



Harcerski Instytut Badawczy

Służba a wolontariat - podobieństwa i różnice

KOMUNIKAT Z BADANIA nr 3/2020

Koordynatorka projektu badawczego: phm. Urszula Warchocka

Opracowanie komunikatu z badania: phm. Urszula Warchocka, dh Filip Wróblewski

Konsultacje zewnętrzne: hm. Grzegorz Catek

Wsparcie techniczne i realizacja badania: phm. Paulina Król

Dane tabelaryczne: phm. Piotr Kołodziejczyk

Przedruk i rozpowszechnianie tego materiału w całości wyłącznie za zgodą Harcerskiego Instytutu Badawczego ZHP, cytowanie fragmentów opracowania oraz danych empirycznych wymaga podania źródła.

Warszawa, sierpień 2020

Spis treści

Wprowadzenie	3
Metodologia	3
Służba i wolontariat w przykładach.....	4
Cechy służby i wolontariatu.....	6
Stwierdzenia związane ze służbą i wolontariatem	6
Motywacje	7
Materialne probrzeze podjęcia działania społecznego.....	7
Wpływ oczekiwanych niewymiernych korzyści na podjęcie działania	8
Inne czynniki wpływu	10
Emocje i odczucia	12
Umowy wolontariackie	12
CV.....	13
Aktywność w ZHP (doświadczenie).....	13
Aktywność w ZHP (umiejętności)	14
Aktywność w innych organizacjach poza ZHP (doświadczenie)	15
Aktywność w innych organizacjach poza ZHP (umiejętności)	16
Podsumowanie	17
Spis tabel:.....	18
Spis wykresów:	18



Wprowadzenie

Przedstawiony projekt badawczy dotyczył zbadania opinii ankietowanych dotyczącej pojęć służba oraz wolontariat. Zostało opracowane przez członków Harcerskiego Instytutu Badawczego ZHP w 2019 roku. Dane zostały zebrane na przełomie kwietnia i maja 2019 roku używając platformy HIB. Służba i wolontariat przeplata się w naszych harcerskich działaniach zarówno na poziomie metodyki, szczególnie wędrowniczej, jak i w powszechnym odbiorze aktywności harcerzy, tak często nazywanych wolontariatem. Badania związane z wolontariatem co jakiś czas realizowane są przez różne podmioty badawcze takie jak CBOŚ, GUS a także Stowarzyszenie Klon/Jawor. Nie jest jednak badana postawa związania z pełnieniem służby, która tak często przejawia się w naszych harcerskich działaniach. Postanowiliśmy więc sprawdzić, jak respondenci opisują swoje aktywności, czy nazywają je służbą czy wolontariatem, a także czy w życiu zawodowym potrafią “sprzedać” je podczas aplikowania do pracy.

Metodologia

Badania panelowe Związku Harcerstwa Polskiego kierowane są do członków organizacji. Jednak, co oczywiste - w bazach uczestników znajduje się pewna grupa członków ZHP. Nie ma możliwości ustalenia, czy jest to w jakiś sposób grupa szczególna, czy nie, a zatem nie mamy tu do czynienia z klasycznym losowaniem próby. Nie można zatem przyjąć, że wyniki testu można odnosić do całego Związku Harcerstwa Polskiego, a jedynie do grupy badanych. Link otwarty dostępny był przez miesiąc. Zdecydowana większość pytań była pytaniami zamkniętymi, gdzie ankietowani wybierali z dostępnych odpowiedzi. Prowadziliśmy rekonesans opinii respondentów dotyczących służby i wolontariatu w naszym życiu. W badaniu była też część pytań otwartych, służących do swobodnej odpowiedzi ankietowanego. Sonda została przeprowadzona jednorazowo i nie była powtarzana. Ankieta została skonsultowana ze specjalistami związanymi zawodowo z instytucjami pozarządowymi.

Tabela 1 Opis próby badawczej

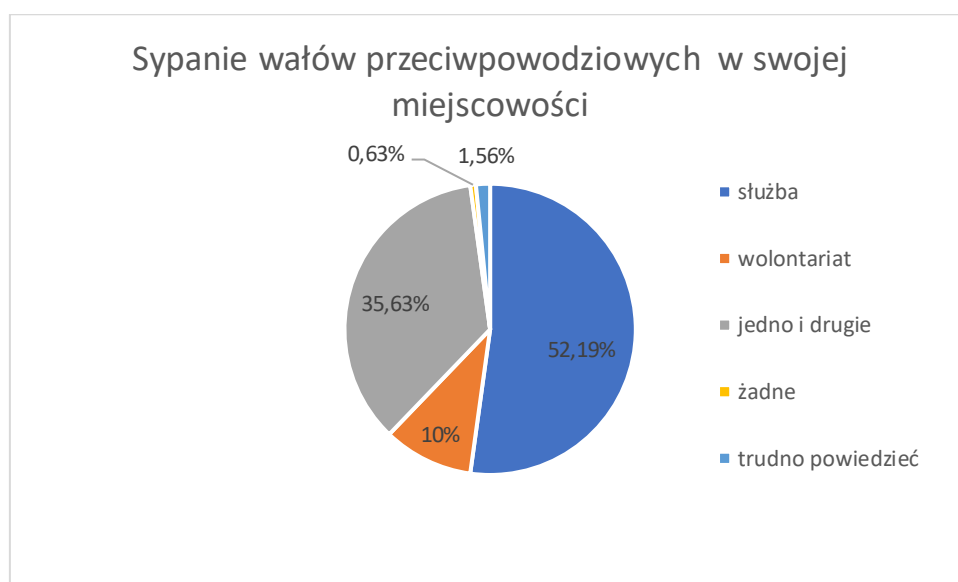
Atrybut	Podział	Procent
Płeć	Kobieta	51,5%
	Mężczyzna	48,5%
Wiek	Do 14 lat	4,1%
	15-16 lat	8,8 %
	17-18 lat	13,2%
	19-25 lat	35 %
	26-35 lat	23 %
	Powyżej 36 lat	15,9 %
Instruktor	Tak	68,1%
	Nie	31,9%
Pełniona funkcja	Bez funkcji	10,1 %
	Przyboczny/Przyboczna	12,2 %
	Drużynowy/Drużynowa	30,4 %
	Inna funkcja	47,3 %



Służba i wolontariat w przykładach

Rozpoczynając tę ankietę postanowiliśmy poznać definicję słów służba i wolontariat wg uczestników badania, wykorzystując do tego kilka sytuacji z życia codziennego, prosząc o ocenę czy ich zdaniem przedstawiona sytuacja jest służbą, wolontariatem czy może jednym i drugim. Dopuszczalna była także odpowiedź, że nie jest to żadna z wyżej podanych odpowiedzi. Poniżej przedstawiamy kilka wybranych sytuacji, które pokazują jak w praktyce wygląda wg Ankietowanych pełnienie służby i wolontariatu.

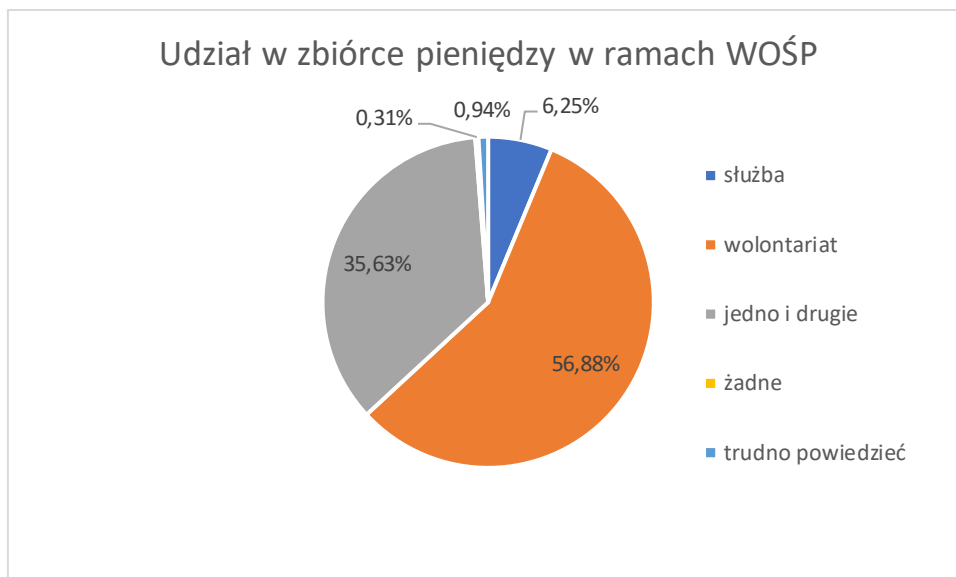
- Sypanie wałów przeciwpowodziowych uzyskało 52 % poparcie dla służby, największe wśród ankietowanych między 26 a 35 rokiem życia (64,38 %)



Wykres 1 Sypanie wałów przeciwpowodziowych jako przykład służby

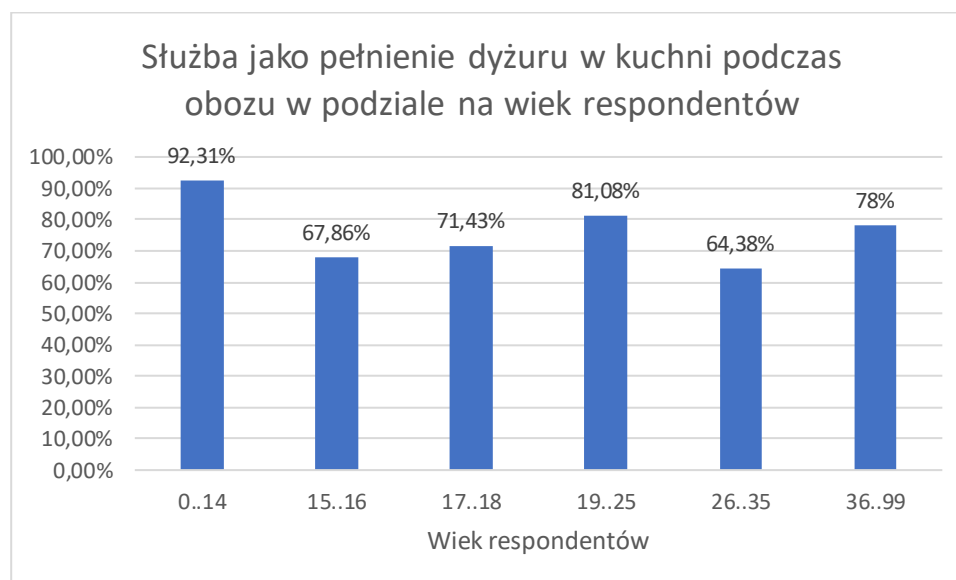
- Pomoc przy festynie - 50,3 % respondentów uznało za wolontariat
- Odpłatna pomoc przy festynie według 80,63% nie jest ani służbą, ani wolontariatem.
- Robienie raz w tygodniu zakupów dla osoby niepełnosprawnej mieszkającej w okolicy to wolontariat dla 62 % osób w wieku do 14 lat.
- Prowadzenie drużyny przez drużynowego i regularne (raz w tygodniu) organizowanie zbiórki drużyny jest służbą i wolontariatem dla połowy ankietowanych (51%) jednakże dla respondentów w wieku do lat 14 to działanie bliższe jest służbie i uważa tak 62 % tychże osób.

Oczywistą formą wolontariatu był udział w zbiórce pieniędzy w ramach Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, takiej odpowiedzi udzieliło 56,88 % respondentów, wśród młodzieży pomiędzy 15 i 16 rokiem życia była to już dominująca odpowiedź, odpowiedziało tak 75 % ankietowanych.



Wykres 2 Udział w zbiórce pieniędzy w ramach WOŚP jako przykład wolontariatu

Pełnienie dyżuru w kuchni podczas obozu dla 75 % ankietowanych jest służbą, za to ponad 90 % wynik - 92,31 % to wynik odpowiedzi harcerzy i harcerek z grupy wiekowej do lat 14. Sytuacja ta, zapewne niejednokrotnie była osobistym doświadczeniem ankietowanych.



Wykres 3 Rozkład procentowy klasyfikacji służby jako pełnienie dyżuru w kuchni w odniesieniu do wieku ankietowanych

Świadczenie nieodpłatnej pomocy w postaci korepetycji to wolontariat dla 51,56 % respondentów, z czego możemy zauważyć pewną zależność, ponieważ osoby w wieku do 14 lat odpowiedziały tak w prawie 70 %, czyli są to potencjalne osoby korzystające z korepetycji, natomiast potencjalni korepetytorzy, czyli osoby mieć 17 a 18 rokiem życia odpowiedziały tak w prawie 67 % przypadków.

Pełnienie funkcji skarbnika to służbą dla 45 % ankietowanych z czego w oczach harcerzy do 14 r.ż. jest to już blisko 70 % dla pełnienie tej funkcji jako służby, podobny wynik notowany był wśród osób

nie będących instruktorami. Za służbę i wolontariat respondenci uważają współorganizowanie Wigilii dla osób bezdomnych oraz prowadzenie harcerskiej świetlicy środowiskowej. W obu przypadkach na tą odpowiedź wskazano kolejno w 49 % oraz 47 % przypadków.

Cechy służby i wolontariatu

Następnym aspektem, który badaliśmy w naszej ankiecie była opinia uczestników badania odnośnie wybranych przez nas do badania cech związanych ze służbą i wolontariatem. Skala była 5-stopniowa, gdzie przesunięcie suwaka w skrajnie w prawo lub lewo przypasowało daną cechę do służby lub wolontariatu a pozostawienie suwaka w pozycji wyjściowej było znakiem, że nie można danej cechy jednoznacznie sklasyfikować. Pierwszą cechą był Prestiż, który uzyskał 43 % odpowiedzi na brak jednoznacznej klasyfikacji. Podobnie jest z samodoskonaleniem, tyle że wynik to blisko 37 %.

Punktualność uzyskała jeszcze więcej, bo nie jest to cecha tożsama dla służby lub wolontariatu wg Ponad 47 % respondentów. Pozostałe cechy tj. poczucie odpowiedzialności, współdziałanie oraz dobrowolność, także nie zyskały jednoznacznego przypisania do służby lub wolontariatu - było to odpowiednio 35 %, 52 % oraz 60 %.

Powaga/doniosłość to jedna cecha, która została wskazana przez znaczny procent 37,81 % jako cecha służby, dla osób w wieku od 0-14 było to już 61,54 %, natomiast z funkcją przybocznego taką odpowiedź zaznaczyło 51,28 %

Stwierdzenia związane ze służbą i wolontariatem

Poprosiliśmy naszych respondentów, aby wyrazili swoją opinie odnośnie spotykanych stwierdzeń związanych ze służbą i wolontariatem, które możemy usłyszeć w swoich środowiskach. Pytanie było pytaniem zamkniętym z 5 możliwymi odpowiedziami od zdecydowanie się zgadzam do zdecydowanie się nie zgadzam. Jeśli stwierdzenie było obojętne dla ankietowanych mogli zaznaczyć odpowiedź: Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam. Pierwszym stwierdzeniem było: "Dla mnie służba jest związana ze stałym obowiązkiem, podczas, gdy wolontariat to działanie bardziej jednorazowe." - nie zgodziło się z tym blisko 42 % pytanym. Pośród osób, które zgodziły się z tym stwierdzeniem ponad 46 % to osoby w wieku do 14 lat.

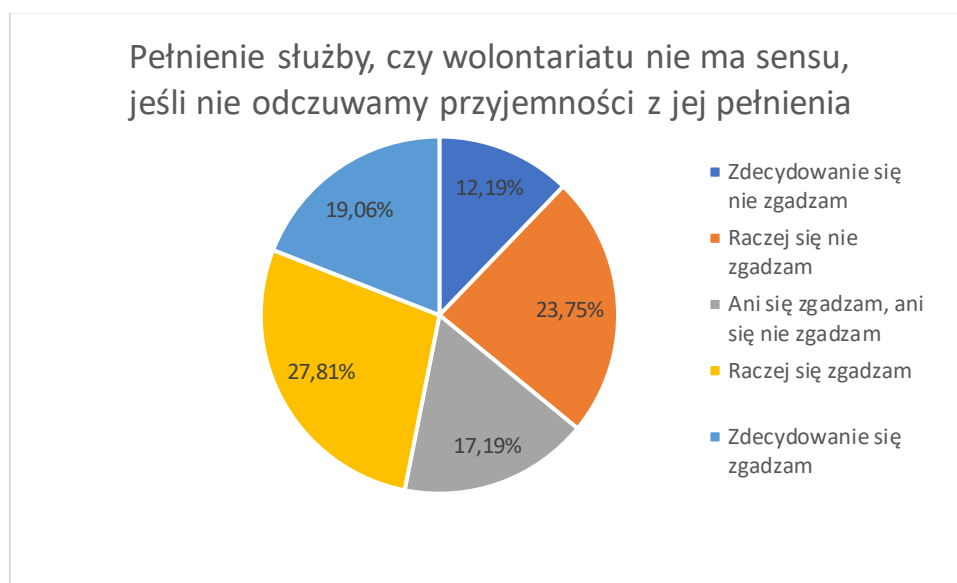
Jako stałe zaangażowanie wolontariat nie jest uważany przez ponad 70 % respondentów, to samo dotyczy nazywanie służby jednorazowym działaniem. Zdecydowanie nie zgodziło się z tym stwierdzeniem 56 % ankietowanych w wieku od 36 lat.

Za służbę jako pewien rodzaj poświęcenia, której pełnienie nie musi być przyjemne, ale i tak warto ją pełnić - z tym raczej zgadza się 43 % respondentów.

Podobne stwierdzenie znalazło się w ankiecie odnośnie wolontariatu i tutaj wynik jest podobny do powyższego - 43 % z czego jest to suma zaznaczonych odpowiedzi "raczej się zgadzam" i "zdecydowanie się zgadzam". Ta odpowiedź w przeważającej części, bo aż 84 % była wybierana przez osoby w wieku do 14 r.ż. 70 % ankietowanych uważa, że jest różnica pomiędzy słowami służba i wolontariat. "Pełnienie służby jest czymś bardziej poważnym niż uczestnictwo w wolontariacie." - taką opinię ma 43 % badanych w wieku między 15 a 16 rokiem życia, co pokrywa się z opiniami zasłyszczanymi w naszych środowiskach, wśród młodych początkujących wędrowników. ¾ ankietowanych jest zgodna z tym, że każdego dnia należy robić dobre uczynki, niezależnie czy to jest nazywane służbą, czy wolontariatem. Nie ma znaczenia czy jest to służba na kuchni podczas obozu czy pomoc osobom potrzebującym - każdy dobry uczynek jest równie wartościowy z czym zgadza się blisko 60 % ankietowanych. Pytaliśmy także, o odczucia związane z pełnieniem służby, czy



odczuwamy, że jest ona nudna lub niepotrzebna. W obu przypadkach, ankietowani uznali, że te stwierdzenia nie są zgodne z prawdą.



Wykres 4 Opinie dotyczące służby i wolontariatu

Motywacje

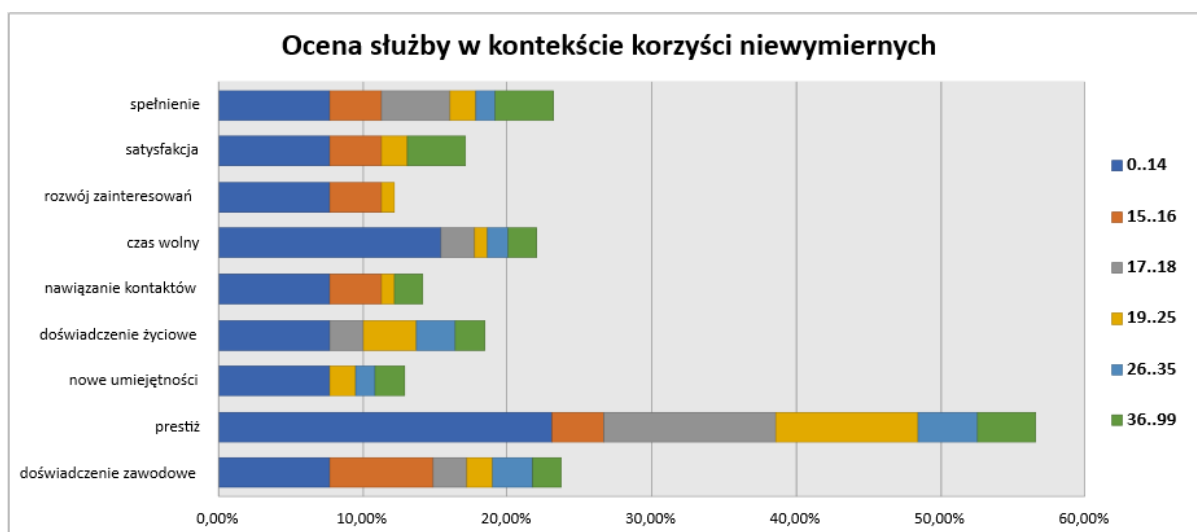
W celu rozpoznania charakteru motywacji towarzyszących podejmowaniu się służby bądź wolontariatu spytaliśmy ankietowanych o korzyści płynące z podejmowania się aktywności. W obu przypadkach poprosiliśmy o określenie, czy dany rodzaj korzyści odpowiada bardziej służbie czy wolontariatowi, odpowiadający mieli też trzecią możliwość wyboru, to jest jednoczesne wskazanie obu tych aktywności. W większości udzielanych odpowiedzi respondenci wybierali trzecią możliwość, co dawało wyniki dwucyfrowe, a zatem wielokrotnie większe niżeli odpowiedzi tylko i wyłącznie dla służby bądź wolontariatu. Dla pełniejszego zrozumienia różnic i zachodzących między nimi zależności nacisk w analizie położyliśmy na porównanie wyników dla dwóch pierwszych kategorii, uwzględniając przy tym w razie konieczności wyniki z trzeciej odpowiedzi.

Materialne proberze podjęcia działania społecznego

W przypadku korzyści wymiernych spytaliśmy o uwierzytelnienia w postaci zaświadczeń o prowadzonych działaniach, opinii na temat prowadzonych działań oraz zaświadczeń o wykonaniu świadczeń. We wszystkich przypadkach ankietowani najchętniej wybierali trzecią odpowiedź wskazując na podobną rolę tych korzyści zarazem dla wolontariatu jak i służby. Porównując odpowiedzi udzielone osobno dla służby i wolontariatu, u badanych zarysowuje się intuicyjne rozróżnienie między nimi. W przypadku możliwości uzyskania zaświadczenia (o działaniach/świadczeniach) częściej kojarzono tę formę bonifikaty z wolontariatem niż ze służbą. Jest odwrotnie w przypadku uzyskiwania opinii, a zatem oceny opisowej. W tym przypadku respondenci częściej wskazywali na służbę. Co ciekawe, dla grupy wiekowej 19-25, opinia uzyskiwana w przypadku służby (8,11 %) ma proporcjonalnie dużo większe znaczenie niżeli gdyby miała się ona wiązać z wolontariatem (2,70 %).



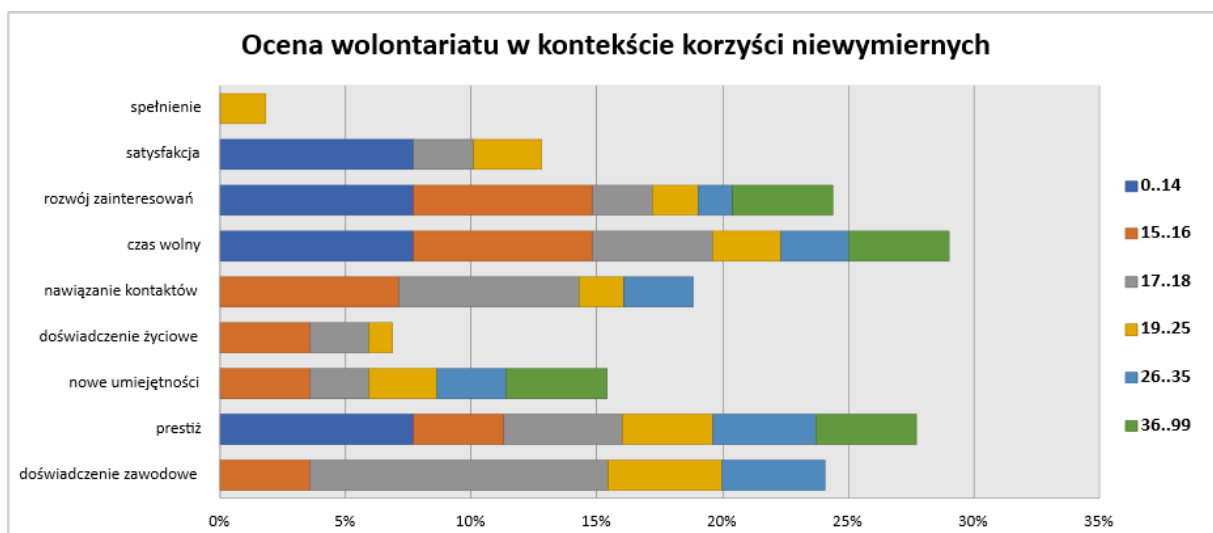
Wpływ oczekiwanych niewymiernych korzyści na podjęcie działania



Wykres 5 Ocena służby w kontekście korzyści niewymiernych

Chcąc pełniej zrozumieć motywacje przypisywane podejmowaniu się służby i jej odróżnieniu od wolontariatu, spytaliśmy także o korzyści niewymierne sytuujące się w obrębie kompetencji społecznych, sieci relacji oraz możliwości zaspokajania własnych potrzeb. Analogicznie, jak w przypadku korzyści wymiernych poprosiliśmy o przyporządkowanie do jednej z trzech kategorii następujących korzyści: doświadczenie zawodowe, prestiż, nowe umiejętności, doświadczenie życiowe, nawiązywanie nowych kontaktów, możliwość spędzenia czasu wolnego w ciekawy sposób, możliwość rozwoju swoich zainteresowań lub pasji, satysfakcja, poczucie spełnienia. Podobnie jak w poprzednim przypadku większość respondentów wybierała trzecią odpowiedź - wskazując na równorzędne znaczenie dla służby i wolontariatu motywacji płynących z korzyści niewymiernych.

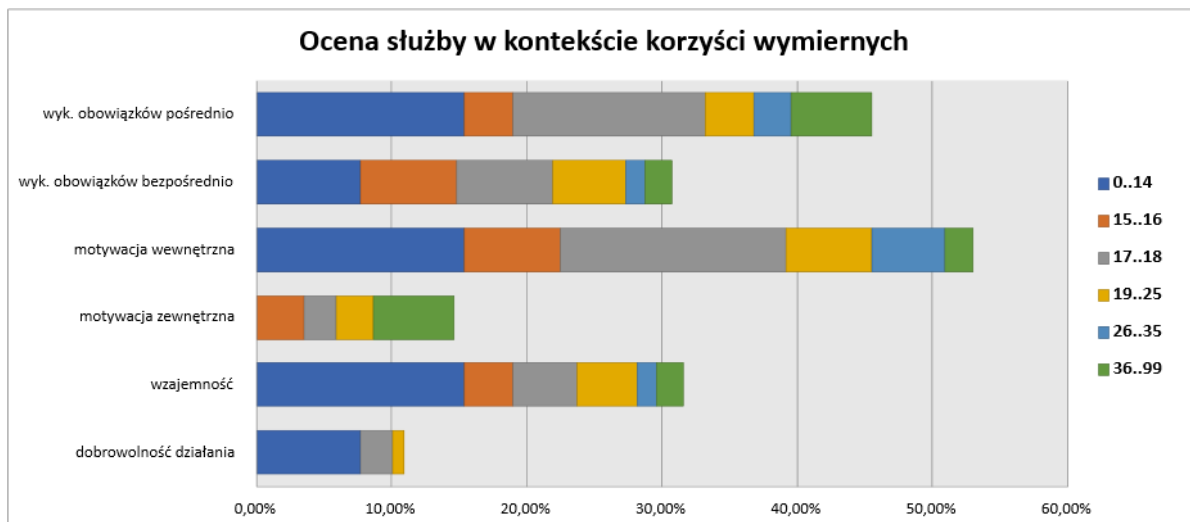
By lepiej zrozumieć subtelność różnic między tymi dwiema formami aktywności społecznej, ponownie porównamy wskazania udzielone rozłącznie dla wolontariatu lub służby. W tym kontekście respondenci dla wszystkich grup wiekowych (z incydentalnymi odchyleniami) chętniej wskazywali, że wolontariat kojarzy im się z możliwością zdobycia doświadczenia zawodowego oraz nabywaniem nowych umiejętności. Aktywność ta, w ich przekonaniu, daje ponadto sposobność spędzenia czasu wolnego w ciekawy sposób a także zapewnia możliwość rozwoju własnych zainteresowań lub pasji. W odróżnieniu od wolontariatu, służbie o wiele chętniej przypisywano związek z osiąganiem prestiżu, zdobywaniem doświadczenia życiowego, a wreszcie osiąganiem spełnienia. W ocenie ankietowanych obie formy aktywności dają podobną możliwość na nawiązanie nowych kontaktów oraz osiągnięcie satysfakcji. Rozróżnienie zarysowujące się w zebranych odpowiedziach wskazuje na rozgraniczenie między służbą a wolontariatem w oparciu o system przypisywanych im wartości. Służba jawi się zatem respondentom jako na pół wzniosła działalność o charakterze etosowym, wolontariat zaś chętniej utożsamiany jest z pragmatycznym wymiarem życia - z jednej strony, jest środkiem do uzyskania pracy, zaś z drugiej, źródłem rozrywki.



Wykres 6 Ocena wolontariatu w kontekście korzyści niewymiernych

W przypadku najmłodszej i zarazem najmniej licznej grupy objętej badaniem (osoby w wieku do 14 roku życia) zarysowała się odwrotna prawidłowość. W ich ocenie to służba wydaje się atrakcyjniejsza - daje możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego i życiowego, nabycia nowych umiejętności i nawiązania nowych kontaktów, do tego daje możliwość spędzenia czasu wolnego w ciekawy sposób (15,3%), a przy tym jawi się jako źródło prestiżu (23%). Być może takie sprofilowanie odpowiedzi jest wynikiem trudności w rozróżnieniu między specyfiką służby i wolontariatu (co może być skorelowane z wiekiem i nikłym doświadczeniem życiowym). Co nie bez znaczenia, postrzeganie służby jako sposobu na zdobycie doświadczenia zawodowego utrzymuje się także w kolejnej grupie wiekowej (osoby w wieku 15-16 lat) na poziomie 7,14% z równorzędnymi wskazaniem na wolontariat na poziomie 3,5%. Tym samym, dla członków ZHP w wieku do 16 roku życia, zarysowuje się tendencja do postrzegania służby w kontekście nabywania umiejętności i kompetencji przydatnych do świadczenia pracy. Warto dodać, że w analizowanym kontekście zachodzi zależność odwrotna dla kolejnych grup wiekowych (17-35 lat) jednocześnie skorelowana z pełnieniem funkcji. I tak, o ile osoby niepełniące funkcji w ZHP chętniej przypisują służbie możliwość zdobywania doświadczenia zawodowego (3,13% do 0), o tyle za taką rolę wolontariatu (aniżeli służby) opowiadają się zarazem przybocznicy (3,1% do 0), drużynowi (6,2% do 3%) oraz osoby pełniące inne funkcje (4% do 3%). Widać w tym wyraźną dysproporcję między ocenami służby formułowanymi przez młodzież względem ocen wychowawców. Ze względu na wskazany rozróżnienie, sposób sprofilowania postrzegania służby we wskazanej grupie wiekowej (do 16 roku życia) powinien zostać uwzględniony w przyszłości przy projektowaniu ewentualnych zmian systemu metodycznego ZHP. Stanowi bowiem dogodny do wykorzystania kapitał symboliczny potrzebny do popularyzacji i ugruntowywania harcerskich zasad wychowawczych, a także budowania podstaw ich pełnego rozumienia i świadomego realizowania. W tym względzie warto też zastanowić się nad przyczynami zmiany recepcji służby w kolejnych grupach wiekowych/metodycznych - kwestia ta będzie wymagać jednak osobnych badań.

Inne czynniki wpływu



Wykres 7 Ocena służby w kontekście korzyści wymiernych

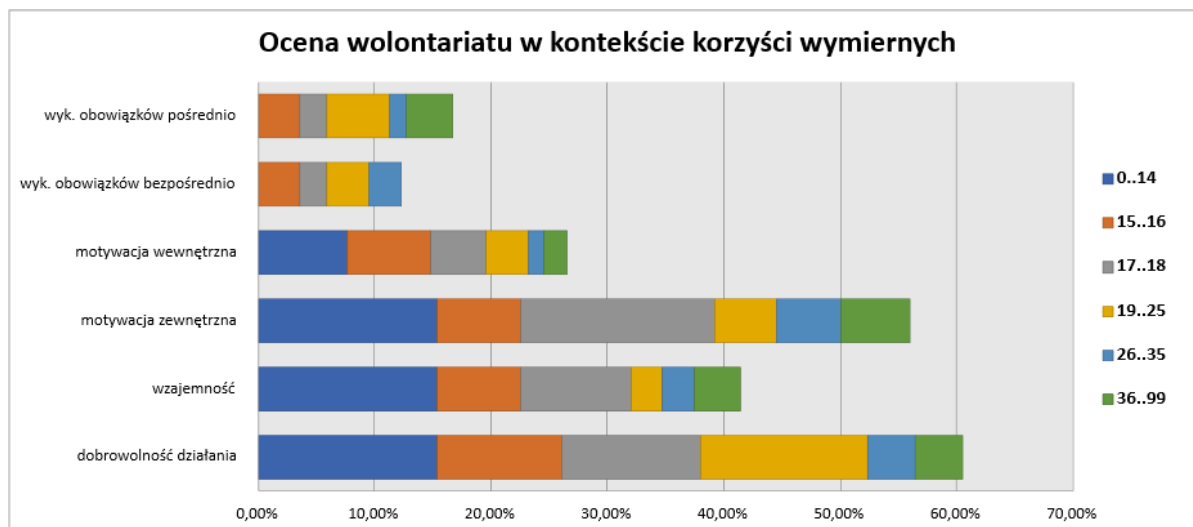
By zweryfikować i pogłębić wnioski płynące z pytania o wymierne i pozbawione tego aspektu korzyści wiążące się z pełnieniem służby bądź realizacją wolontariatu, spytaliśmy harcerzy i instruktorów o inne czynniki mające wpływ na ich decyzje związane ze wskazanymi formami aktywności. Były to następujące kwestie: dobrowolność działania, wzajemność oddziaływania osób oferujących pomoc i jej adresatów, motywacja do działania mająca źródło w osobach innych niż podejmujący się świadczenia pomocy, wewnętrzna motywacja działającej osoby, chęć bezpośredniego wykonywania powierzonych obowiązków, czy wreszcie działanie pośrednie polegające na delegowaniu zadań innym. Ankietowani podobnie jak w poprzednich przypadkach mogli przyporządkować przedstawione czynniki wpływu do jednej z trzech kategorii. Większość odpowiedzi kształtowała się podobnie premiując równorzędne traktowanie wolontariatu oraz służby. Analogicznie, jak w poprzednich przypadkach, szczególną uwagę warto zwrócić na odpowiedzi rozłączne dla służby i wolontariatu.

Tabela 2 Rozkład odpowiedzi dotyczących dobrowolności w pełnieniu służby i wolontariatu

Wiek	do 14	15-16	17-18	19-25	26-35	36-99
Służba	7,69 %	0 %	2,38 %	0,90 %	0 %	0 %
Wolontariat	15,38 %	10,71 %	11,90 %	14,41 %	4,11 %	4 %
Oba	7,69 %	7,14 %	16,67 %	9,91 %	17,81 %	24 %

Niemniej kilka pytań wykracza poza dotychczas występujący schemat. Jest tak choćby w przypadku dobrowolności. Respondenci w tym względzie najchętniej wskazywali odpowiedź trzecią oraz drugą, praktycznie pomijając samą służbę w kontekście dobrowolności. Na kluczowe znaczenie dobrowolności w pełnieniu wolontariatu wskazywali najmłodszy (w grupie do 14 roku życia było to 15,38 %, a osoby w wieku 15-16 - 10,71 %) oraz osoby w wieku 19-35 (14,41 %). Na równorzędne znaczenie

dobrowolności zarówno dla służby i wolontariatu wskazywała młodzież (lat 17-18 - 16,67 %) oraz dorośli (grupa 26-35 - 17,81 % i 36-99 - 24 %). Na odpowiedziach osób dorosłych ważyć może rozumienie natury tych form aktywności, w kontekście podstaw ideowych wiązanych w ZHP ze służbą zastanawia jednak znikomy odsetek odpowiedzi przydających jej ten aspekt. Być może takie pozycjonowanie służby wiąże się z postrzeganiem jej przez pryzmat obowiązku.



Wykres 8 Ocena wolontariatu w kontekście korzyści wymiernych

Tak jak w przypadku omówionych uprzednio motywacji niewymiernych uwidocznia się różnica postaw i ocen służby w zależności od przynależności do grupy wiekowej oraz faktu pełnienia funkcji w ZHP. O w ocenie wszystkich respondentów służba i wolontariat w podobnym stopniu wiążą się ze wzajemnością oddziaływań stron, o tyle podjęcie się ich za przyczyną osób trzecich ma szczególne znaczenie dla młodzieży (w grupie do 14 roku stosunek odpowiedzi na rzecz wolontariatu względem służby wynosi 15,35 % do 0, dla grupy 15-16 - 7,14 % do 3,57, oraz dla osób 17-18 aż 16,67 % do 2,38 %), za to jednakowe znaczenie dla obu tych czynników podają osoby ze starszych grup wiekowych, wskazując wolontariat jako drugi wybór. Za to w ocenie młodzieży to motywacja wewnętrzna ma kluczowe znaczenie dla podejmowania się służby (w poszczególnych grupach wskazania wyniosły odpowiednio: do 14 - 15,38 %, 15-16 - 7,14 %, 17-18 - 16,67 %). Ocenę tę w pewnym stopniu dzielają wychowawcy (osoby w grupach od 19 do 99 roku życia). Wskazywali oni na jednakowe znaczenie wewnętrznej motywacji do pełnienia służby i wolontariatu. Ponadto, udzielając odpowiedzi rozłącznych, w tym kontekście dużo chętniej wskazywali oni na służbę aniżeli na wolontariat. Zarysowuje się tym samym fundamentalna różnica, co do natury i charakteru służby i wolontariatu. Pierwsza, choć daleka od dobrowolności i rozumiana jako obowiązek wydaje się mieć swoje źródło w wewnętrznej potrzebie podejmującej się jej osoby. Wtóra, bierze swój początek w działaniach innych, których inicjatywy dopiero stają się zaczynem działania dla szerszego kręgu osób. Ujawnia się zatem obraz własny harcerki i harcerzy jako osób przysposobionych do działania, szukających go i podejmujących się go z własnej inicjatywy.

W ocenach badanych nie widać większych różnic co do sposobu realizowania wolontariatu oraz służby. W obu przypadkach wskazywano na podobną rolę bezpośredniego działania oraz delegowania zadań. W przypadku pośredniej formy realizacji działań, osoby z młodszych grup wiekowych (do 18 roku

życia) jednocześnie niepełniące funkcji, chętniej przypisywały tę formę aktywności służbie aniżeli wolontariatowi.

Analizowane dane wskazują na odmienne pozycjonowanie służby przez nastoletnich członków ZHP względem tego, jak postrzegają ją pełnoletni. Ogląd służby w obu przypadkach wydaje się różnić w wymiarze partykularnym, jest jednak komplementarny i ulega zmianie wraz z osiągnięciem dojrzałości. Przyczynia się do tego być może pełniejsze i głębsze rozumienie niuansów związanych z osiągnięciem samodzielności życiowej. Warto by zarysowująca się w tym względzie prawidłowość została odpowiednio wykorzystana w kształtowaniu instrumentów metodycznych dla poszczególnych grup wiekowych.

Emocje i odczucia

Proszę ocenić w skali od 1 do 5, w jakim stopniu działając w harcerstwie czujesz się wolontariuszem? Na "5" swój stopień bycia wolontariuszem działając w ZHP oceniło blisko 48 % respondentów z czego największy procent to osoby w wieku między 19-25 = 54 %, 26-35 = 61,64 % a w wieku powyżej 36 lat jest to już 50 %. Czwórkę dały za to w największym stopniu osoby od 15-16 lat (53,57 %).

Kolejne 2 pytania jak pokazało się po analizie wyników są ze sobą związane, ponieważ zapytaliśmy o emocje związane z nazywaniem naszej działalności w ZHP. Ankietowani mogli wybrać swoją odpowiedź z 5 stopniowej skali, gdzie "5" to bardzo pozytywne a "1" oznaczała bardzo negatywne emocje. Użyliśmy dwóch sformułowań nazywając je jako pierwsze wolontariatem, gdzie odpowiedź raczej pozytywne emocje została zaznaczona przez 38,7 % ankietowanych z czego największy procent tej odpowiedzi znaczący osoby w wieku do 14 lat - 46,15 % oraz w wieku 17-18 - 47,62 %. Ta odpowiedź przeważała wśród osób z funkcją przybocznego (48,72 %). Drugim sformułowaniem było nazwanie naszych działań służbą, co spotkało się z większym entuzjazmem, ponieważ jako 'bardzo pozytywne' emocje oceniło ją 54,38 %, z czego ponad 60 % respondentów to mężczyźni w wieku między 17 a 18 r.ż. Wyraźnie widać, że nasza działalność spotyka się z większą aprobatą, jeśli jest nazywana służbą.

Umowy wolontariackie

Kolejną częścią naszego badania były pytania związane z umowami wolontariackimi, umiejętnością przekładania naszych umiejętności zdobytych w harcerstwie na życie zawodowe np. Podczas wpisywania ich do CV. W tej części ankiety brali udział tylko ankietowani, którzy pełnili funkcję instruktorską, jeśli jej nie pełnili wówczas przeszli do kolejnej grupy pytań.

Funkcję instruktorską wśród naszych respondentów pełniło ponad 71 % osób, i to do nich były kierowane kolejne pytania. Zapytaliśmy o to czy mają podpisaną umowę wolontariacką i tutaj ma niewiele ponad połowa osób, bo jest to 54,82 %. Takiej odpowiedzi w największym procencie udzieli drużynowi - 69 % oraz osoby w wieku między 19..25 lat - 60,23 %. W umowie wolontariackiej powinien się znaleźć punkt z opisem funkcji, która jest pełniona i tutaj taki opis ma 57 % ankietowanych. Tutaj sytuacja jest analogiczna, bo i tu najwięcej takich odpowiedzi udzieliły osoby na funkcji drużynowego -62%.

Tabela 3 Procentowy rozkład odpowiedzi twierdzącej dla opisu funkcji w umowie wolontariackiej

Wiek	15-16	17-18	19-25	26-35	36-99
Procentowa wartość	66,67%	63,64%	56,82%	49,23%	63,83%

Powyższa tabela pozwala wysnuć przypuszczenie, że wysoki wynik wśród osób w wieku między 15 a 16 r.ż. oraz 17-18 r.ż. może świadczyć o opisie funkcji drużynowego, analogicznie ma się rzecz w zakresie wiekowym powyżej 36 lat, tutaj jednak możemy mówić o pełnieniu funkcji na szczeblu chorągwanym, gdzie takie obowiązki są skrupulatniej wypełniane.

CV

“Czy kiedykolwiek pisałeś swoje CV?” tym pytaniem rozpoczęliśmy część związaną z pisaniem swoje życiorysu na cele zawodowe. Zdecydowana większość, bo ponad 81 % respondentów pisało kiedykolwiek swoje CV. Wyniki powyżej 70 % pojawiły się w każdej grupie wiekowej od 17 lat wzwyż, co może być spowodowane pisaniem CV w celach poszukiwania pracy zarówno sezonowej jak i stałej.

Aktywność w ZHP (doświadczenie)

Zadaliśmy także pytanie o uwzględnienie swojego doświadczenia w ZHP w swoim CV i tutaj 94% zbadanych odpowiedziało twierdząco. Poniżej wymieniliśmy najczęściej pojawiające się odpowiedzi dotyczące sposobu w jaki jest to uwzględniane: (to pytanie było otwarte, wszystkie odpowiedzi są indywidualnymi odpowiedziami respondentów)

„ZHP wpisałam do zainteresowań oraz wpisałam wszystkie kursy zdobyte w tej organizacji.”

“Zaangażowanie w działalność ZHP na szczeblu drużyny, szczeplu i hufca”

“Wypisałem, zdobyte uprawnienia państwowe jak i harcerskie.”

“Wypisanie np. organizacji obozów młodzieżowych czy innych podobnych przedsięwzięć”

“Wymieniłem, że posiadam doświadczenie w pracy z dziećmi i młodzieżą oraz że mam ukończone odpowiednie kursy.”

“Wszystkie istotne - z punktu widzenia doświadczenia zawodowego oraz pracy z ludźmi - umiejętności opisuję w swoim CV, dodając do pełnionych funkcji opis, np.: Stanowisko: członek referatu harcerskiego. (Zespół instruktorski koordynujący pracę harcerzy”

“Wpisywałem to co robię w ZHP w rubryce "działalność społeczna" a to czego się nauczyłem dzięki harcerstwu opisywałem w opisie kompetencji miękkich.”

“Wolontariusz w Związku Harcerstwa Polskiego.”

“W doświadczeniu opisałem pełnione przeze mnie funkcje w sposób zrozumiały dla osób z "zewnątrz".”

“Umiejętność pracy w grupie, umiejętność współpracy ze środowiskami lokalnym”

„opisałam zadania wykonywane podczas pełnienia funkcji z-cy komendanta hufca i chorągwi ds. organizacyjnych (przełożyłam to na język "cywilny"), wpisałam organizację HALiZ, ukończone kursy i warsztaty”



“Np. "Lider podstawowej jednostki organizacyjnej Związku Harcerstwa Polskiego pracujący z dziećmi i młodzieżą w wieku 10-16 lat”

“Dośćownie o tym napisałam, podałam to w zainteresowaniach oraz w doświadczeniu.”

Osoby, które nie wpisywały swoich doświadczeń związanych z ZHP, poprosiliśmy o informację, dlaczego tego nie zrobiły i tu odpowiedzi pojawiały się m.in. takie:

“Wolontariat w ZHP nie wpłynąłby na moją rekrutację na to stanowisko”

“Ponieważ nie czułem realnej potrzeby zamieszczania tam takich informacji.”

“Nie wiedziałam, że są to działania, które mogą zainteresować pracodawcę. Uwzględniłam jedynie jedno z ważniejszych umiejętności, które nabyłam podczas mojej służby.”

“1. Nie ma się czym chwalić. Pracodawca by mnie wyśmiał. 2. Zawód nie związany z umiejętnościami zdobytymi w ZHP”

Tak jak można zauważyć argumentacja jest różna, ale w większości doświadczenie nie było wpisywane ze względu na brak powiązania stanowiska, na które aplikował respondent/respondentka z tym co można byłoby wpisać jako doświadczenie wyniesione z ZHP.

Aktywność w ZHP (umiejętności)

Analogicznie jak o doświadczenie zapytaliśmy o wykazanie w CV umiejętności zdobytych w ZHP, i tutaj taką informację w CV zawarło 78,85 % ankietowanych. Dla osób, które uwzględniły to w CV zadaliśmy pytanie uszczegóławiające w jaki sposób to zrobiły i odpowiedzi były następujące: (wybrane są odpowiedzi najczęściej się pojawiające):

„Wyszczególniłem umiejętności liderские”

“Wypisałam ukończone kursy i pełnione funkcje”

“Wymieniłem te, które wydawały mi się przydatne dla pracodawcy i mogłem je uzasadnić jako zdobyte w ZHP”

“Wszelkie umiejętności w realizacji projektów i pracy w grupie”

“Wpisałem "umiejętności miękkie" oraz instruktor harcerski. W trakcie rozmowy było nawiązanie do tego.”

“Umiejętność pracy w zespole. Organizacja pracy.”

“Umiejętność pracy w grupie, zarządzania grupą, organizacji wydarzeń, animowane czasu wolnego.”

“Ukończone kursy: m.in. Pierwsza pomoc, kurs wychowawców kolonijnych itp.”

“opis funkcji tłumaczony na język korporacyjno/kadrowy -np. posiadam uprawnienia do prowadzenia szkoleń w organizacji pozarządowej (ZHP) na poziomie ogólnopolskim - ZOKK”

Osoby, które nie wpisywały swoich umiejętności zdobytych dzięki aktywności w ZHP, poprosiliśmy o informację, dlaczego tego nie zrobiły i tu odpowiedzi pojawiały się m.in. takie:



“zrobiłam to w liście motywacyjnym”

“Umiejętności zdobyte w ZHP nie miały wykorzystania w aplikowanej pracy”

“umiejętności ciężko jest zidentyfikować”

“Nie było takiej potrzeby - ta argumentacja pojawiała się najczęściej”

Aktywność w innych organizacjach poza ZHP (doświadczenie)

Poznaliśmy opinie dotyczące tego czy i w jaki sposób nasi ankietowani przedstawiają w CV doświadczenie i umiejętności zdobyte podczas swojej działalności w Związku Harcerstwa Polskiego. Postanowiliśmy porównać te dane z odpowiedziami jakie uzyskaliśmy przy zadaniu tych samych pytań, ale odnośnie innych organizacji w których działają nasi respondenci. Pytaniem warunkującym dalsze odpowiedzi była odpowiedź twierdząca na aspekt działania w innych organizacjach poza ZHP. Taką odpowiedź uzyskaliśmy 34,38% przypadków. Doświadczenie uzyskane z aktywności w innych organizacji do CV wpisało ponad 62 % ankietowanych.

Wśród odpowiedzi dotyczących wpisania swojego doświadczenia z pracy w innej organizacji znalazło się m.in.:

“Przynależność do danej organizacji”

“podając kompetencje miękkie, w doświadczeniu zawodowym mówiąc o projektach, w których brałam udział lub którymi zarządzałam”

“opisanie rodzaju i skali podejmowanych działań i zdobytego doświadczenia”

“opis doświadczeń, zrealizowane projekty”

“Podobnie jak w ZHP (ta odpowiedź pojawiała się najczęściej)”

Wśród osób, które nie wpisały swojego doświadczenia do CV przeważały opinie:

“Ponieważ nie mam odczucia, że te doświadczenia są przydatne i mają znaczenie na rynku pracy”

“Nie widziałem takiej potrzeby (ta odpowiedź pojawiała się najczęściej)”

“Bo te doświadczenia są mniejsze niż w ZHP”

Doświadczenie zdobyte w innych organizacjach do CV wpisało 62 % respondentów, a zrobili to m.in. w taki sposób: (są to najczęściej powtarzające się odpowiedzi)

“Umiejętności organizacyjne zdobyte przy organizacji takich wydarzeń jak: ...”

“Praca z grupą”

“Podałem jakie umiejętności zdobyłem”

Ankietowani, którzy nie wpisali swojego doświadczenia argumentowali to następująco:

“Nie widziałem takiej potrzeby”



“Nie pokrywały się z potrzebami rynku.”

“Ponieważ nie były one związane z pracą, o którą się ubiegałam”

Aktywność w innych organizacjach poza ZHP (umiejętności)

Według tego samego schematu uzyskaliśmy także odpowiedzi, dotyczące wpisania swoich umiejętności zdobytych w innych organizacjach. I tutaj wynik procentowy mamy trochę niższy, bo umiejętności wpisało 55 % zapytanych. Odpowiedzi uzyskane w przypadku uwzględnienia jak i nieuwzględnienia umiejętności w CV, pokrywały się z odpowiedziami na te same pytania w odniesieniu do pracy w ZHP.

Ostatnim pytaniem, które było kluczowe dla tej ankiety było zapytanie po odpowiedziach na szereg pytań przez respondentów czy są wolontariuszem w ZHP, tutaj odpowiedź była w zasadzie jednoznaczna, bo wolontariuszami nazwało się 87 % ankietowanych.



Podsumowanie

Podczas badania staraliśmy się zbadać w jaki sposób nasi respondenci oceniają swoją pracę w kontekście tego jak jest nazywana, zarówno przez społeczność, w której działają jak i przez nich samych. Czy użycie sformułowania służba i wolontariat są dla nich tożsame, a jeśli nie jest to w jaki sposób jest rozumiane. Wyniki ankiety pokazały, że trafnie potrafimy rozróżnić czym jest wolontariat, a kiedy nasze działania odbierane są jako służba. Niezależnie od nazwania naszych aktywności, uważamy, że dobre uczynki warto jest robić, niezależnie od motywacji, która nami kieruje.

Wiele osób ma podpisane umowy wolontariackie, które wskazują na zakres obowiązków pełnionej funkcji, czego wymaga od ZHP ustawa o wolontariacie. Okazuje się jednak, że wielu z nas ma problem z tym w jaki sposób opisać i zawrzeć w CV swoje dokonania oraz zdobytą wiedzę w Związku Harcerstwa Polskiego. Dotyczy to także, wpisywania swoich umiejętności nabytych podczas aktywności w innych organizacjach poza ZHP. Może warto byłoby zastanowić się nad powrotem zajęć/ warsztatów prowadzonych w poprzednich latach z zakresu przełożenia swoich umiejętności i swojego doświadczenia z języka harcerskiego na język biznesowy, tak abyśmy mogli się chwalić swoimi umiejętnościami na zewnątrz.



Spis tabel:

Tabela 1 Opis próby badawczej	3
Tabela 2 Rozkład odpowiedzi dotyczących dobrowolności w pełnieniu służby i wolontariatu	10
Tabela 3 Procentowy rozkład odpowiedzi twierdzącej dla opisu funkcji w umowie wolontariackiej	12

Spis wykresów:

Wykres 1 Sypanie wałów przeciwpowodziowych jako przykład służby	4
Wykres 2 Udział w zbiórce pieniędzy w ramach WOŚP jako przykład wolontariatu	5
Wykres 3 Rozkład procentowy klasyfikacji służby jako pełnienie dyżuru w kuchni w odniesieniu do wieku ankietowanych	5
Wykres 4 Opinie dotyczące służby i wolontariatu	7
Wykres 5 Ocena służby w kontekście korzyści niewymiernych	8
Wykres 6 Ocena wolontariatu w kontekście korzyści niewymiernych	9
Wykres 7 Ocena służby w kontekście korzyści wymiernych	10
Wykres 8 Ocena wolontariatu w kontekście korzyści wymiernych	11

