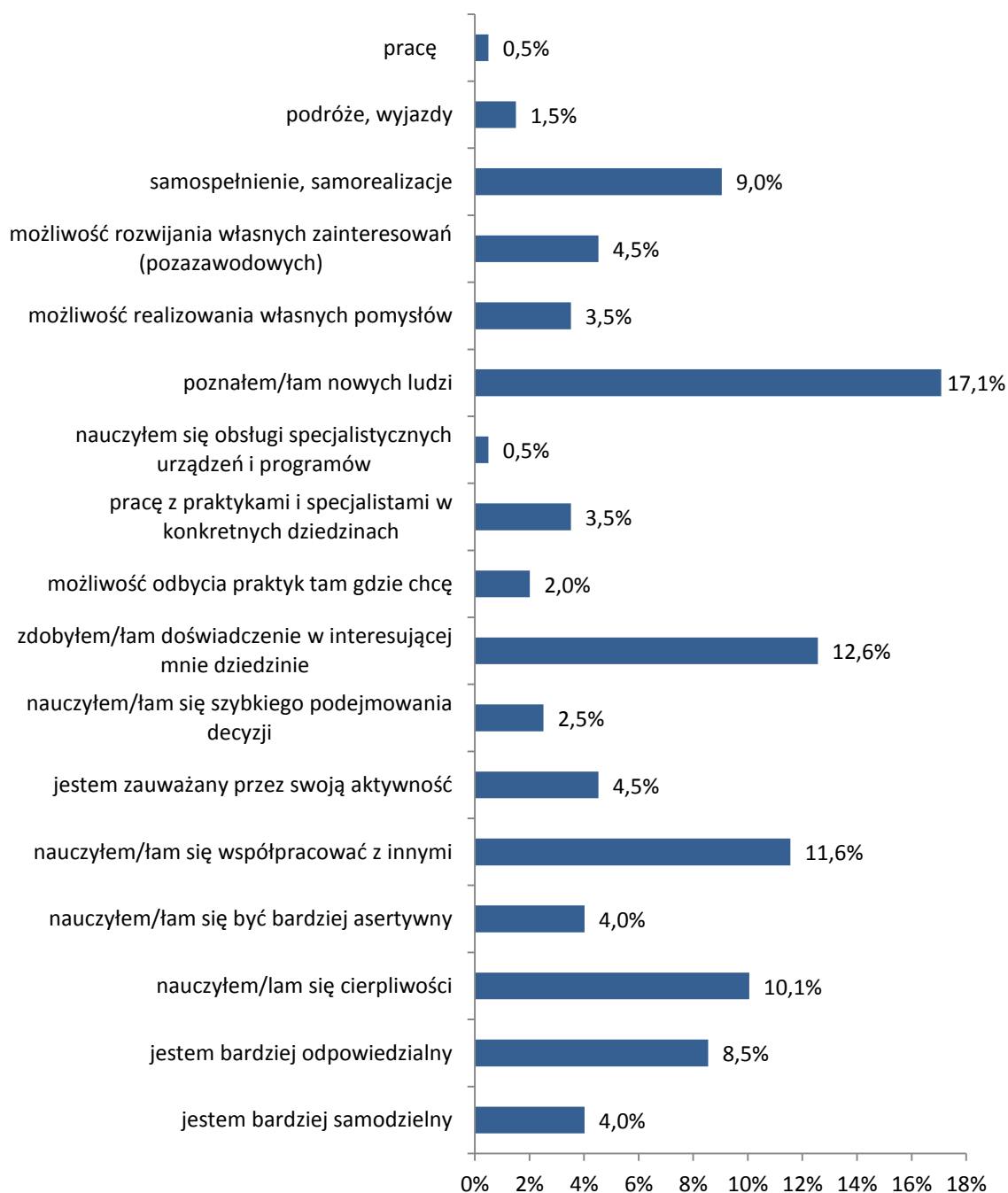
### Wykres 9. Dlaczego zdecydowałeś/łaś się zostać wolontariuszem?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Celem kolejnego pytania badawczego było ukazanie korzyści jakie przynosi działalność w ramach wolontariatu w opinii ankietowanych (Wykres 10). Respondenci mieli możliwość wyboru pięciu najistotniejszych, ich zdaniem, profitów płynących z działalności w ramach wolontariatu spośród zaproponowanych wariantów odpowiedzi lub wskazać inne – niewymienione korzyści.

## Wykres 10. Jakie korzyści przyniosła Tobie działalność w ramach wolontariatu?



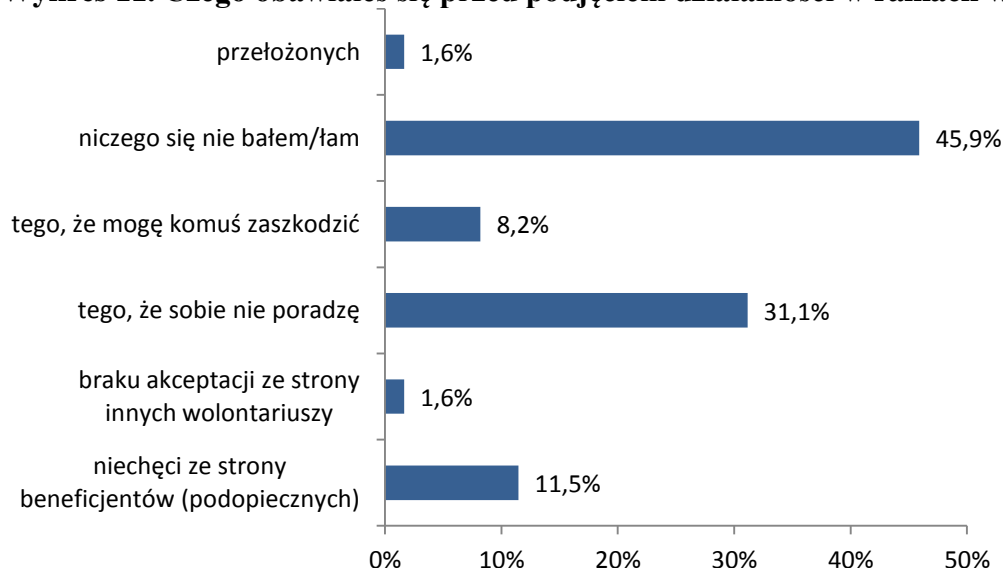
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Najczęściej ankietowani odpowiedzieli, że dzięki działalności w ramach wolontariatu *poznali nowych ludzi* (17,1%). Następne pod względem częstotliwości wskazań warianty odpowiedzi brzmiały – *zdoylem/łam doświadczenie w interesującej mnie dziedzinie* (12,6%), *nauczyłem/łam się współpracować z innymi* (11,6%), *nauczyłem/łam się cierpliwości* (10,1%). Znaczący odsetek ankietowanych podkreślił, że korzyścią z wolontariatu jest *spełnienie, samorealizacja* (9,0%). Badani przyznali też, że dzięki takiej formie aktywności *są bardziej*

*odpowiedzialni* (8,5%). W dalszej kolejności pod względem liczby wskazań znalazły się następujące korzyści podjęcia działalności wolontariackiej: *możliwość rozwijania własnych zainteresowań (pozazawodowych)* (4,5%), *jestem zauważony przez swoją aktywność* (4,5%), *jestem bardziej samodzielny* (4,0%), *nauczyłem/łam się być bardziej asertywny* (4,0%), *możliwość realizowania własnych pomysłów* (3,5%), *pracę z praktykami i specjalistami w konkretnych dziedzinach* (3,5%), *nauczyłem/łam się szybkiego podejmowania decyzji* (2,5%), *możliwość odbycia praktyk tam gdzie chcę* (2,0%), *podróże, wyjazdy* (1,5%), *nauczyłem się obsługi specjalistycznych urządzeń i programów* (0,5%), *pracę* (0,5%).

Kolejne pytanie badawcze dotyczyło obaw, jakie towarzyszyły ankietowanym przed podjęciem działalności w ramach wolontariatu (Wykres 11).

**Wykres 11. Czego obawiałeś się przed podjęciem działalności w ramach wolontariatu?**



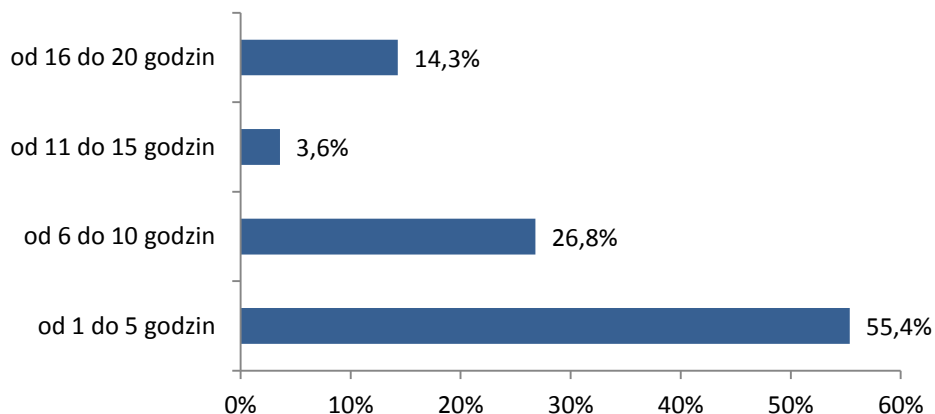
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Blisko połowa respondentów nie miała żadnych wątpliwości przed podjęciem decyzji o wolontariacie i przyznała, że *niczego się nie bałem/łam* (45,9%). Natomiast najczęściej wymienianym przez badanych niepokojem była myśl, że *sobie nie poradzę* (31,1%), a także strach przed *niechęcią ze strony beneficjentów (podopiecznych)* (11,5%) oraz obawa, że *mogę komuś zaszkodzić* (8,2%). Tylko niewielki odsetek ankietowanych przed podjęciem działalności w ramach wolontariatu obawiał się *przełożonych* (1,6%) oraz *braku akceptacji ze strony innych wolontariuszy* (1,6%).

Następne pytanie ankietowe pozwoliło oszacować ile czasu respondenci poświęcają na pracę w ramach wolontariatu (Wykres 12). Jak wskazują wyniki ponad połowa uczestników

badania na wolontariat poświęca od 1 do 5 godzin tygodniowo (55,4%), 26,8% ankietowanych pracuje jako wolontariusz od 6 do 10 godzin w tygodniu, 14,3% respondentów przeznaczają na tę formę aktywności od 16 do 20 godzin tygodniowo, a 3,6% uczestników badania pracuje jako wolontariusz od 11 do 15 godzin w tygodniu.

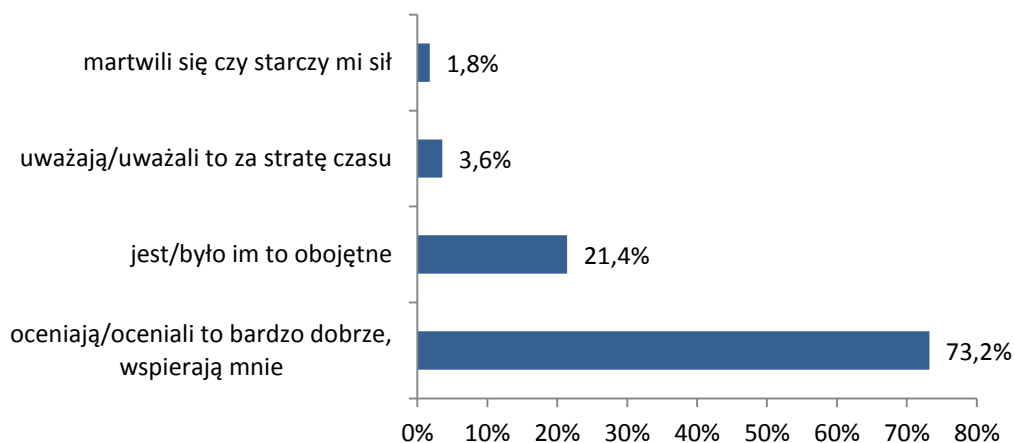
### Wykres 12. Ile czasu w tygodniu poświęcasz/poświęcałeś na wolontariat?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

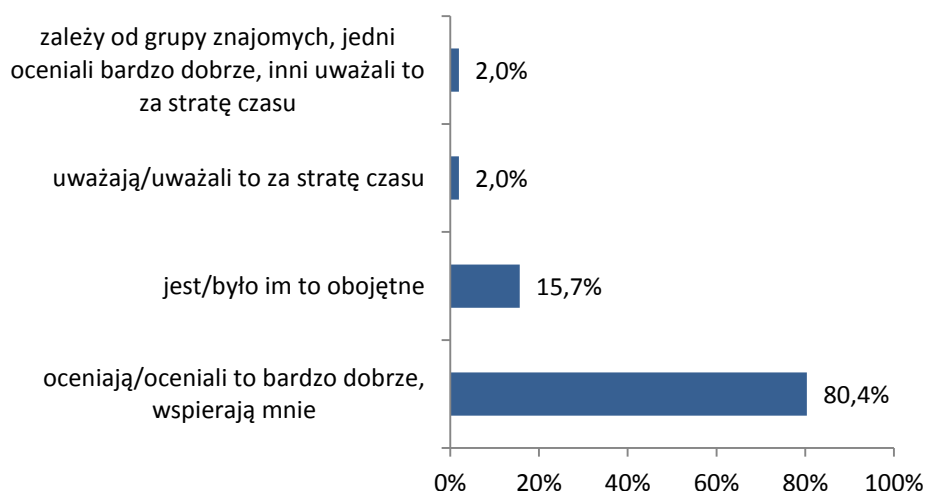
Celem kolejnych dwóch pytań badawczych było ustalenie reakcji najbliższego otoczenia respondentów – rodziny (Wykres 13) oraz znajomych (Wykres 14) na ich aktywność w ramach wolontariatu.

### Wykres 13. Jak Twoja rodzina reaguje/reagowała na taką formę aktywności?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

#### Wykres 14. Jak Twoi znajomi reagują/reagowali na taką formę aktywności?

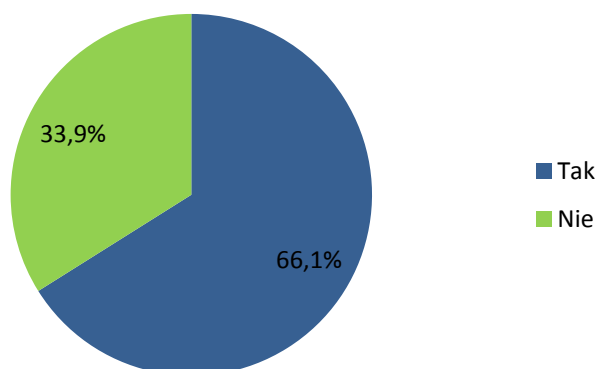


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Największy odsetek ankietowanych przyznał, że zarówno członkowie rodziny (73,2%), jak i znajomi (80,4%) *oceniają/oceniali to bardzo dobrze, wspierają mnie*. Kolejny pod względem częstotliwości wskazania wariant odpowiedzi, zarówno w przypadku rodziny (21,4%), jak i znajomych (15,7%) brzmiał – *jest/było im to obojętne*. Niewielki odsetek ankietowanych przyznał, że rodzina (3,6%) i znajomi (2,0%) taką formę aktywności *uważają za stratę czasu*. 1,8% badanych przyznało, że rodzina *martwiła się czy starczy im sił*, z kolei 2,0% respondentów twierdzi, że opinia *zależy od grupy znajomych, jedni oceniali to bardzo dobrze, inni uważali za stratę czasu*.

W następnym pytaniu ankietowym respondentów zapytano czy wolontariat zmienił coś w ich życiu (Wykres 15). 66,1% uczestników badania odpowiedziało na to pytanie twierdząco, a 33,9% przecząco.

#### Wykres 15. Czy wolontariat zmienił coś w Twoim życiu?

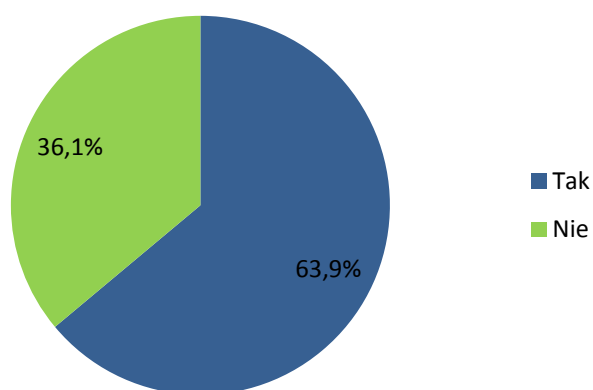


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ankietowanych, którzy przyznali, że wolontariat coś zmienił w ich życiu poproszono o wskazanie obszarów, których dotyczyła zmiana. Respondenci podali wiele różnorodnych odpowiedzi: *mam większe doświadczenie, większa samodzielność, patrzenie na świat, bardziej wierzę w siebie i swoje możliwości, jestem otwarta na nowe działania, jak postępować z ludźmi z niepełnosprawnością, poszerzył perspektywy i patrzenie na świat, podejście do świata i ludzi, nawiązanie wielu kontaktów, doświadczenie, pomoc w otrzymaniu stażu, zdobyłam nowe doświadczenie, daje mi to radość, poznałam nowych ludzi, nawiązałam wartościowe znajomości, mam więcej empatii i zrozumienia, więcej znajomych, możliwość dalszego rozwoju, pewność siebie, stałam się bardziej otwarta i bardziej pewna siebie, znalazłam pracę, dostałam pracę, nauczyłam się doceniać małe rzeczy, znalazłam pracę po studiach, przygotował mnie do podjęcia pierwszej pracy, byłam mniej zestresowana, bardziej pewna siebie, nauczyłam się pracować z ludźmi, mam pracę, stałam się bardziej wrażliwa na potrzeby ludzkie, nauczyłam się być bardziej odpowiedzialną osobą, dzięki niemu nauczyłam się cierpliwości, przelamuję moje lęki, polepszył organizację czasu, otworzyłam się na ludzi, pojmowanie życia, uświadomiło mi, że moje problemy wcale nie są takie duże, musiałem inaczej zorganizować czas, a także pomyśleć nieco bardziej o innych, doskonale się w opiece nad dziećmi, nauczył mnie mądrego gospodarowania czasem, zdobyłem doświadczenie, poznałem ludzi, nauczył mnie bardziej realistycznego patrzenia na innych ludzi, zmieniłam nastawienie do osób niepełnosprawnych.*

Wyniki zrealizowanych badań wskazują, że 63,9% respondentów podczas wolontariatu odbyło szkolenie (Wykres 16).

**Wykres 16. Czy w trakcie wolontariatu odbyłeś/łaś jakieś szkolenie?**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Szkolenia dotyczyły następujących zakresów: *wychowanie dzieci - kurs dla animatora, kompetencji miękkich, public relations, planowanie wydarzeń/eventów, kreatywne zabawy dla dzieci, instruktor piłki siatkowej na siedząco, wielokulturowości, projektowania produktu, komunikacja interpersonalna, obsługi klienta, widowni, z zakresu realizacji projektów, rekrutacji, BIPT i obsługi programów komputerowych, kreatywność, PP, praw autorskich, pierwsza pomoc medyczna, kompetencje interpersonalne, jak pisać CV, prezentacja siebie, mówienie do ludzi, wygłaszanie przemówień, BHP, opieki nad dziećmi z trudnych rodzin, opiekun wypoczynku, kurs wychowawcy wypoczynku, HR.*

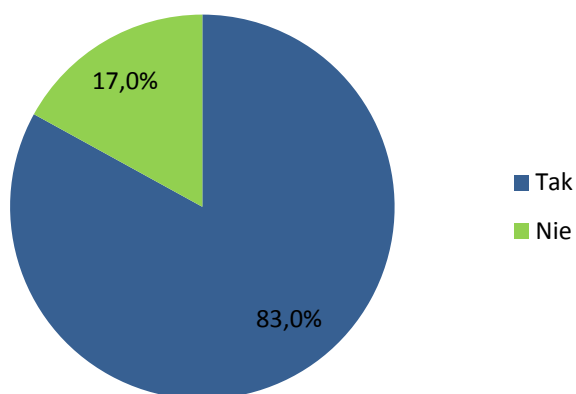
Następnie zapytano respondentów czy działalność w ramach wolontariatu okazała się być zgodna z ich wyobrażeniami (Wykres 17). W tym przypadku aż 83,0% ankietowanych przyznało, że ich praca wolontariacka była zgodna z oczekiwaniami, swoją odpowiedź ankietowani uzasadniali w następujący sposób: *jest w porządku atmosfera; jest ok; wszystko było tak jak myślała, że będzie; widziałem jak inni opiekowali się, zachowywali, jak działali; wiedziałem, czego mam się spodziewać; rozwinęłam swoje umiejętności; pomogłam dzieciom; mam nowe kompetencje; zdobyłam doświadczenie; pomogłam innym; ćwiczenia, poznanie ludzi, dobry kontakt i uśmiech; współpraca z różnymi osobami; dała mi poczucie spełnienia i samorealizacji; zgodna, a nawet przyniosła wiele ciekawych niespodzianek; zadania były przedstawiona na początku pracy, wszystko było do przewidzenia; nic szczególnie mnie nie zaskoczyło; oczekiwałam zdobycia doświadczenia w interesującej mnie dziedzinie, wszystko zgadza się z tym, czego oczekiwałam; działalność była tak prowadzona jak było to przedstawione w ofercie wolontariatu; zanim pojęłam się wolontariatu dużo usłyszałam na ten temat od znajomych; robię to, co lubię i co jest moją pasją; ciężka praca z ogromną satysfakcją; pomocna w pracy; zgodnie z oczekiwaniami; mogłam pomóc innym; poznałam dużo ludzi z całego świata; wiele możliwości działania na własną rękę; organizacja pracy zależna ode mnie; nie czułam się zawiedziona, zawsze lubiłam udzielać się społecznie, teraz mam taką możliwość i wszyscy traktują mnie dość poważnie; robiłem to co miałem robić, były to konkretne zadania, wszystko było i realizowało się zgodnie z moimi oczekiwaniami; spędzam czas z dziećmi, pomagam im w nauce; mogłam pomóc w opiece nad dziećmi; ciekawa przygoda, ciekawi ludzie.*

17,0% ankietowanych przyznało, że ich aktywność w ramach wolontariatu nie pokryła się z ich wyobrażeniami o takiej formie działalności. Taką odpowiedź respondenci uzasadniali w następujący sposób: *panował tam niewyobrażalny chaos organizacyjny, dlatego należało samodzielnie zaplanować i uporządkować własne stanowisko pracy; spóźnianie się z przekazywaniem sobie informacji; myślałam, że będzie o wiele gorzej; początkowo miałam*



obawy, ale okazało się, że zupełnie niepotrzebnie; nie miałam wyobrażeń. Można zatem zauważyć, iż odpowiedź respondentów, że ich wolontariat nie był zgodny z wcześniejszymi wyobrażeniami w niektórych przypadkach ma pozytywny wydźwięk, gdyż ankietowani przyznali, że zostali mile zaskoczeni.

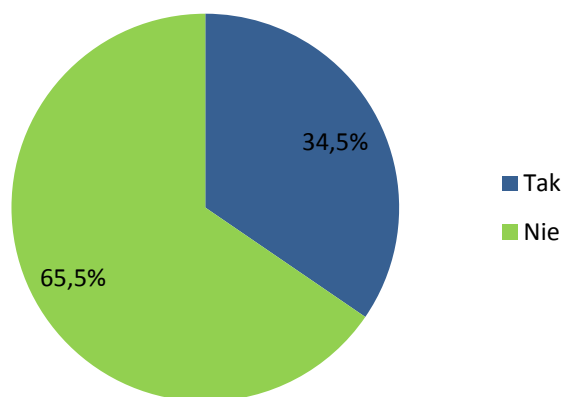
**Wykres 17. Czy działalność w ramach wolontariatu okazała się zgodna z Twoimi wyobrażeniami?**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Celem kolejnego pytania ankietowego było ustalenie czy odbywany przez respondentów wolontariat jest/był powiązany z ich planami zawodowymi (Wykres 18). Na tak zadane pytanie 65,5% ankietowanych odpowiedziało przecząco, a 34,5% twierdząco.

**Wykres 18. Czy odbywany przez Ciebie wolontariat jest/był powiązany z planami zawodowymi?**

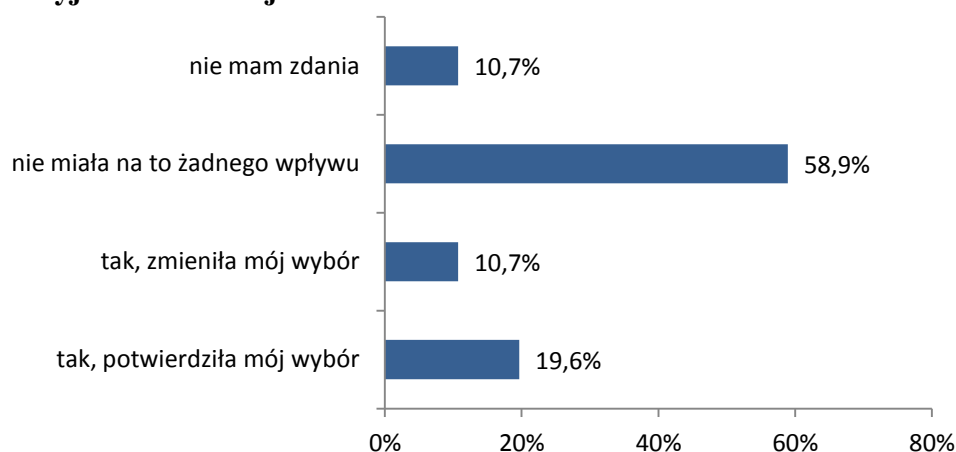


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Osoby, które przyznały, że odbywany wolontariat jest/był powiązany z ich planami zawodowymi uzupełniły swoją odpowiedź o następujące kwestie: *jest to jeden z elementów mojego zawodu; project management i design; planuję pracować z ludźmi; pracuję już w sektorze kultury; działalność i praca w obszarze kultury; dotyczy obszaru mojej pracy zawodowej; chciałam mieć doświadczenie, praca w tym obszarze.*

Ponad połowa ankietowanych udzielając odpowiedzi na pytanie dotyczące wpływu działalności w ramach wolontariatu na wybór ścieżki edukacyjno – zawodowej (Wykres 19) przyznała, że aktywność ta *nie miała na to żadnego wpływu* (58,9%). 19,6% ankietowanych wskazało odpowiedź – *tak (wolontariat) potwierdził mój wybór*, a 10,7% badanych twierdzi, że działalność w ramach wolontariatu – *tak, zmieniła mój wybór*. Oznacza to, że dla około 30% respondentów aktywność w ramach wolontariatu miała wpływ na wybór ścieżki edukacyjno-zawodowej. 10,7% badanych nie ma zdania w tym zakresie.

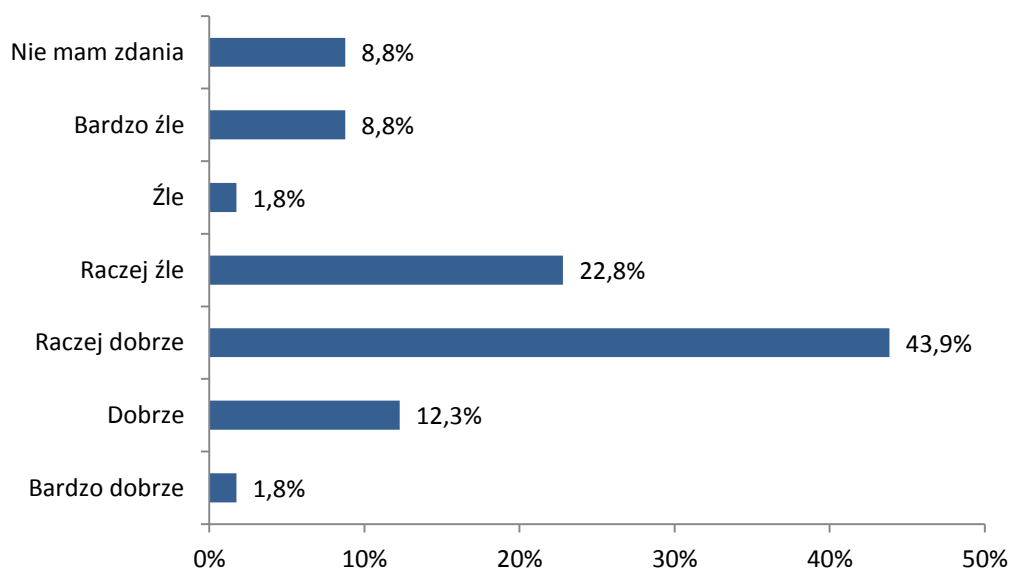
**Wykres 19. Czy działalność w ramach wolontariatu wpłynęła na wybór Twojej ścieżki edukacyjno-zawodowej?**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Następnie uczestników badania poproszono o ocenę obecnej sytuacji młodzieży na rynku pracy (Wykres 20). Ponad połowa respondentów jest zdania, że młodzi ludzie nie mają problemów ze znalezieniem pracy. 43,9% badanych ocenia sytuację młodzieży na rynku pracy *raczej dobrze*, 12,3% – *dobrze*, a 1,8% - *bardzo dobrze*. 8,8% uczestników badania udzieliło odpowiedzi - *nie mam zdania*. Natomiast 1,8% respondentów ocenia tę sytuację – *źle*, a 8,8% - *bardzo źle*.

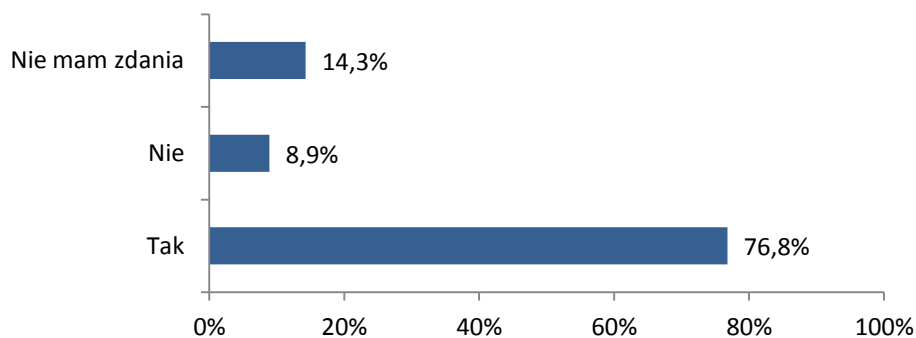
## Wykres 20. Jak oceniasz obecną sytuację młodych ludzi na rynku pracy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Na pytanie czy planowanie kariery zawodowej przez uczniów/studentów (Wykres 21) jest konieczne blisko 76,8% ankietowanych odpowiedziało, że *tak*, 14,3% badanych przyznało, że *nie ma zdania*, a jedynie 8,9% respondentów udzieliło odpowiedzi przeczącej. Oznacza to, że wolontariusze są świadomi konieczności kreowania własnej kariery zawodowej jeszcze przed wejściem na rynek pracy.

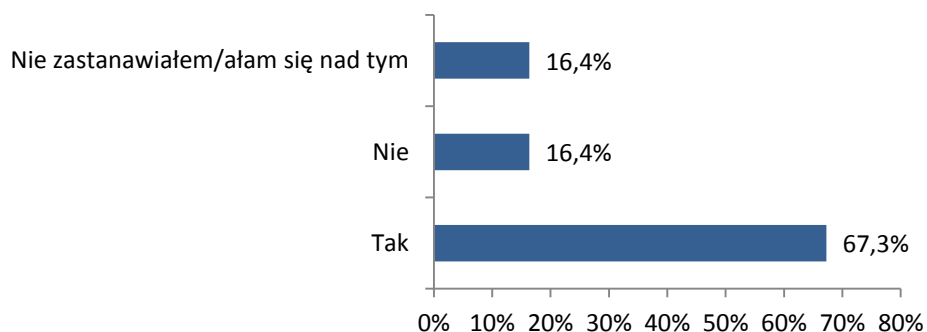
## Wykres 21. Czy uważasz, że planowanie kariery zawodowej przez uczniów/studentów jest konieczne?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Dalej respondenci zostali zapytani czy planują swoją karierę zawodową (Wykres 22). W tym przypadku odpowiedzi twierdzącej udzieliło 67,3% ankietowanych, 16,4% badanych przyznało, że nie zastanawiało się nad tym, tyle samo respondentów odpowiedziało, że nie planuje swojej kariery zawodowej (16,4%).

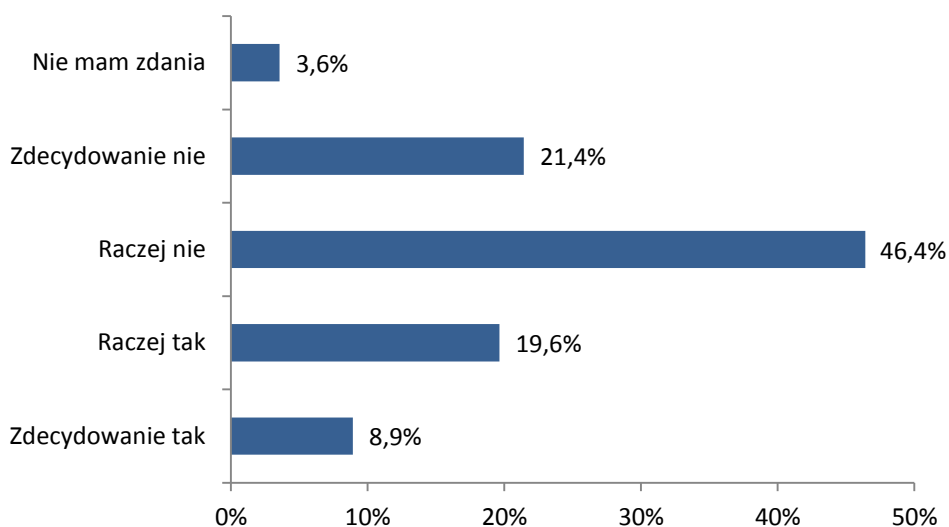
## Wykres 22. Czy planujesz swoją karierę zawodową?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Kolejne pytanie badawcze kierowane było wyłącznie do ankietowanych, którzy w poprzednim pytaniu przyznali, że planują własną karierę zawodową. Respondentów tych zapytano czy podejmując aktywność w ramach wolontariatu myśleli o niej w kategoriach planowania kariery zawodowej (Wykres 23). Na tak zadane pytanie największy odsetek badanych odpowiedział, że *raczej nie* (46,4%), kolejna pod względem liczby wskazań odpowiedź brzmiała – *zdecydowanie nie* (21,4%). O wolontariacie, jako elemencie planowania kariery zawodowej myśli zdecydowanie mniejsza liczba ankietowanych – 19,6% badanych na tak zadane pytanie odpowiedziało – *raczej tak*, a 8,9% *zdecydowanie tak*. Natomiast 3,6% respondentów nie ma zdania na ten temat.

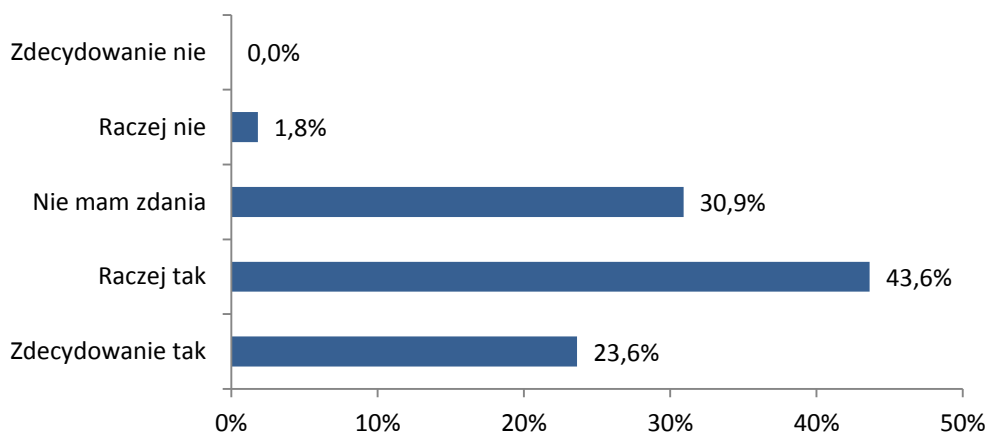
## Wykres 23. Czy podejmując aktywność w ramach wolontariatu myślałeś/łaś o niej w kategoriach planowania kariery zawodowej?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Precyzując poprzednie pytanie, ankietowanych poproszono o wyrażenie opinii na temat tego czy wolontariat jest dobrym sposobem planowania kariery zawodowej (Wykres 24). Blisko 3/4 ankietowanych na tak sformułowane pytanie odpowiedziało twierdząco – 43,6% wybrało odpowiedź *raczej tak*, a 23,6% - *zdecydowanie tak*. 30,9% ankietowanych *nie ma zdania*, a tylko 1,8% badanych udzieliło odpowiedzi *raczej nie*.

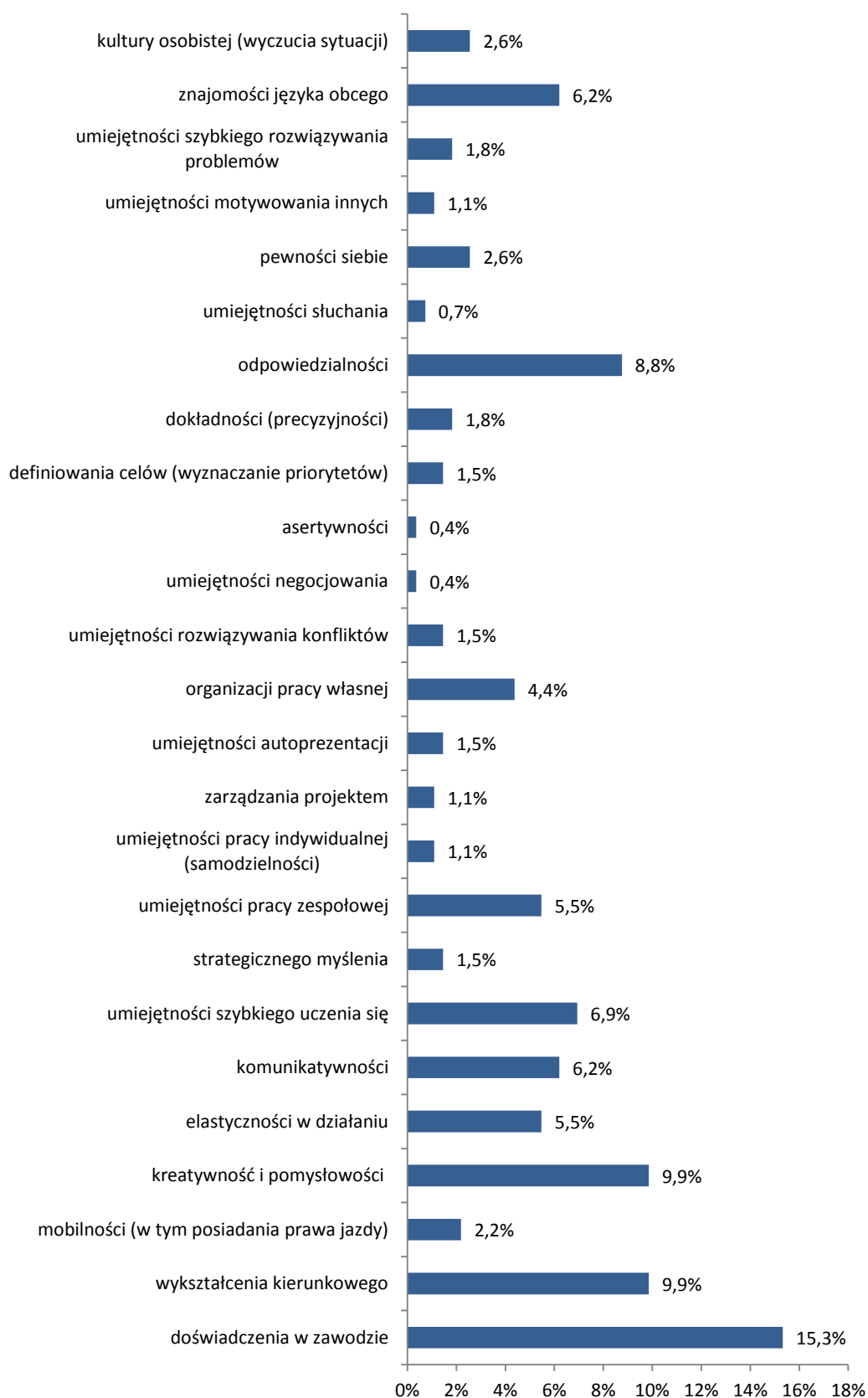
**Wykres 24. Czy uważasz, że wolontariat jest dobrym sposobem planowania kariery zawodowej?**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Kolejne pytanie badawcze miało na celu pomóc w poznaniu opinii ankietowanych dotyczących oczekiwań pracodawców względem kandydatów do pracy (Wykres 25). Respondenci mieli możliwość wskazania maksymalnie pięciu (najważniejszych ich zdaniem) z zaproponowanych wariantów odpowiedzi lub udzielenia własnej odpowiedzi. Najczęściej wybieraną przez badanych cechą kandydata do pracy, której oczekuje pracodawca, było *doświadczenie zawodowe* (15,3%). Ankietowani wskazywali na *wykształcenie kierunkowe* (9,9%), *kreatywność i pomysłowość* (9,9%), *odpowiedzialność* (8,8%), *umiejętność szybkiego uczenia się* (6,9%), *znajomość języka obcego* (6,2%) oraz *komunikatywność* (6,2%), *umiejętność pracy zespołowej* (5,5%), *elastyczność w działaniu* (5,5%), *organizację pracy własnej* (4,4%). Znacznie rzadziej respondenci wskazywali na *kulturę osobistą* (2,6%), *pewność siebie* (2,6%), *mobilność* (2,2%), *umiejętność szybkiego rozwiązywania problemów* (1,8%), *dokładność (precyzyjność)* (1,8%), *strategiczne myślenie* (1,5%), *umiejętność autoprezentacji* (1,5%), *definiowanie celów (wyznaczanie priorytetów)* (1,5%), *umiejętności rozwiązywania konfliktów* (1,5%), *umiejętność pracy indywidualnej (samodzielność)* (1,1%), *zarządzanie projektem* (1,1%), *umiejętność motywowania innych* (1,1%), *umiejętność słuchania* (0,7%), *umiejętność negocjowania* (0,4%) i *asertywność* (0,4%).

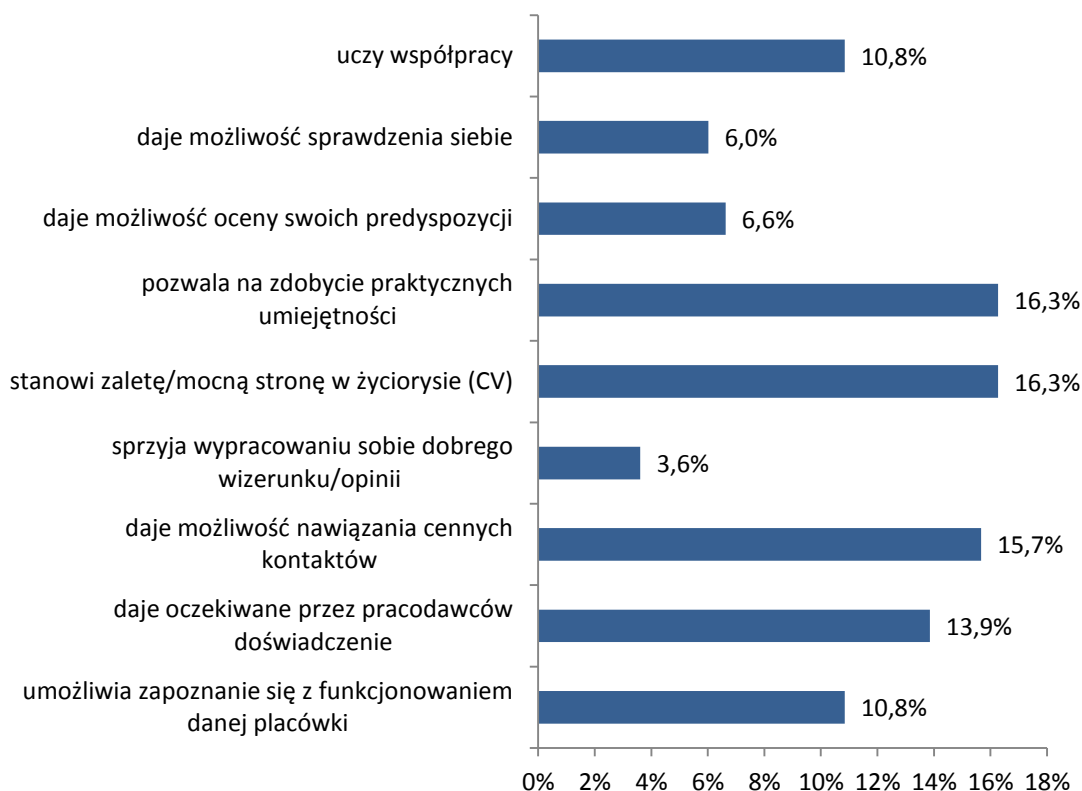
## Wykres 25. Czego oczekują według Ciebie pracodawcy od kandydatów do pracy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Następnie ankietowanych zapytano, pod jakim względem ich zdaniem wolontariat może ułatwić wejście na rynek pracy (Wykres 26). W tym wypadku respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy z zaproponowanych wariantów odpowiedzi lub podać własną.

**Wykres 26. Pod jakim względem Twoim zdaniem wolontariat może ułatwić wejście na rynek pracy?**



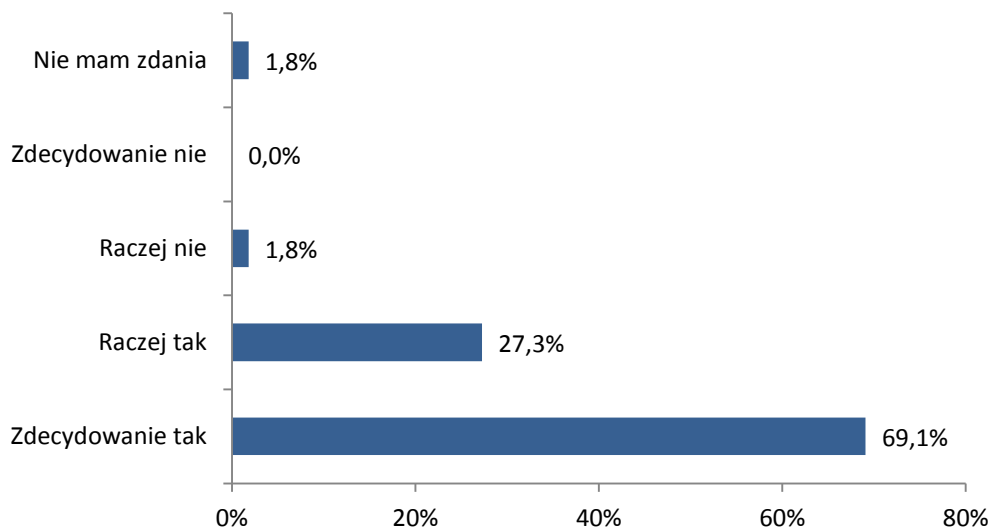
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Najczęściej respondenci deklarowali, że wolontariat *pozwała na zdobycie praktycznych umiejętności* (16,3%) oraz *stanowi zaletę/mocną stronę w życiorysie* (16,3%). Stosunkowo często ankietowani wskazywali również, że wolontariat *daje możliwość nawiązania ciekawych kontaktów* (15,7%) oraz *daje oczekiwane przez pracodawców doświadczenie* (13,9%). Respondenci wskazywali też, że wolontariat *umożliwia zapoznanie się z funkcjonowaniem danej placówki* (10,8%), *uczy współpracy* (10,8%), *daje możliwość oceny swoich predyspozycji* (6,6%), *daje możliwość sprawdzenia siebie* (6,0%), *sprzyja wypracowaniu sobie dobrego wizerunku/opinii* (3,6%).

Ankietowanych zapytano czy poleciliby innym zdobywanie doświadczenia na drodze wolontariatu (Wykres 27). Niemal wszyscy respondenci polecają taką formę zdobywania doświadczenia. Największy odsetek ankietowanych odpowiedział, że *zdecydowanie tak*

(69,1%), następnie, pod względem częstotliwości wskazań, pojawiła się odpowiedź *raczej tak* (27,3%). 1,8% ankietowanych wybrało odpowiedź *raczej nie i nie mam zdania*.

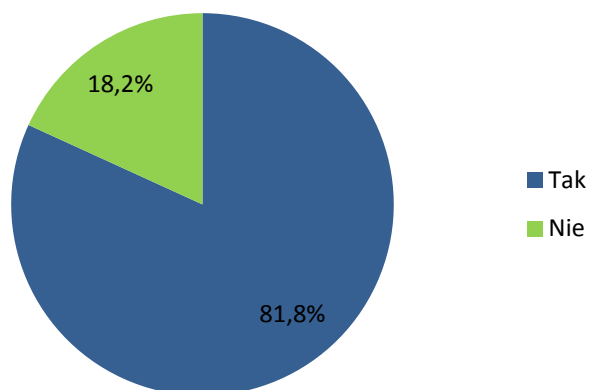
**Wykres 27. Czy polecilibyś/polecilabyś zdobywanie doświadczenia na drodze wolontariatu?**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Uczestnikom badania zadano pytanie czy informację o swojej aktywności w ramach wolontariatu umieszczają w dokumentach aplikacyjnych (Wykres 28). W tym przypadku 81,8% respondentów odpowiedziało twierdząco, a 18,2% ankietowanych przecząco.

**Wykres 28. Czy umieszczasz informacje o swojej aktywności w ramach wolontariatu w CV?**

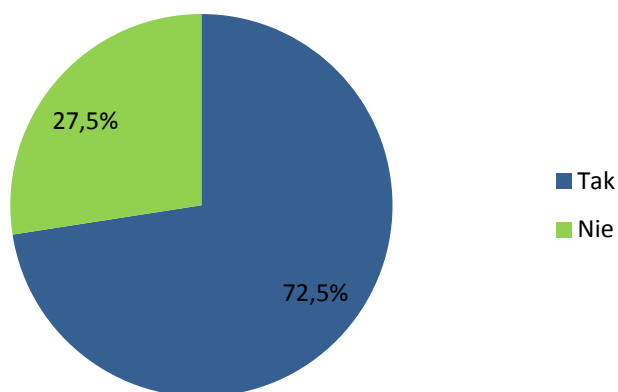


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.



Uzupełniając poprzednie pytanie respondentów zapytano czy uważają, że poprzez swoją działalność w ramach wolontariatu, są lepszymi kandydatami do pracy w porównaniu z osobami, które nigdy nie były wolontariuszami (Wykres 29). 72,5% ankietowanych przyznało, że zgadza się z tym twierdzeniem, a 27,5% badanych nie uważa by tak było.

**Wykres 29. Czy uważasz, że jesteś lepszym kandydatem do pracy w porównaniu z osobą, która nie była wolontariuszem?**

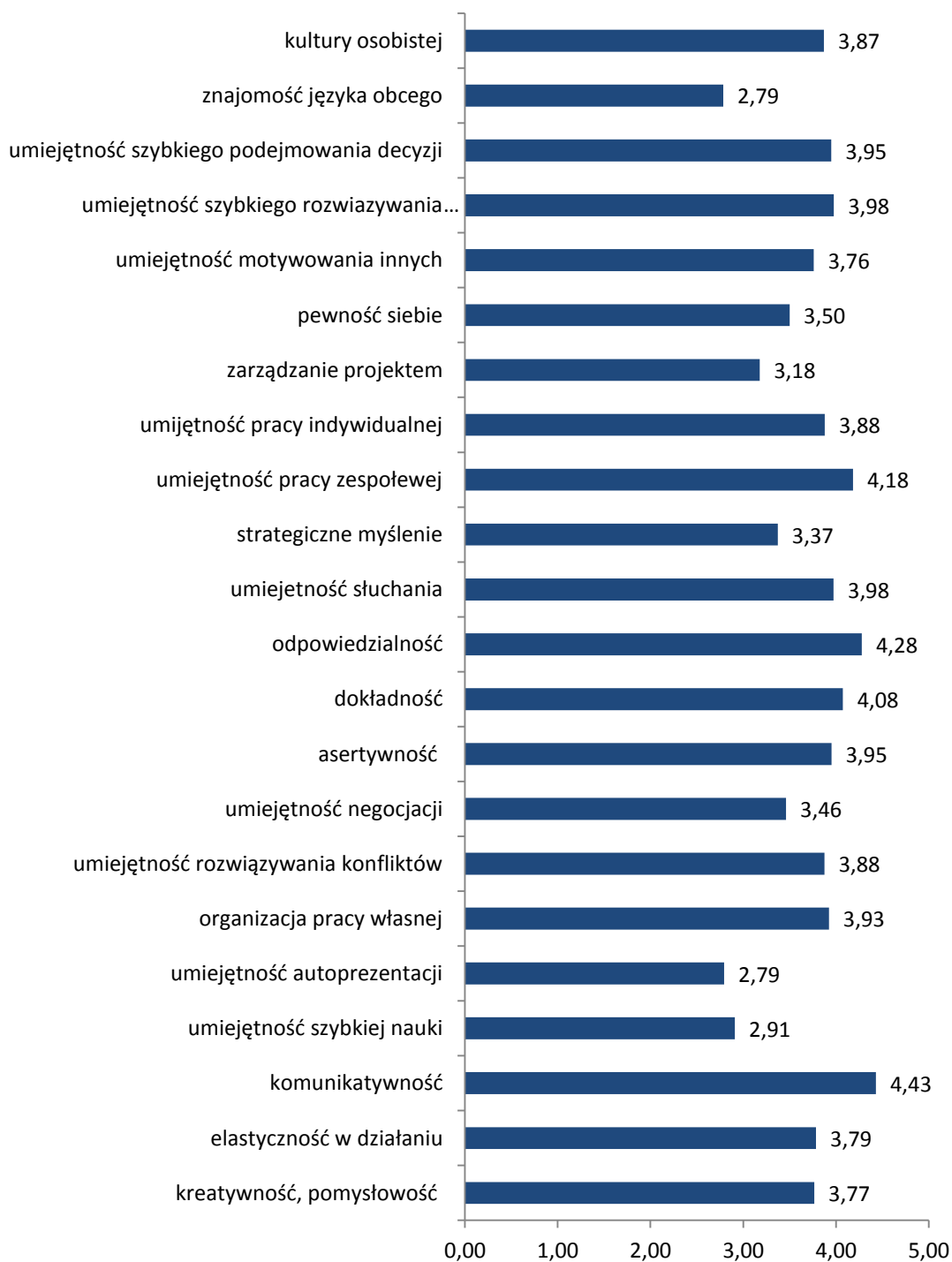


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W kolejnym pytaniu badawczym respondentów poproszono o ocenę umiejętności i cech, które mogą być zdobywane i kształtowane podczas pracy w ramach wolontariatu. Zadaniem ankietowanych była ocena każdego z wymienionych punktów w skali od 1 do 5, gdzie 1 to najniższy stopień a 5 najwyższy. Oceny respondentów dotyczące każdej z wymienionych w ankiecie cech lub kompetencji zostały uśrednione (Wykres 30). Cechą interpersonalną, która, zdaniem respondentów w największym stopniu jest kształtowana przez wolontariat jest *komunikatywność* (4,43). Równie wysoko w kontekście rozwoju danej cechy poprzez aktywność w ramach wolontariatu respondenci ocenili *odpowiedzialność* (4,28), *umiejętność pracy zespołowej* (4,18) i *dokładność* (4,08). W dalszej kolejności pod względem liczby przyznanych punktów, a tym samym możliwości kształtowania danej cechy dzięki wolontariatowi, znalazła się *umiejętność słuchania* (3,98), *umiejętność szybkiego rozwiązywania problemów* (3,98), *asertywność* (3,95), *organizacja pracy własnej* (3,93), *umiejętność pracy indywidualnej* (3,88), *umiejętność rozwiązywania konfliktów* (3,88), *kultury osobistej* (3,87), *elastyczność w działaniu* (3,79), *kreatywność, pomysłowość* (3,77), *umiejętność motywowania innych* (3,76), *pewność siebie* (3,50), *umiejętność negocjacji* (3,46), *strategiczne myślenie* (3,37), *zarządzanie projektem* (3,18). Najniżej ocenione zostały

takie umiejętności jak: *umiejętność szybkiej nauki* (2,91), *umiejętność autoprezentacji* (2,79) i *znajomość języka obcego* (2,79).

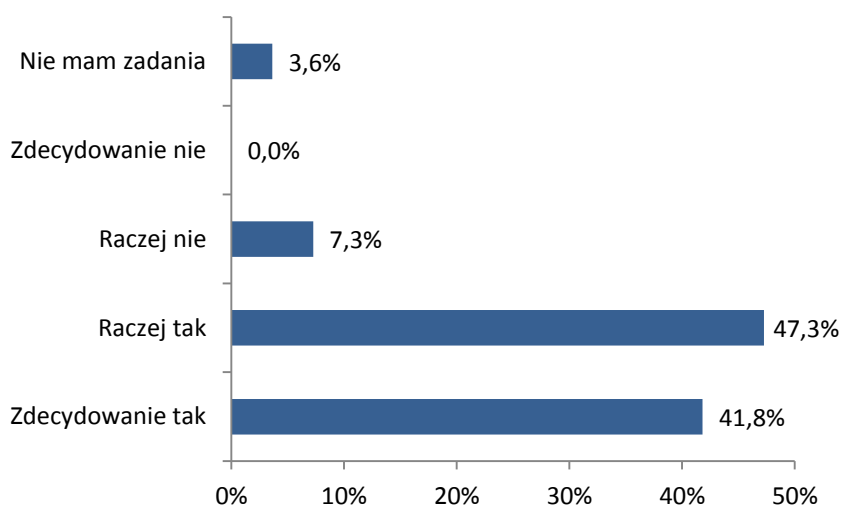
**Wykres 30. Jakie umiejętności i cechy pomogły Ci zdobyć i kształtować wolontariat?**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W ramach realizowanego badania ankietowanych zapytano również czy ich zdaniem umiejętności, które można zdobyć w trakcie pracy wolontariackiej przydają się na współczesnym rynku pracy (Wykres 31). Na tak sformułowane pytanie blisko 90% respondentów odpowiedziało twierdząco – *zdecydowanie tak* (41,8%), *raczej tak* (47,3%). Zaledwie 7,3% ankietowanych wybrało odpowiedź *raczej nie*, a 3,6% badanych przyznało, że *nie ma zdania*.

**Wykres 31. Czy wg Ciebie umiejętności zdobyte dzięki pracy w ramach wolontariatu przydają się na współczesnym rynku pracy?**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W kolejnym pytaniu respondentów poproszono o ocenę relacji kosztów, które są związane z podjęciem pracy w wolontariacie w stosunku do korzyści, jakie płyną z działalnością w ramach wolontariatu (Wykres 32).

**Wykres 32. Jak oceniasz koszty, które ponosisz/poniosłeś pracując jako wolontariusz w perspektywie korzyści płynących z takiego działania?**

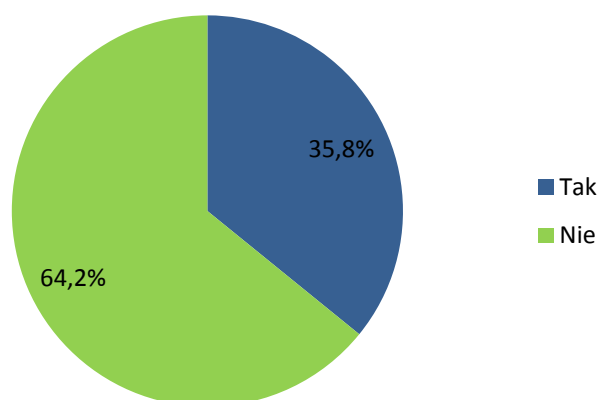


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Największy odsetek badanych wskazał, że *korzyści znacznie przewyższają koszty* (48,1%). Kolejna pod względem liczebności grupa badanych przyznała, że *nie ma zdania* (27,8%) na ten temat. Natomiast 13,0% ankietowanych twierdzi, że *koszty są porównywalne z korzyściami*, a 11,1% respondentów jest zdania, że *koszty znacznie przewyższają korzyści*.

W ostatnim pytaniu badawczym respondentów zapytano czy ich praca w ramach wolontariatu wpłynęła na ich sytuację na rynku pracy (Wykres 33). W tym przypadku 64,2% badanych przyznało, że nie ma takiej korelacji. Natomiast 35,8% ankietowanych odpowiedziało twierdząco.

**Wykres 33. Czy praca w ramach wolontariatu wpłynęła na Twoją sytuacją na rynku pracy?**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

## **Rozdział III**

Alicja Dolińska, Natalia Nahajowska

### **ANALIZA BADAŃ JAKOŚCIOWYCH – PRACODAWCY**

W niniejszym rozdziale zaprezentowane zostały wyniki badań jakościowych, polegających na przeprowadzeniu dwudziestu indywidualnych wywiadów pogłębionych z dolnośląskimi pracodawcami, będącymi przedstawicielami różnych branż.

Głównym celem zrealizowanego badania było ustalenie istotności elementu aktywności w ramach wolontariatu w życiorysach potencjalnych pracowników, jak również ustalenie zakresu kompetencji i umiejętności najwyżej cenionych przez pracodawców u kandydatów do pracy.

Instrumentem badawczym, który został wykorzystany do realizacji badania jakościowego był scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego. Badanie polegało na indywidualnych rozmowach moderatora wywiadu z wybranymi pracodawcami. Wywiad przebiegał według zaplanowanego wcześniej scenariusza, oznacza to, że każdemu z dwudziestu respondentów zostały zadane jednakowo brzmiące pytania.

Wśród uczestników badania znaleźli się przedstawiciele pracodawców z następujących branż:

- administracja publiczna,
- automotive,
- budownictwo,
- działalność wydawnicza,
- edukacja,
- finanse i bankowość,
- handel,
- informatyka/IT,
- logistyka i transport,
- motoryzacja,
- obsługa rynku nieruchomości,
- opieka zdrowotna,
- produkcja,
- promocja/marketing/komunikacja,
- rozrywka i rekreacja,
- ubezpieczenia,

- usługi gastronomiczne,
- usługi hotelarskie.

Celem pierwszego pytania badawczego było ustalenie kim są pracownicy firm, z reprezentantami których przeprowadzane były wywiady. Z odpowiedzi uczestników badania wynika, że przekrój pracowników jest bardzo szeroki i uzależniony od profilu firmy oraz branży, w której ona działa. Z tego też względu odpowiedzi respondentów były bardzo zróżnicowane. Najbardziej różnorodny profil pracowników oddają następujące wypowiedzi – „20 – 60 lat kobiety i mężczyźni, wykształcenie, podstawowe, średnie i wyższe”, „(...) Pracowników produkcyjnych jest najwięcej, w związku z tym najczęściej są to ludzie z wykształceniem zawodowym i średnim. Większą część pracowników na produkcji stanowią kobiety. Zatrudniamy zarówno młode osoby, jak i starsze, ponieważ mamy szeroki wachlarz stanowisk, które możemy dopasować do możliwości fizycznych. Na stanowiskach biurowych pracownicy w większości mają wykształcenie wyższe. Więcej jest osób w młodszym wieku, a co do płci to jest pół na pół kobiet, jak i mężczyzn”, „Większość naszych pracowników to osoby do 35 roku życia, z wykształceniem wyższym, po kierunku Turystyka i Rekreacja ze specjalnością hotelarstwo, dodatkowo zatrudniamy osoby z wykształceniem gastronomicznym. Jeśli chodzi o płeć można spokojnie powiedzieć, że 50% personelu to kobiety, a drugie 50% to mężczyźni”, „(...) są to mężczyźni w wieku od 25-49, po szkołach zawodowych i technicznych (frezer, tokarz, technik ślusarstwa)”, „Większość pracowników ma wyższe wykształcenie, średni wiek pracowników to 35 lat, grupa zróżnicowana nie tylko pod względem wiekowym, ale również płci (...)”. Tak różnorodne profile pracowników oznaczają, że z badaniem udało się dotrzeć do szerokiego grona pracodawców, co pozwoliło poznać opinie osób mających styczność z różnorodnymi pracownikami.

Na pytanie „Jaki procent wśród wszystkich pracowników reprezentowanej firmy stanowią osoby młode?” - respondenci odpowiadali, że jest ich od 30% do 50% w zależności od badanej firmy. Tylko jeden ankietowany pracodawca powiedział, że „osoby młode w naszym zespole stanowią 99% pracowników”.

Dodatkowo zdecydowana większość z badanych pracodawców (18 osób) przyznała, że wśród pracowników ich firm są osoby, dla których jest to pierwsze miejsce pracy.

Respondenci określili też poziom wykształcenia zatrudnianych absolwentów. Z ich wypowiedzi wynika, że są oni pracodawcami dla absolwentów niemal wszystkich poziomów wykształcenia, począwszy od absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, poprzez absolwentów szkół zawodowych, średnich, na uczelniach wyższych kończąc. „(...) Wśród pracowników

*produkcyjnych są to absolwenci szkół ponadgimnazjalnych, wśród pracowników biurowych są to absolwenci szkół wyższych”, „(...) są to osoby w większości ze szkół wyższych”, „(...) są to osoby po szkołach ponadgimnazjalnych”, „(...) głównie ponadgimnazjalnych, zawodowych”, „osoby, które znajdują u nas swoją pierwszą pracę są absolwentami szkół wyższych”, „zatrudniamy absolwentów szkół średnich, technicznych i zawodowych, a także absolwentów uczelni zawodowych”.*

Następnie respondentów zapytano, kto w ich firmie odpowiada za proces rekrutacji. Generalnie badani wskazują na trzy podmioty: wewnętrzny dział HR, dyrektor/właściciel firmy oraz dyrektor wraz z kierownikiem działu, którego dotyczy rekrutacja. Z wypowiedzi badanych wynika, że sporadycznie podczas procesu rekrutacji korzystają z pomocy firm zewnętrznych. Jeden z respondentów powiedział, że *„za każdy proces rekrutacji w naszej firmie odpowiada dział HR. W przypadku pracowników biurowych rekrutacja jest prowadzona razem z kierownikiem danej jednostki. Czasami dział HR jest wspierany zewnętrznie przez agencje doradztwa personalnego”*, potwierdza to też wypowiedź innego respondenta – *„(...) dział wewnętrzny HR przy pomocy agencji pracy tymczasowej”*.

W kolejnym pytaniu badanych pracodawców poproszono o ocenę procesu rekrutacji pod względem czasu poszukiwania odpowiedniego kandydata na dane stanowisko, jak również liczby kandydatów na dane stanowisko i odsetka osób przechodzących pierwszy etap rekrutacji. W tym zakresie odpowiedzi respondentów były bardzo zróżnicowane. Wśród wypowiedzi pracodawców znalazły się opinie, że *„wszystko tak naprawdę zależy od rodzaju stanowiska i od oczekiwanych kompetencji na danym stanowisku. W przypadku stanowisk specjalistycznych zdarzają się sytuacje, gdzie jest mało kandydatur, które spełniają oczekiwania pracodawcy. Czasami na odpowiedniego kandydata musimy chwilę poczekać”*. Również inni respondenci wypowiadali się w podobnym tonie, np. jeden z pracodawców powiedział, że *„proces rekrutacji jest procesem długim, ponieważ pomimo wielu zgłoszeń na dane stanowisko, nie każdy nadaje się do określonego stanowiska, ponieważ pomimo ukończonych np. studiów czy też kursów nie posiada odpowiedniego doświadczenia, dlatego też jedynie 20% kandydatów przechodzi pierwszy etap rekrutacji”*. Pracodawcy wskazywali też na problemy z kandydatami posiadającymi specjalistyczne wykształcenie – *„Wszystko zależy od pozycji, im bardziej niszowe stanowisko, tym trudniej znaleźć odpowiedniego kandydata. Na popularne stanowiska, jak np. księgowy jest zawsze więcej kandydatów niż na dyrektora w dziale technicznym. Techniczne stanowiska o specjalnym profilu są o wiele trudniejsze w obsadzeniu. Tak zwane “entry-level” pozycje mają za pewne najwięcej aplikacje i zajmują najmniej czasu w znalezieniu kandydata. Im bardziej*

*techniczne/zaawansowane stanowiska, tym trudniejszy jest i dłużej trwa proces rekrutacji. Czasem wymaga się żeby rekruterzy szukali odpowiednich kandydatów wśród bezpośredniej konkurencji itd. Wiąże się to nie tylko z czasem, ale i wyższymi kosztami*". Pracodawcy wskazywali również na braki podstawowej wiedzy u kandydatów do pracy. Jeden z respondentów powiedział, że „*Proces poszukiwania osoby posiadającej jakąkolwiek wiedzę w naszym procesie technologicznym jest bardzo żmudny i uciążliwy, wiele osób zgłaszających się na rekrutację ma braki w podstawowej wiedzy matematycznej, np. nie potrafią dodawać i odejmować ułamków dziesiętnych. Na jedno stanowisko zazwyczaj otrzymujemy około 25 ofert, z czego 5 osób przechodzi pozytywnie pierwszy etap*”. Na trudności ze znalezieniem odpowiedniego kandydata do pracy wskazuje też inny pracodawca – „*Ciężko znaleźć odpowiedniego kandydata. Otrzymałam bardzo dużo CV od kandydatów, jednak na rozmowę kwalifikacyjną zaprosiłam tylko kilka osób*”. Wśród uczestników badania byli również pracodawcy, u których w firmach proces rekrutacji jest bardzo jasno określony. Jeden z respondentów powiedział, że rekrutacja trwa „*około miesiąca, na jedno stanowisko zgłasza się 10 osób, a połowa przechodzi pierwszy etap rekrutacji*”.

Następnie poproszono respondentów o wskazanie elementów (np. wykształcenie, doświadczenie, umiejętności), na które zwracają szczególną uwagę analizując dokumenty aplikacyjne. W tym przypadku wszyscy ankietowani pracodawcy obok innych elementów wskazywali na doświadczenie, jakie posiada kandydat do pracy. Uczestnicy badania podkreślali, że elementy kluczowe uzależnione są od stanowiska, na które odbywa się rekrutacja, jednak w każdej wypowiedzi pracodawcy podkreślali istotną rolę doświadczenia, jakie posiadają kandydaci do pracy. Jeden z pracodawców na tak zadane pytanie odpowiedział bardzo krótko, ale rzeczowo – „*Doświadczenie i umiejętności*”. Podobnego zdania byli inni respondenci – „*Zwracam uwagę zwłaszcza na doświadczenie i wykształcenie*”, „*Szczególną uwagę zwracam na doświadczenie, przebyte kursy, wykształcenie*”. Wśród wypowiedzi badanych pracodawców pojawiły się następujące opinie - „*Doświadczenie jest zawsze najważniejsze, zarówno jak i edukacja. Czasami brak edukacji jest pomijany, jeśli osoba ma duże doświadczenie. Jednakże wysokie stanowiska wymagają studiów MBA*”, „*W zależności od stanowiska, kiedy poszukujemy pracownika na stanowiska produkcyjne zwracamy uwagę na umiejętności i uprawnienia oraz doświadczenie. Jeżeli poszukujemy młodszego inżyniera do innowacyjnych projektów zwracamy uwagę na wykształcenie i doświadczenie oraz na to, czym dany pracownik chciałby się zajmować*”, „*Szczególną uwagę zwracamy na doświadczenie, ale również na dodatkowej umiejętności oraz ukończone kursy*”.



Respondentów zapytano też o to, czy poza wykształceniem, doświadczeniem i umiejętnościami w procesie rekrutacji biorą pod uwagę inne elementy, tj. zainteresowania, hobby, wolontariat i inne aktywności kandydatów do pracy w reprezentowanych przez nich firmach. W tym przypadku respondenci byli jednogłośni, dla każdego z nich oprócz odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji czy doświadczenia ważną rolę w procesie wyboru przyszłego pracownika odgrywają sfery jego aktywności pozazawodowej. Jeden z respondentów powiedział, że *„Bardzo ważne dla nas jest to czy dany kandydat oprócz uczęszczania na obowiązkowe zajęcia był dodatkowo aktywny. Czy rozwijał swoje umiejętności w kołach naukowych, oddawał się pasją w wolontariatach, czy też pomagał innym działając np. w ochotniczej straży pożarnej”*. Podobnie w tym temacie wypowiedzieli się inni pracodawcy – *„U osób z mniejszym doświadczeniem bardzo ważne są ich sukcesy, np. wyróżniania, wolontariat, rzeczy, które wyróżniłyby ich od innych kandydatów. Szczególnie cenimy sobie osoby, które mają cechy liderów i są chętni do działania. Wolontariat jest na pewno jedną z pozytywnych cech. Nawet LinkedIn pozwala dodać wolontariat do profilu, co działa na pozytywny image osoby”*, *„Bardzo ważna dla nas jest komunikacja, osoby powinny być otwarte i w razie problemów zgłaszać się z zapytaniem do przełożonego. Wolontariat na pewno jest to duży plus, gdyż takie osoby są bardziej otwarte i chętne do współpracy”*. Z wypowiedzi pracodawców biorących udział w badaniu wynika, że cenią oni sobie aktywność kandydatów do pracy na różnych płaszczyznach, spośród których istotnym elementem jest wolontariat.

Chcąc określić istotność wolontariatu w życiorysie potencjalnego pracownika zapytano pracodawców czy zwracają oni uwagę za element wolontariatu w dokumentach aplikacyjnych kandydatów do pracy. Na tak zadane pytanie wszyscy pracodawcy odpowiedzieli twierdząco. Jeden z respondentów powiedział – *„Oczywiście zwracamy uwagę na działalność w ramach wolontariatu naszych przyszłych pracowników, ponieważ uważamy, że dzięki wolontariatowi osoby rozwijają sobie nowe umiejętności oraz chęć bezinteresownej pomocy”*. Bardzo interesujący jest fakt, że aktywność potencjalnych pracowników w ramach wolontariatu jest ważna dla wszystkich pracodawców, bez względu na reprezentowaną branżę. Można zatem sądzić, że znają oni i cenią korzyści płynące z pracy w ramach wolontariatu i m.in. tych też umiejętności szukają u przyszłych pracowników. Badani pracodawcy wypowiedzieli się na ten temat w następujący sposób – *„Przede wszystkim u kandydata, który działał w wolontariacie jest większe prawdopodobieństwo, że będzie efektywnie organizował swój czas pracy skoro wcześniej godził obowiązki z dodatkową aktywnością. Bardzo fajnie jest wtedy, kiedy dany wolontariat pokrywa się z pasjami danego kandydata, wtedy wiemy, że obowiązki na danym*

*stanowisku są też w stanie „wciągnąć” pracownika, o ile oczywiście jest to dla niego atrakcyjne stanowisko i będzie on zadowolony z pracy”, „Działalność w ramach wolontariatu stanowi dla nas ważny element w CV, ponieważ ukazuje, że osoba jest zaangażowana nie tylko w sferze życia zawodowego, ale również swój czas dzieli na pomaganie innym”.*

Celem kolejnego pytania badawczego było ustalenie cech interpersonalnych, których oczekują pracodawcy od swoich przyszłych pracowników. W tym zakresie respondenci wypowiedzieli się w następujący sposób – *„W naszej firmie oczekujemy wielu cech interpersonalnych, jednak, jeśli miałabym wymienić najważniejsze z nich to jest to umiejętność pracy w zespole, kreatywność oraz pomysłowość, umiejętność radzenia sobie w trudnych i stresowych sytuacjach, wysoka kultura osobista, umiejętność rozwiązywania konfliktów”, „Oczywiście zależy od stanowiska i charakteru pracy. Innych cech oczekujemy na stanowiskach kierowniczych, innych od osoby zajmującej się kontaktem z klientem, a innych od inżyniera procesu, ale od wszystkich kandydatów na te stanowiska będziemy oczekiwać umiejętności dogadywania się z ludźmi, komunikatywności, umiejętności słuchania oraz organizacji pracy własnej i kultury osobistej”, „Elastyczność, praca zespołowa, organizacja pracy własnej, dokładność, kultura osobista”, „Komunikatywność na każdym poziomie, praca zespołowa, kreatywność, strategiczne myślenie, umiejętność rozwiązywania konfliktów, organizacja pracy, dokładność, kultura osobista, na pewno na pozycje managerskie umiejętność motywowania i wpływania na innych oraz tzw. umiejętności kierownicze”, „Kreatywności i pomysłowości, komunikatywności, umiejętności pracy indywidualnej, samodzielności, dokładności, precyzyjności, umiejętności słuchania, umiejętności szybkiego rozwiązywania problemów”, „Kultura osobista, komunikatywność, samodzielność, dokładność, odpowiedzialność, organizacja pracy własnej, umiejętność szybkiego rozwiązywania problemów”.* Można zauważyć, że kompetencje interpersonalne, jakich oczekują badani pracodawcy od potencjalnych pracowników powtarzają się bez względu na reprezentowane przez nich branże. Zatem są to umiejętności uniwersalne, którymi powinien charakteryzować się niemal każdy kandydat do pracy, bez względu na stanowisko o jakie się ubiega.

Precyzując poprzednie pytania respondentów poproszono o uzasadnienie, dlaczego właśnie wymienione przez nich cechy interpersonalne, a nie inne są istotne w procesie rekrutacji. W tym przypadku badani pracodawcy uzasadniali swojej odpowiedzi w następujący sposób - *„W zasadzie każdy pracownik w naszej firmie musi się z kimś dogadać. Firma to zespół naczyń powiązanych, dział handlowy nic nie sprzeda, jeżeli dział produkcyjny nie wyprodukuje, produkcja nic nie wyprodukuje jeżeli zawali dział zakupów,*

*bądź przyjęcia dostaw. Dlatego tak ważny jest proces komunikacji. Począwszy od jasnego określenia potrzeb do umiejętności słuchania i zrozumienia. Po prostu nadawania na tych samych falach. Kultura osobista jest bardzo ważna, bo o wiele łatwiej się pracuje w otoczeniu ludzi, którzy odnoszą się do siebie z szacunkiem i szanują się wzajemnie. Myślę, że organizacja pracy własnej przydaje się nie tylko w sferze zawodowej, ale również prywatnej. Niestety na każdym stanowisku zadań jest bardzo dużo, jedne da się wykonać szybko i od razu, a do innych wymagane jest więcej czasu. Jedne są na już, inne mogą chwilę poczekać. Ważne jest to, aby parownik sam kwalifikował, co i kiedy zrobi. Jest to istotne na każdym stanowisku”, inny pracodawca powiedział, że wymienione przez niego kompetencje interpersonalne „Wpisują się w kulturę organizacyjną firmy”, kolejny uczestnik badania uzasadnił wymienione wcześniej cechy interpersonalne w następujący sposób - „Te cechy są u nas szczególnie oczekiwane od potencjalnego kandydata, ponieważ tego wymaga specyfika pracy w naszym hotelu. Nasi pracownicy muszą współpracować między sobą w grupie, ale również mają kontakt między sobą w grupie i nie można dopuścić np. do sytuacji konfliktowych, jeśli natomiast takie już wystąpią muszą być szybko rozwiązywane”. Jeszcze inny pracodawca zauważył, że „Bardzo ułatwia to współpracę międzyludzką, tacy pracownicy są świetną bazą do dalszego kształcenia”, a kolejny podsumował je w następujący sposób - „To są cechy, które zostały wybrane przez management za “rdzenne kompetencje”, które pozwolą pracownikom być wydajnym i szybko dojść do sukcesu w firmie”. Z odpowiedzi badanych pracodawców wynika, że rozwinięte kompetencje interpersonalne są niezbędne do podjęcia pracy w różnorodnych branżach i na różnorodnych stanowiskach.*

Następnie respondentów zapytano czy kandydaci do pracy w reprezentowanych przez nich firmach spełniają oczekiwania w zakresie wymienionych wcześniej cech interpersonalnych. W tym przypadku badani pracodawcy przyznawali, że kandydaci do pracy nie zawsze mają odpowiednio rozwinięte konkretne cechy, jednak zatrudnienie w ich firmach znajdują tylko te osoby, które wykazują się rozwojem kompetencji interpersonalnych na odpowiednim poziomie. Respondenci odpowiadali, że „Osoby wybrane spełniają, odrzucone nie, dlatego nie są zatrudniane. Czasami zatrudnieni pracownicy muszą popracować nad pewnymi umiejętnościami, jeśli nie wiążą się one bezpośrednio z ich pracą. Na przykład programista ankiet nie musi być świetny w motywowaniu innych, ale dokładny i dobry w pracy w zespole. Jeśli będzie się ubiegał o pracę menedżera, wtedy skupimy się nad rozwinięciem jego umiejętności”, „Często zdarza się, że osoby skuszone zarobkami przychodzą bez jakichkolwiek umiejętności, często to generuje problemy na stopniu komunikacji a wręcz rozumienia zadawanych im pytań”. Pracodawcy biorący udział

w badaniu podkreślali też, że nie jest możliwe zweryfikowanie umiejętności interpersonalnych kandydatów do pracy na podstawie przedstawionych przez nich życiorysów, dlatego też wśród wypowiedzi respondentów znalazła się następująca opinia – *„Niestety na podstawie CV ciężko jest to jednoznacznie ocenić. Możemy jedynie oczekiwać, że osoby działające w wolontariatach, kołach naukowych posiadają te cechy”*. Wśród ankietowanych pracodawców znalazła się też grupa takich, którzy przyznali, że zazwyczaj wszyscy kandydaci do pracy posiadają oczekiwane kompetencje interpersonalne. Jeden z respondentów powiedział, że *„Osoby, które ubiegają się o prace w naszym hotelu podkreślają w swoim CV umiejętność pracy w zespole, odporność na stres, kreatywność. Większość z kandydatów spełnia nasze warunki”*, podobnie wypowiedział się inny pracodawca - *„Rzadko zdarzają się kandydaci do pracy w naszej firmie, którzy nie posiadają oczekiwanych przez nas cech interpersonalnych”*.

W kolejnym pytaniu badawczym pracodawców poproszono o ocenę poziomu rozwoju kompetencji interpersonalnych wśród kandydatów do pracy, którzy po raz pierwszy starają się o zatrudnienie. W tym zakresie można wyróżnić dwie grupy respondentów. Pierwsza z nich ocenia poziom rozwoju cech interpersonalnych u młodych potencjalnych pracowników bardzo wysoko, dając m.in. następujące odpowiedzi – *„Uważam, że w chwili obecnej osoby starające się o swoje pierwsze zatrudnienie bardzo mocno stawiają na rozwój swoich kompetencji interpersonalnych, poprzez udział w różnego rodzaju kursach oraz szkoleniach”*, *„Z roku na rok staje się to coraz bardziej rozwinięte, nowe osoby odrabiają lekcje, co powoduje, iż komunikacja z nimi staje się łatwiejsza”*. Druga grupa respondentów widzi ogromną szansę w zatrudnianiu młodych, niedoświadczonych pracowników, których można przyuczyć do pracy na danym stanowisku. Jednak podkreślają oni również istotę posiadania kompetencji interpersonalnych przez młodych pracowników, dają one bowiem możliwość przyuczenia. Jeden z respondentów powiedział, że *„Młode osoby, które jeszcze nigdzie nie pracowały nie mają jeszcze wyrobionych nawyków, dlatego firmy zatrudniając osoby bez doświadczenia liczą na to, aby pracownik wykształcił w sobie takie cechy, które są pożądane w danej organizacji. Pracownicy, którzy udzielali się w wolontariatach mają swobodę dostosowania się do innych warunków”*, podobnie wypowiedział się inny badany pracodawca *„Często łatwiej jest współpracować i szkolić osobę „świeżą”, dla której jest to pierwsza praca. Rozwój jest bardzo ważny, kandydat oczywiście musi chcieć się rozwijać”*, *„Umiejętności interpersonalne są bardzo ważnym wskaźnikiem, szczególnie, gdy osoba nie ma doświadczenia w pracy. Wtedy można skupić się na innych dokonaniach i cechach kandydata”*.

Następnie uczestników badania poproszono o procentowe określenie wagi/ istotności następujących elementów CV - wykształcenie, doświadczenie, cechy interpersonalne - przy podejmowaniu decyzji o wyborze kandydata do pracy, mając do podziału 100%. Zdecydowana większość ankietowanych największą wagę przywiązuje do doświadczenia, jakie posiada kandydat do pracy. Zazwyczaj doświadczenie zyskiwało około 60%, natomiast wykształcenie i cechy interpersonalne zdobywały podobną ilość procent. Najczęściej pojawiające się podziały procentowe wyglądały w następujący sposób – „*wykształcenie – 20%, doświadczenie – 60%, cechy interpersonalne – 20%*”, „*55% doświadczenie, 25% wykształcenie, 25% cechy interpersonalne*”, „*60% doświadczenie, 20% wykształcenie, 20% kompetencje interpersonalne*”. Część pracodawców różnicowała procentowy rozkład ocenianych elementów ze względu na stanowiska pracy, na które przeprowadzana jest rekrutacja, w tym przypadku jeden z respondentów powiedział, że „*[...] zależy na jakie stanowisko rekrutujemy. Jeżeli potrzebujemy kluczowego pracownika chcemy, aby już miał pewne doświadczenie i wtedy będzie to 60% doświadczenie, 20% wykształcenie i 20% cechy interpersonalne. W innych przypadkach patrzymy na cechy interpersonalne 35%, wykształcenie 50%, resztę doświadczenie*”. Niektórzy pracodawcy, którzy podkreślali istotę rozwoju kompetencji interpersonalnych, dla przykładu jeden z uczestników badania powiedział, że „*Jeśli chodzi o wykształcenie to stanowi dla nas 35%, doświadczenie kolejne 35% i bardzo dużo stawiamy na cechy interpersonalne, ponieważ w chwili obecnej jest to 30%*”.

Większość pracodawców nie orientowała się ilu z obecnych pracowników reprezentowanych przez nich firm było lub jest wolontariuszami. Tylko trzech z respondentów potrafiło określić tę liczbę – „*Obecnie na stu naszych pracowników około 30 jest, bądź też było wolontariuszami*”, „*Jest to jedna osoba*”, „*Nasza firma oferuje 1 dzień w roku na wolontariat. W ostatnim roku wzięło udział w tym dniu 30% pracowników. Nie mam danych na temat nowych pracowników i ich doświadczenia w zakresie wolontariatu*”.

Respondentów, którzy wiedzieli ilu spośród pracowników ich firm jest lub było wolontariuszami poproszono o skomentowanie czy osoby te w jakikolwiek sposób wyróżniają się na tle wszystkich pracowników. Badani pracodawcy zauważyli pozytywne cechy tych osób, stwierdzając m.in., że „*[...] osoby, które były wolontariuszami wyróżniają się na tle innych pracowników, ponieważ są lepiej zorganizowane, posiadają też większą chęć pomocy innym*”, „*są bardziej otwarci i łatwiej się z nimi definiuje zadania*”. Oznacza to, że jeśli pracodawcy wiedząc, że ich pracownicy byli lub są wolontariuszami potrafią dostrzec w nich kompetencje, których nie posiadają pozostali pracownicy lub są one słabiej u nich rozwinięte.

Kolejne pytanie zostało skierowane do wszystkich pracodawców biorących udział w badaniu i dotyczyło przyszłych ich zachowań w zakresie procesu rekrutacji. Mianowicie respondentów zapytano czy teraz, w czasach, kiedy wolontariat jest modny i popularny wśród młodych ludzi, będą oni zwracać uwagę na ten element zawarty w dokumentach aplikacyjnych. W tym przypadku uczestnicy badania również byli zgodni i przyznali, że element wolontariatu w życiorysie przyszłego pracownika jest dla nich istotny – *„Zwracamy uwagę na aktywność wolontariacką naszych kandydatów do pracy”*, *„Wolontariat, jako aktywność pozazawodowa naszych potencjalnych pracowników jest dla nas ważnym elementem”*, *„W procesie rekrutacji zwracamy dużą uwagę na pozycję wolontariatu w CV kandydatów do pracy w naszej firmie”*. Wśród respondentów znaleźli się też tacy pracodawcy, dla których wolontariat jest istotny w życiorysie kandydata do pracy, ale przyznają oni, że od tej pory (od czasu wywiadu) będą zwracać na tę kwestię jeszcze większą uwagę – *„Myślę, że w obecnej chwili będziemy starać się zwracać na to jeszcze większą uwagę niż do tej pory, ponieważ nie tylko doświadczenie zawodowe jest w stanie określić dobrego pracownika”*, *„Dzięki tej rozmowie uświadomiłem sobie jak wartościowi są ludzie poświęcający swój wolny czas na pracę w ramach wolontariatu, z pewnością od teraz ten element będzie dla mnie dużo ważniejszy niż dotychczas”*, *„Na pewno od dzisiaj będę patrzeć na kandydatów do pracy, którzy byli wolontariuszami inaczej, będę zauważać i doceniać ich aktywność”*. Zatem pracodawcy biorą pod uwagę aktywność w ramach wolontariatu kandydatów do pracy i traktują ją, jako wartość dodaną dla potencjalnych pracowników. Doceniają oni pozazawodową aktywność osób ubiegających się o pracę.

Następnie uczestników badania zapytano czy w reprezentowanej przez nich firmie funkcjonuje wolontariat pracowniczy lub inne formy działalności prospołecznej. W tym zakresie połowa respondentów odpowiedziała twierdząco. Natomiast wśród osób przyznających, że w ich firmach nie funkcjonuje wolontariat pracowniczy znalazły się takie, które wskazywały na inne (okolicznościowe) formy działalności prospołecznej. Konkluzją tych wypowiedzi może być odpowiedź jednego z respondentów, który przyznał, że *„[...] pracownicy firmy nie mają okazji do systematycznej działalności prospołecznej. Raczej jest to sporadycznie przy okazji np. szlachetnych paczek, zbiórek charytatywnych itp. Nie ma problemu z chętnymi. Firma angażuje się społecznie, ale raczej są do tego dedykowani pracownicy. Z własnego doświadczenia wiem, że inne firmy raczej działalność dodatkową łączą z imprezami integracyjnymi, dlatego z chętnymi też nie ma problemu”*.

Celem kolejnego pytania było ustalenie, w jakiej formie jest realizowany i do kogo kierowany wolontariat pracowniczy lub inne działania prospołeczne mające miejsce

w firmach, których przedstawiciele zadeklarowali taką aktywność. Wśród odpowiedzi respondentów znalazły się różnorodne formy wolontariatu i działalności prospołecznych. Pojawił się tutaj wolontariat pracowniczy polegający na współpracy z organizacjami pozarządowymi w zakresie remontów mieszkań/domów ubogich rodzin, w tym przypadku pracownicy danej firmy otrzymują fundusz od pracodawcy na zakup materiałów budowlanych i samodzielnie wykonują prace remontowe. Pracodawcy wskazywali też na wolontariat pracowników w zakresie organizacji pikników/spotkań integracyjnych dla osób niepełnosprawnych i ich rodzin. Innym przykładem działalności prospołecznej firm, których przedstawiciele uczestniczyli w badaniu jest aktywność polegająca na włączaniu się w pracę na rzecz lokalnego środowiska poprzez m.in. pomoc w dbaniu o okoliczne tereny zielone, rozbudowie placów zabaw czy siłowni zewnętrznych. Pracodawcy wymieniali też jednorazowe akcje społeczne, w które chętnie angażują się pracownicy. Jeden z respondentów powiedział, że „[...] ostatnio nasza firma wzięła udział w biegu charytatywnym na rzecz zbiórki funduszy dla osób, które potrzebują protez kończyn”. Inny z pracodawców powiedział o interesującym systemie wolontariatu, który funkcjonuje w jego firmie – *„Nasza firma pozwala pracownikom na jeden dzień wolny na wolontariat. Może być on w każdej formie. Niektórzy pracownicy organizują grupy i razem idą pomagać lokalnym organizacjom np. w remoncie mieszkań dla samotnych kobiet. Inni uwielbiają pomagać w schronisku dla zwierząt. Ja każdego roku chodzę do kuchni dla bezdomnych gotować ciepłe posiłki. Później oczekujemy od pracowników formy reportażu ze zdjęciami, żeby podzielić się z resztą firmy, podczas kwartalnych spotkań. Jest naprawdę pozytywny odzew”*.

Następnie pracodawców biorących udział w badaniu zapytano czy pracownicy ich firm chętnie biorą udział w proponowanych przez nich formach wolontariatu lub innej pracy prospołecznej. Respondenci zgodnie przyznali, że pracownicy bardzo chętnie podejmują się tego typu aktywności i wykazują się dużym zaangażowaniem w realizację powierzonych zadań. Jeden z pracodawców powiedział, że *„Nasi pracownicy chętnie angażują się i biorą udział w takich wydarzeniach, ponieważ jest to też dla nich okazja do spędzenia wspólnego czasu i wymiany doświadczeń”*. Taką opinię pracodawców potwierdza również wypowiedź innego respondenta – *„Tak, ponieważ jest to oderwanie od pracy, motywacja, żeby pomagać innym w potrzebie. Podczas takiego wolontariatu wielu osobom zmienia się pogląd na świat i mają wrażenie, że robią coś dobrego, zmieniają pomalutką świat”*.

Na koniec wywiadu respondentów zapytano czy widzą pozytywne skutki realizowanej w ich firmie działalności prospołecznej lub wolontariatu pracowniczego. Również w tym zakresie uczestnicy badania byli zgodni i podkreślali dwie zasadnicze korzyści płynące z tego

typu aktywności. Jest to integracja pracowników oraz wzajemne motywowanie się do podejmowania pracy na rzecz innych. Pracodawcy podkreślali, że „[...] coraz więcej ludzi wyraża chęć na podobną działalność. Widząc, że wolontariat może być zaraźliwy. Może w pewien sposób nie chcą być „gorsi”, albo po prostu nie wiedzieli o takiej możliwości”, inny respondent powiedział, że tego typu aktywność „jednoczy coraz większą grupę naszych pracowników”. Prospołeczna działalność firmy korzystnie wpływa również na jej wizerunek, co również podkreślali pracodawcy uczestniczący w badaniu. W opinii jednego z respondentów - „Jest to jeden ze sposobów budowania pozytywnego wizerunku firmy i podwyższenia wydajności i zaangażowania pracowników”, podobnego zdania jest inny z pracodawców, który stwierdził, że „[...] jest to też wielki prestiż i wyróżnienie dla naszego hotelu”. Interesującą opinię wyraził kolejny z pracodawców, który powiedział, że „Pracownicy zaczynają cenić przy tym pracodawcę, który angażuje się i daje możliwość wolontariatu”.



## Podsumowanie

Wyniki badań zrealizowanych w ramach projektu „Za darmo nie robię – wolontariat drogą do sukcesu” pozwoliły osiągnąć zakładany cel. Ukazały one pozytywny wpływ aktywności młodzieży w ramach wolontariatu na jej sytuację na rynku pracy. Sukces ten podyktowany jest przede wszystkim wysokim poziomem kompetencji interpersonalnych, którym cechują się byli/obecni wolontariusze. Jak wskazują wyniki badań ilościowych wolontariat pozwala na zdobywanie i rozwój umiejętności interpersonalnych, które zgodnie z wynikami badań jakościowych są wysoko cenione przez pracodawców. Warto w tym miejscu podkreślić, że umiejętności interpersonalne kształtowane podczas wolontariatu i oczekiwane przez pracodawców są umiejętnościami uniwersalnymi, dającymi przewagę konkurencyjną na rynku pracy bez względu na branżę czy stanowisko pracy, o które ubiega się kandydat.

Kolejną determinantą sukcesu wolontariuszy na rynku pracy jest doświadczenie, które jest zdobywane podczas aktywności w ramach wolontariatu. Zrealizowane badania pokazują, że dla pracodawców doświadczenie jest czynnikiem mającym decydujący wpływ na wybór przyszłego pracownika. Zatem z założenia dobrowolna i bezpłatna działalność młodych ludzi na rzecz innych nie jest bez pożytku dla nich samych, gdyż ankietowani wolontariusze przyznają, że aktywność w ramach wolontariatu dała im możliwość zdobycia doświadczenia w dziedzinie, która jest dla nich interesująca. Perspektywicznie rzecz ujmując jest to również czynnik budujący ich przewagę na rynku pracy.

Wolontariat jest drogą do sukcesu młodych ludzi na rynku pracy także dzięki szkoleniom, z których bezpłatnie mogą korzystać wolontariusze. Z odpowiedzi respondentów wynika, że zakres tych szkoleń jest bardzo szeroki, a zdobyte podczas nich umiejętności mogą być wykorzystane na wielu stanowiskach pracy zawodowej.

Uczestnicy badania, wśród korzyści wynikających z bycia wolontariuszem, szczególnie często podkreślali jeszcze jedną zaletę swojej aktywności w ramach wolontariatu, mianowicie pozwala on budować sieć kontaktów, która pozostaje nie bez znaczenia dla osób poszukujących zatrudnienia.

Blisko 90% ankietowanych wolontariuszy uznało, że umiejętności zdobyte dzięki aktywności w ramach wolontariatu są przydatne na współczesnym rynku pracy. Dodatkowo 72,5% badanych wolontariuszy uważa się za lepszych kandydatów do pracy od osób nigdy nieangażujących w wolontariacie, a 81,8% respondentów informację o tego typu aktywności umieszcza w swoim CV. Młodzi ludzie są świadomi tego, że aktywność w ramach

wolontariatu korzystnie wpływa na ich sytuację na rynku pracy. Na co szczególną uwagę powinny zwrócić osoby, które jeszcze nie zdecydowały się na taką formę dzielenia się wolnym czasem z innymi.

Podsumowując wyniki badań zrealizowanych w ramach projektu podkreślić należy, że pracodawcy doceniają pozazawodową aktywność kandydatów do pracy. Dostrzegają oni pozytywny wpływ byłej lub obecnej aktywności w ramach wolontariatu na pracowników. Pracodawcy potrafią wymienić pozytywne cechy, którymi charakteryzują się pracownicy będący wolontariuszami, a których nie posiadają pozostałe osoby zatrudnione w ich firmach. Dodatkowo ankietowani pracodawcy przyznali, że udział w badaniu zwrócił ich uwagę na korzyści, jakie płyną z wolontariatu zarówno dla potencjalnych pracowników, jak i dla przedsiębiorstw, w których są zatrudniani wolontariusze. Dlatego w przyszłości będą oni doceniać zamieszczaną w dokumentach aplikacyjnych informację o aktywności w ramach wolontariatu kandydatów do pracy.

Nie podlega wątpliwości, że aktywność w ramach wolontariatu korzystnie wpływa na sytuację rynkową młodych ludzi. Daje szansę na budowanie kariery zawodowej na wysokim poziomie. Można powiedzieć, że wolontariat nie jest punktem wyjścia do planowania kariery zawodowej, lecz jest karierą sam w sobie.

## Spis źródeł i literatury

1. A. Bejma, *Wolontariat w Polsce i w Europie Środkowo-Wschodniej. Prawo i praktyka*, Wydawca ASPRA-JR, Warszawa 2012
2. J. Chrapek, *Dzielmy się miłością*, List, Radom 2001
3. L. K. Gilejko, Błaszczuk B., *Aktywność obywatelska na poziomie lokalnym. Formy i uwarunkowania. Lokalizm Regionalizm Globalizm, Typografia*, Pułtusk 2011
4. M. Górecki, *Wolontariat*, (w) Lalak D., Pilch T., *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*, Wydawnictwo akademickie Żak, Warszawa 1999
5. <http://wolontariat.ngo.pl>
6. <https://pl.glosbe.com/la/pl/voluntas>
7. A. Kanios, *Spoleczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, wyd. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010
8. S. Leszczyński, *Wolontariat – definicja, typy, readaptacja społeczna*, DOI: 10.15503/onis2012-131-138, *Ogrody nauk i sztuk* nr 2012 (2)
9. Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie
10. M. Zauska, *Spoleczne uwarunkowania angazowania się w działalność organizacji pozarządowych*, (w) Zauska M., Boczoń J., *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim*, Wydawnictwo Interart, Warszawa 1996

**Alicja Dolińska** - doktor nauk ekonomicznych, absolwentka Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Wykładowca, trener, szkoleniowiec, ekspert z zakresu ekonomii społecznej. Prezes Zarządu Stowarzyszenia Instytut Edukacyjno - Badawczy. Od początku istnienia Stowarzyszenia uczestniczy w codziennej pracy organizacji i koordynacji zadań realizowanych na rzecz lokalnej społeczności. Autorka licznych publikacji poświęconych problematyce młodzieży w zakresie edukacji i zatrudnienia oraz procesom migracyjnym.

**Monika Grabowska** – doktor nauk ekonomicznych, absolwentka Uniwersytetu Ekonomiczno-Socjologicznego w Łodzi. Adiunkt w Katedrze Ekonomii i Badań nad Rozwojem Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Zainteresowania badawcze to: polityka społeczna, kapitał ludzki, polityka gospodarcza, polityka regionalna, zrównoważony rozwój, ekonomia społeczna. Współpracuje z Europejskim Stowarzyszeniem Ekonomistów Środowiska i Zasobów Naturalnych, Narodowym Uniwersytetem w Tarnopolu oraz Stowarzyszeniem Instytut Ekonomiczno - Badawczy.

**Natalia Nahajowska** – absolwentka, a obecnie doktorantka Akademii Wychowania Fizycznego w katedrze Dydaktyki Wychowania Fizycznego. Ukończyła również studia podyplomowe na kierunku Oligofrenopedagogika oraz Pedagogika dla Nauczycieli. Obecnie prowadzi Centrum Aktywności i Rozwoju Dzieci i Młodzieży, gdzie na co dzień współpracuje z wolontariuszami, a ponadto prowadzi Klub Środowiskowego Wsparcia i Aktywizacji Społecznej dla osób z niepełnosprawnościami. Przez wiele lat była wolontariuszką w organizacjach pozarządowych działających na Dolnym Śląsku. To właśnie dzięki wolontariatowi poznała problemy osób z niepełnosprawnościami, którym dziś stara się pomagać. *„Dzięki wolontariatowi poznałam wielu wspaniałych ludzi, którzy pokazali mi inny świat. Świat, którego wcześniej nie zauważałam; cieszenie się z każdej małej rzeczy i docenianie tego, co się posiada. Niosąc pomoc innym, poznałam samą siebie i wytyczyłam drogę, którą chcę iść w życiu. To była bardzo cenna lekcja życia”.*

**Projekt**  
**„Za darmo nie robię – wolontariat drogą do sukcesu”**  
**został zrealizowany przez:**



Stowarzyszenie Instytut Edukacyjno – Badawczy  
ul. Kwiatowa 3  
55-010 Smardzów  
tel. +48 501 332 590  
ieb@op.pl  
www.ieb.stefa.pl  
www.facebook.com/StowarzyszenieIEB