



WYGRYWaj
WOLONTARIAT

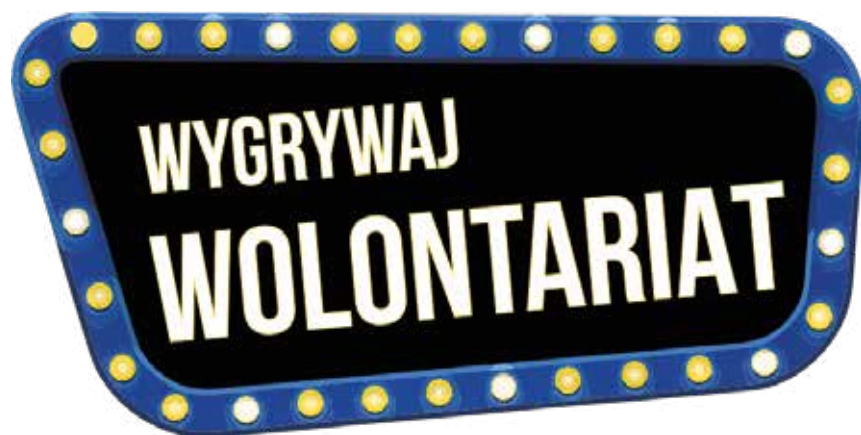
SPIS TREŚCI

RAPORT Z ROZGRYWEK

Nota metodologiczna	3
Uczestnicy projektu	4
Część 1: Raporty z rozgrywek	6
Część 2: Wnioski wywiadów z organizacjami	15
Część 3: Wnioski ogólne	17
Główne organizacje w projekcie	18

ARTYKUŁY

Co wiemy o kompetencjach w wolontariacie?	19
Rzecz o kompetencjach, o karate (choć to za dużo powiedziane) i o rynku pracy	22
Wolontariat. Dlaczego ważne jest, by drążyć?	25
Jak pisać w CV o wolontariacie?	27
Wolontariusze się budują	30



RAPORT Z ROZGRYWEK

NOTA METODOLOGICZNA

Wnioski zawarte w tym raporcie oparte zostały o dane pochodzące z dwóch źródeł wykorzystywanych podczas ewaluacji projektu „Wygrywaj Wolontariat”:

Raporty wysyłane przez zarejestrowane organizacje po każdej rozgrywce - raporty po wykonanych rozgrywkach były dodawane przez organizację, które rozegrały przynajmniej jedną partię w „Wygrywaj Wolontariat” i obejmowały następujące informacje:

- Liczbę rozegranych partii
- Szczegółowy spis decyzji podejmowanych przez graczy w każdej z partii
- Dane demograficzne uczestników rozgrywki
- Ocenę ilościową i opisową satysfakcji z rozgrywki

Wywiady z 35 wybranymi organizacjami, które rozegrały przynajmniej jedną partię w „Wygrywaj Wolontariat” - w ramach ewaluacji projektu przeprowadzone zostały rozmowy telefoniczne z koordynatorami wolontariatu pracującymi z użyciem gry w wybranych organizacjach. Rozmowy prowadzone były przez zespół badaczy (socjologów i antropologów) w formie krótkich wywiadów pogłębionych, z których następnie wykonywano notatki, których jakościowa analiza posłużyła do opracowania wniosków z realizacji projektu. Wywiady obejmowały następujące kwestie:

- Ogólne wrażenia po wszystkich rozegranych grach;
- Korzyści ze stosowania "Wygrywaj Wolontariat" z perspektywy koordynatora wolontariatu;
- Rodzaj i ilość wiedzy zdobywanej przez organizację w toku korzystania z gry;
- Przełożenie wniosków z gry na planowane zmiany i usprawnienia w organizacji;
- Wnioski i rekomendacje do ulepszenia narzędzia w przyszłości;
- Wykorzystanie innych podobnych narzędzi w organizacji;
- Poziom profesjonalizacji i skala wsparcia organizacyjnego z jakiego korzysta organizacja;

UCZESTNICY PROJEKTU

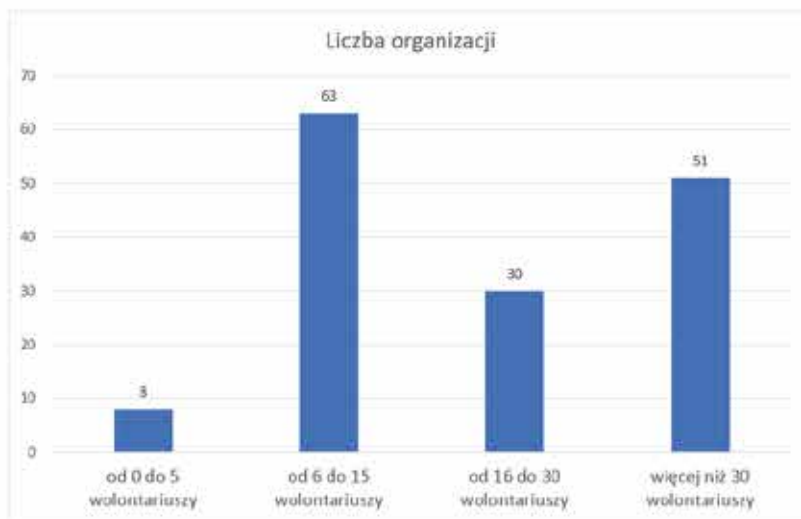
Na początku raportu warto przyjrzeć się organizacjom, które zgłosiły chęć udziału w projekcie. Stanowią one przekrój podmiotów z prawie całej Polski (jedynym województwem, z którego nie została zarejestrowana w trakcie trwania projektu żadna organizacja, jest województwo Świętokrzyskie).



Rysunek 1 - Liczba zarejestrowanych organizacji wg. województwa

Rozkład uczestnictwa w projekcie jest dość równomierny i pokazuje, że z grą udało się dotrzeć do prawie wszystkich regionów Polski, z przewagą organizacji ulokowanych w największych ośrodkach miejskich (Warszawa, Wrocław, Kraków, Aglomeracja Śląska, Poznań i w dalszej kolejności Gdańsk oraz Łódź).

Wśród uczestników projektu przeważają organizacje średnie (od 6 do 30 wolontariuszy) i duże (powyżej 30 wolontariuszy). Wskazuje to na zainteresowanie grą głównie ze strony podmiotów, w których często mają miejsce sytuacje rekrutacji wolontariuszy i podsumowania zakończonego wolontariatu, w których najbardziej użyteczne jest nasze narzędzie.



Wykres 1 - Liczba organizacji wg. liczby wolontariuszy

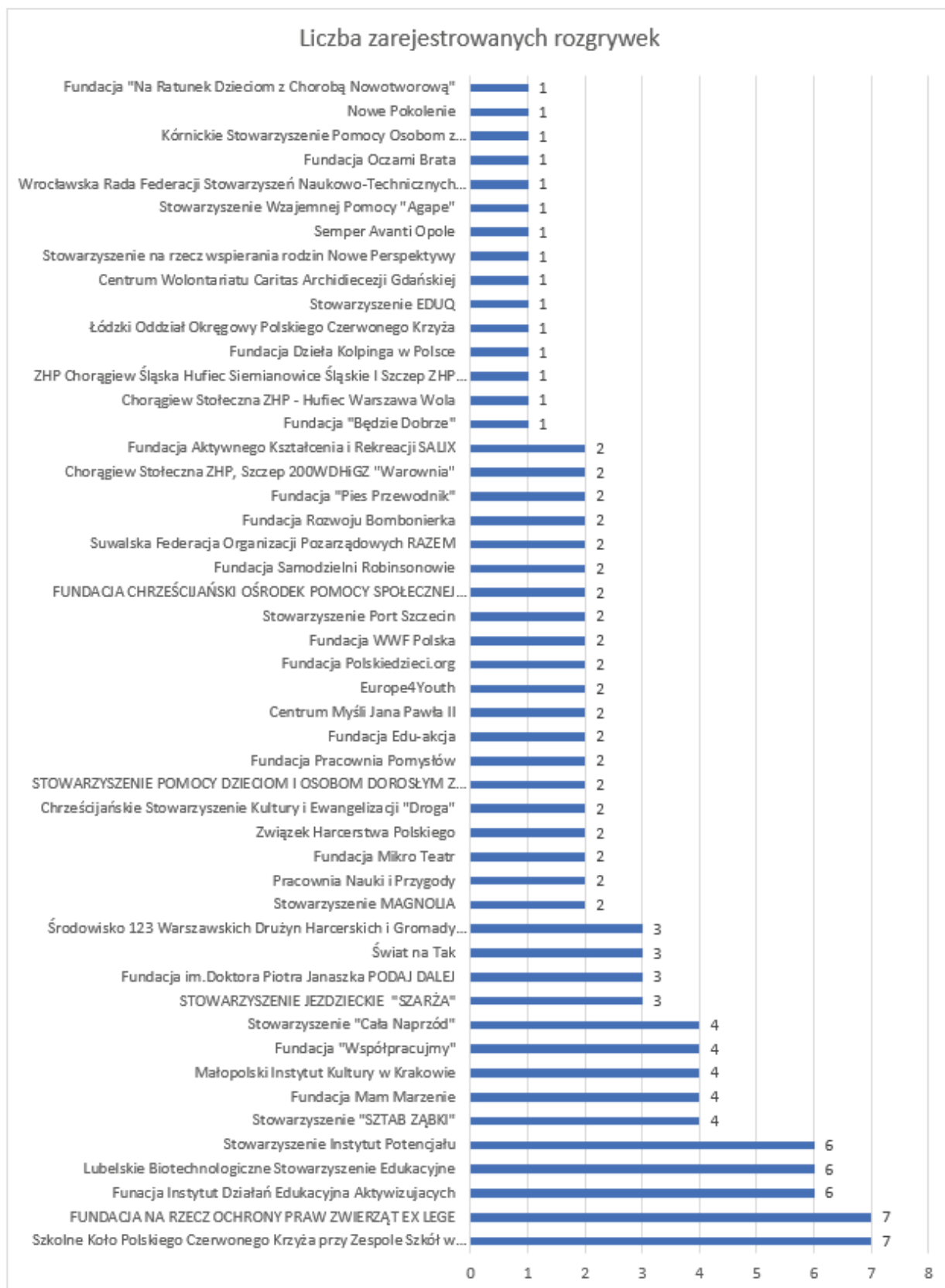
W przeważającej mierze do projektu zgłosiły się organizacje zajmujące się edukacją i wychowaniem – w dużej mierze lokalne hufce i chorągwie harcerskie, ale także stowarzyszenia zajmujące się promocją nowoczesnych metod edukacji czy fundacje prowadzące wyspecjalizowane zajęcia edukacyjne. Dużą grupę stanowią organizacje zajmujące się pomocą społeczną i usługami socjalnymi, a także pokrewną działalnością związaną ze wsparciem osób chorych i niepełnosprawnych a także z ochroną zdrowia. Zauważalną grupę w projekcie stanowią także organizacje zajmujące się rozwojem lokalnym oraz kulturą i sztuką.

Analizując typy organizacji korzystających z gry „Wygrzwyj Wolontariat” można zauważyć, że dominują wyraźnie dwa modele wolontariatu – „rozwojowy” – związany z realizacją projektów i działań w obszarze edukacji i rozwoju regionalnego, a także „pomocowy”, związany ze wsparciem osób najbardziej potrzebujących – chorych, niepełnosprawnych czy wykluczonych społecznie.



Wykres 2 - liczba organizacji wg. przeważającego typu działalności

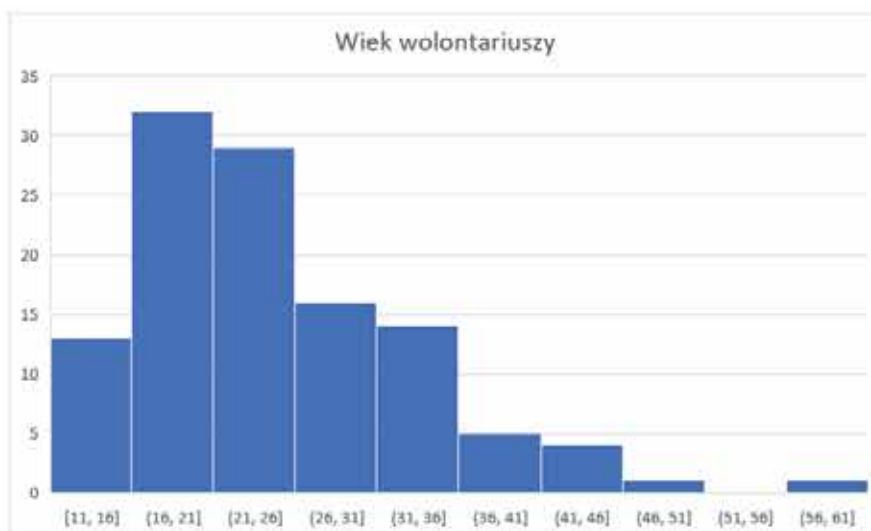
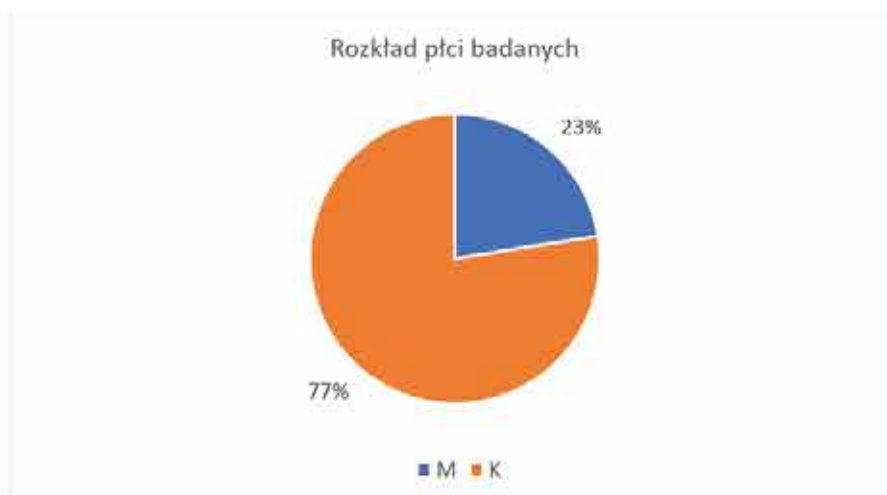
CZĘŚĆ 1: RAPORTY Z ROZGRYWEK



W okresie objętym projektem zarejestrowanych w systemie zostało 119 w pełni zaraportowanych rozgrywek (wymogiem otrzymania raportu końcowego dla organizacji było zarejestrowanie przynajmniej jednej rozgrywki). Rozkład raportów pokazuje, że już w okresie trwania projektu pojawiły się organizacje, które zaczęły regularnie korzystać z gry „Wygraj Wolontariat” jako elementu podsumowania współpracy z wolontariuszem i pogłębiania rozumienia przez wolontariuszy świadomości nabywanych w trakcie wolontariatu kompetencji. W toku prowadzonych wywiadów jakościowych za takie organizacje uznaliśmy te podmioty, które rozegrały przynajmniej dwie partie gry.

Dodatkowo zauważyć należy, że podanie raportu z rozgrywki było każdorazowo dobrowolne, a wskaźniki wykorzystania gry online (ponad 200 rozegranych partii) jak i wypowiedzi przedstawicieli organizacji podczas wywiadów jakościowych wskazują, że realny zakres użycia gry jest większy niż liczba raportów i zwiększył się jeszcze (zwłaszcza w przypadku papierowej wersji gry) po zniesieniu ograniczeń związanych z ruchliwością społeczną i pracą zdalną wprowadzonych na czas pandemii COVID-19.

Demografia wolontariuszy



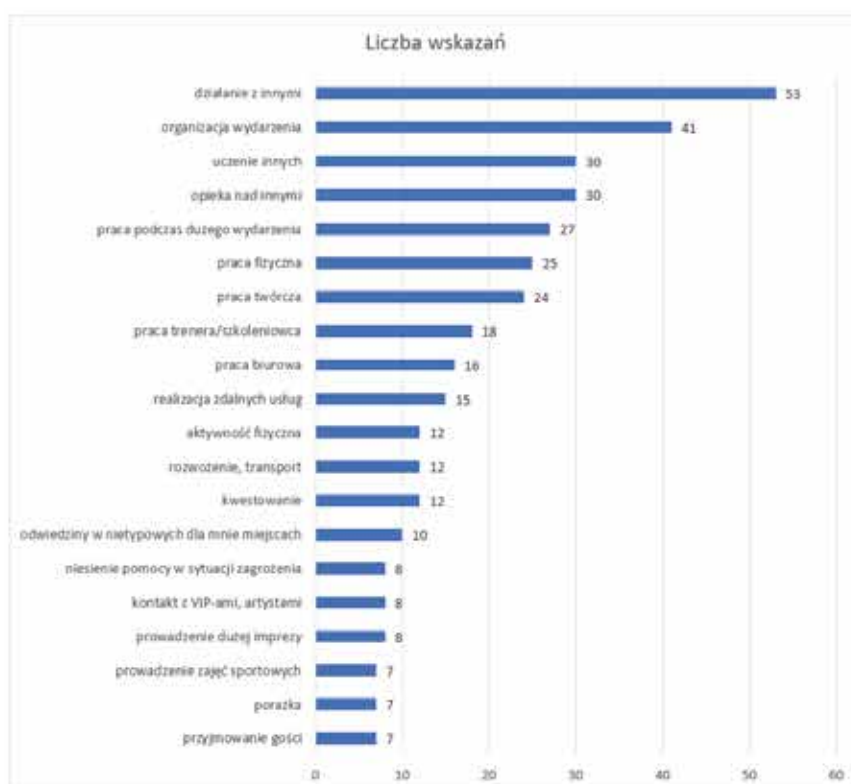
Dane demograficzne podawane o wolontariuszach rozgrywających grę „Wygrywaj Wolontariat” wskazują, że organizacje biorące udział w projekcie mają mocno sfeminizowane grono wolontariuszy (ponad ¾ biorących udział w grze), a wolontariuszami są najczęściej młodzież i młodzi dorośli. W kontekście kompetencji dane te pokazują, że wolontariat ma znaczenie jako istotny sposób podnoszenia kompetencji nie tylko dla osób rozpoczynających pracę (osoby w wieku 18-24 lata), ale także dla grupy młodych dorosłych mających już jakieś doświadczenie zawodowe lub wracających (np. po okresie wychowania dziecka) na rynek pracy.

Wzrost świadomości kompetencji



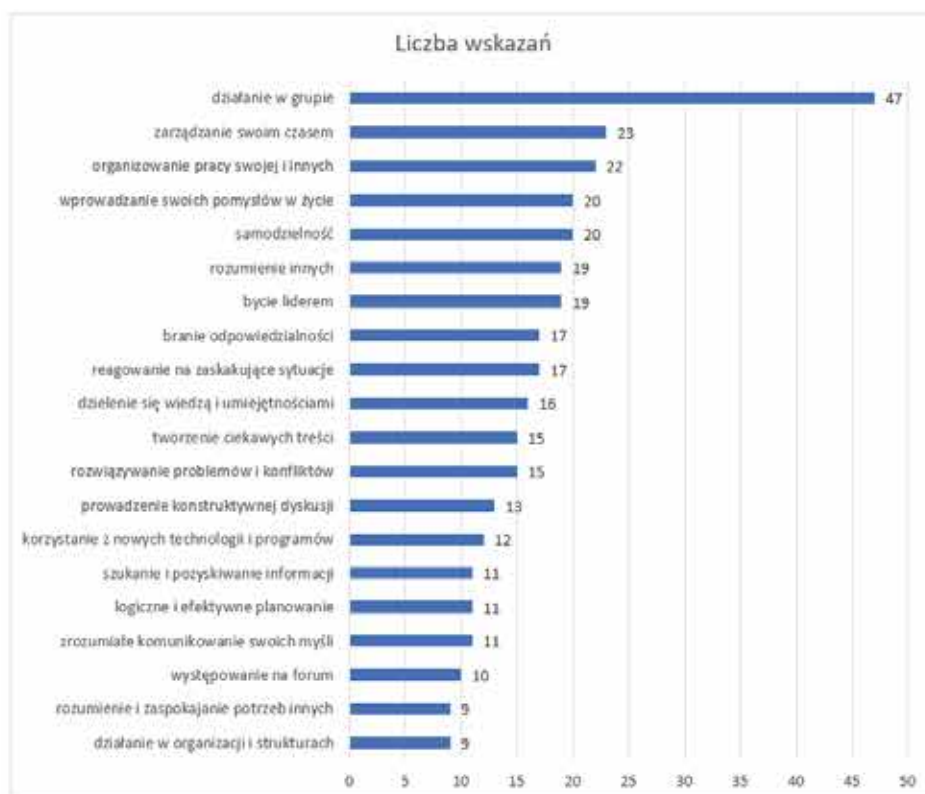
Koordynatorzy prowadzący grę wskazywali w raportach z rozgrywek, że narzędzie to istotnie przyczynia się do budowy świadomości nabywania kompetencji w wolontariacie, i że po rozgrywce widoczny jest u wolontariusza wzrost refleksyjności w zakresie znaczenia wolontariatu w kontekście funkcjonowania na rynku pracy. Tylko w 1,7% przypadków (2 wskazania) ocena gry w tym kontekście była jednoznacznie negatywna.

Doświadczenia wolontariuszy - top 20 wskazań



Doświadczenia wskazywane jako istotne dla wolontariatu przez uczestników raportowanych rozgrywek pokazują, że wolontariat to przede wszystkim praca w grupie, związana z organizacją wydarzeń, edukacją i twórczością. Ważnym elementem wolontariatu jest także praca fizyczna lub aktywność fizyczna (np. prowadzenie zajęć sportowych lub organizacja imprez turystycznych). Dużą grupę stanowią także doświadczenia związane z pomocą innym (opieką bezpośrednią, kwestowaniem, działalnością związaną z niesieniem pomocy w sytuacjach zagrożenia). Duże zróżnicowanie wskazań wynika z szerokiego przekroju organizacji biorących udział w projekcie, pokazując zarazem jak duże bogactwo doświadczeń ma do zaoferowania działalność wolontariacka.

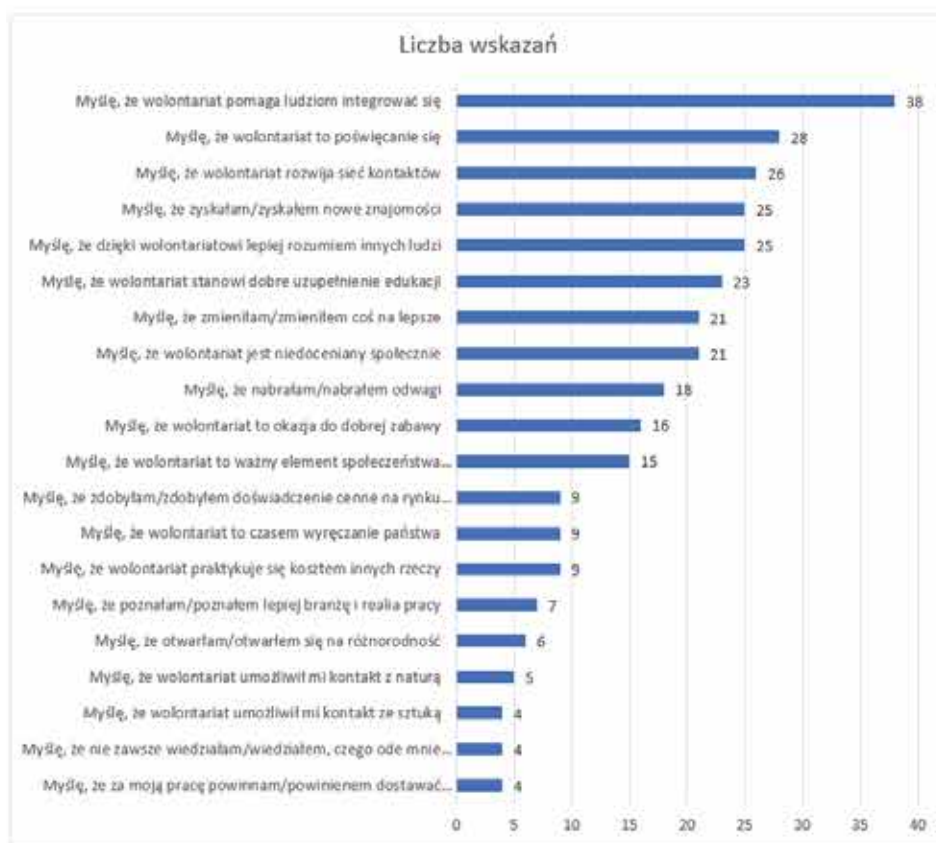
Umiejętności wolontariuszy - top 20 wskazań



W zakresie umiejętności, jakich rozwój wskazują uczestnicy gry w kontekście odbytego wolontariatu widoczna jest dominacja umiejętności miękkich. Dopiero na 14 pozycji pojawia się wskazanie dotyczące umiejętności stricte technicznych. Pierwsze 13 pozycji zajmują kompetencje miękkie/społeczne, z wyraźną dominantą w postaci rozwinięcia umiejętności współpracy z innymi osobami (47 wskazań).

Dane te pokazują, że niezależnie od bardzo zróżnicowanej specyfiki organizacji i różnych doświadczeń wolontariuszy, główne korzyści kompetencyjne z bycia wolontariuszem są uniwersalne i obejmują zakres umiejętności pożądaných na rynku pracy, a jednocześnie w ograniczonym stopniu rozwijanych w ramach tradycyjnie pojętej edukacji instytucjonalnej.

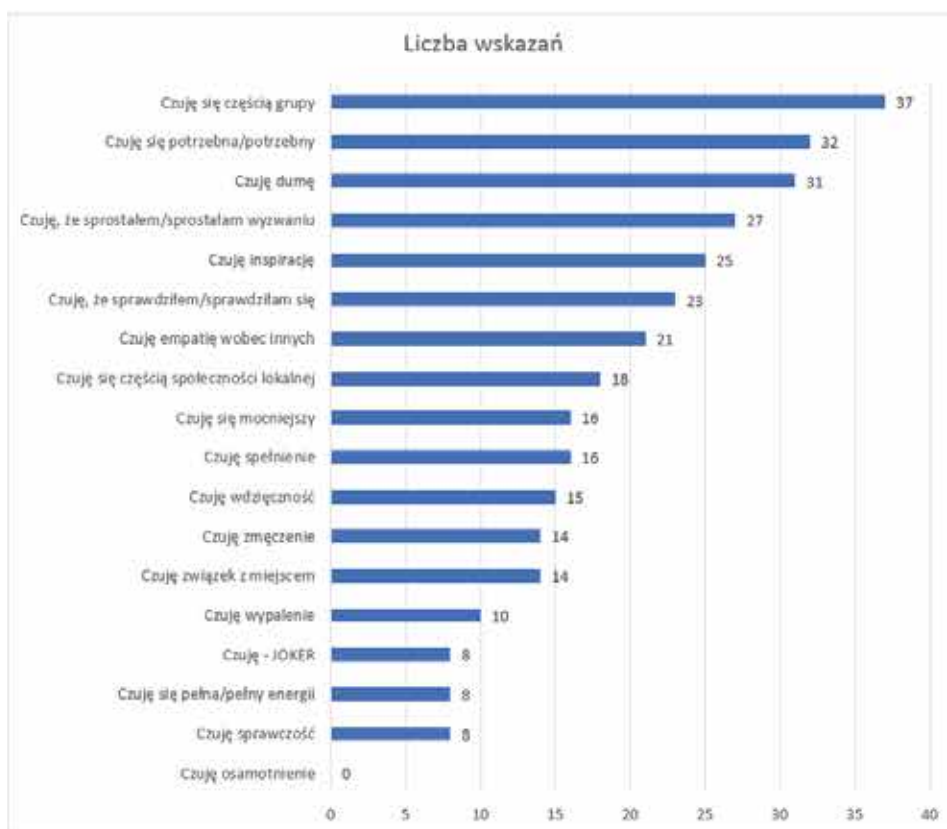
Przemyślenia wolontariuszy - top 20 wskazań



Przemyślenia uczestników gry koncentrują się głównie wokół współpracy, integracji i budowy sieci kontaktów. Dużą liczbę wskazań otrzymały także te karty z gry, które dotyczą kwestii dawania czegoś od siebie innym i zrozumienia osób w trudnej sytuacji życiowej. Co ciekawe, mimo iż po grze wolontariusze deklarują wzrost świadomości znaczenia wolontariatu z perspektywy kompetencji zawodowych, to kontekst rynku pracy pojawia się dość marginalnie w spontanicznych odpowiedziach w trakcie gry. Może to wskazywać na dużą rolę jaką narzędzie to ma do odegrania w budowaniu poczucia wartości dodanej (w postaci wzrostu kompetencji cennych na rynku pracy), jaką oferuje wolontariat.

Spośród odpowiedzi o nacechowaniu negatywnym zauważalna jest wysoka pozycja odpowiedzi wskazujących na niedocenywanie wolontariuszy i poczucie, że wykonują oni pracę, którą w sumie powinno wykonywać państwo, a wolontariat jest indywidualnym wysiłkiem, które te niedostatki państwa rekompensuje.

Odczucia wolontariuszy

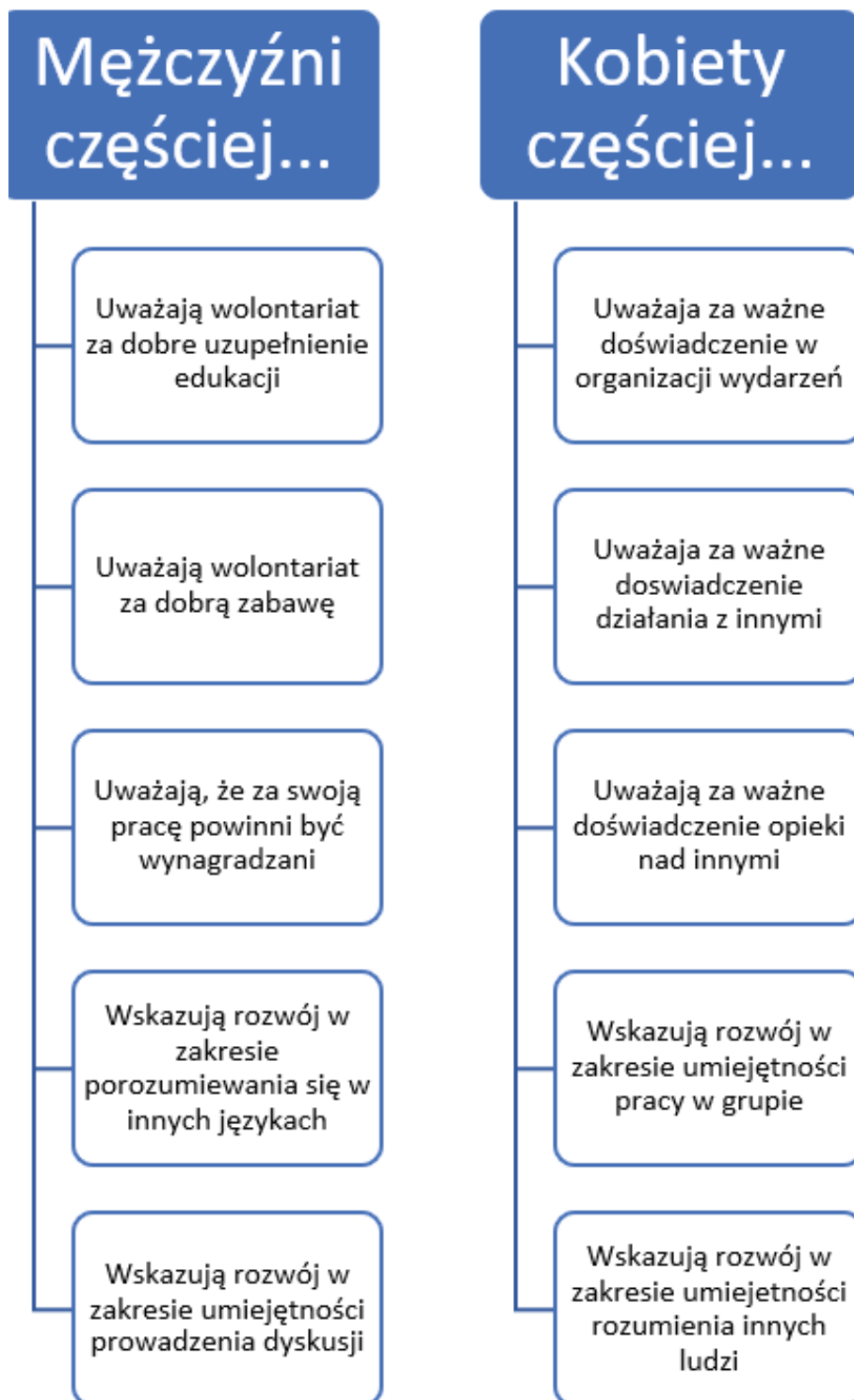


W ostatnim module gry, w którym jej uczestnicy mówią o swoich odczuciach dominują odczucia pozytywne, związane z poczuciem przynależności, dumy i poczuciem, że sprostało się wyzwaniu. Wskazuje to na ważną rolę jaką może pełnić wolontariat, który pozwala zdobyć lub odzyskać pewność siebie i świadomość swoich mocnych stron, co jest szczególnie ważne dla osób wchodzących na rynek pracy lub wracających na niego po przerwie spowodowanej wychowaniem dziecka, chorobą lub innymi okolicznościami życiowymi. Odpowiedzi jednoznacznie negatywne (poczucie zmęczenia, wypalenia) są obecne w małym stopniu, a osamotnienie jako uczucie nie występuje w ogóle.

W tej kategorii jako jedynej zauważalnie dużo wskazań uzyskała karta 'Joker', co oznacza że 9 uczestników skorzystało z niej, żeby opowiedzieć o swoich indywidualnych, unikatowych odczuciach które nie znalazły się w przygotowanej wcześniej talii kart.

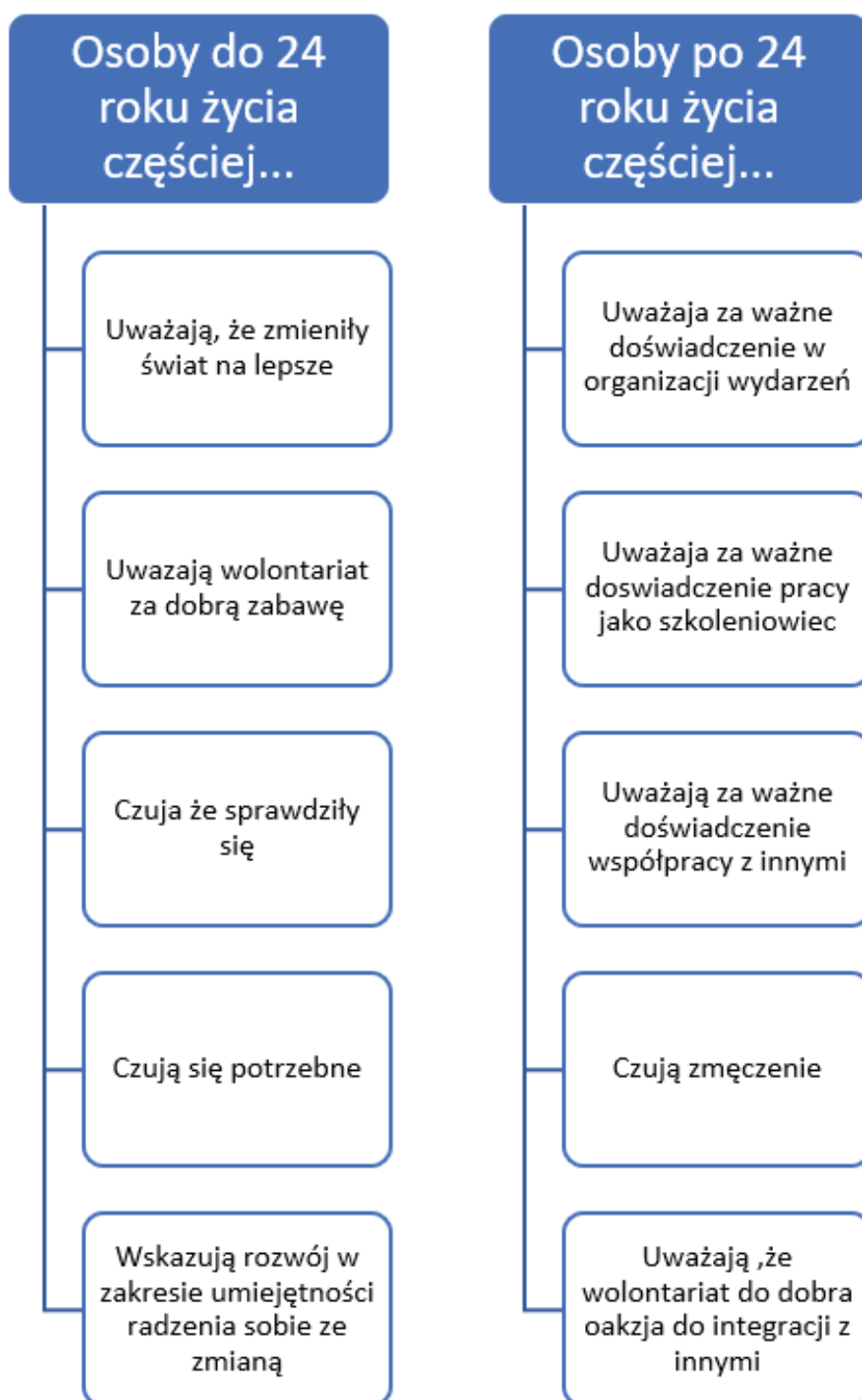
Płeć a postawy wolontariuszy

Opracowując wyniki z raportowanych rozgrywek szukaliśmy także istotnych różnic pomiędzy tym jakie doświadczenia opisują mężczyźni oraz kobiety uczestniczący w wolontariacie. Poniżej prezentujemy najważniejsze obserwacje w oparciu o zdobyte dane:



Wiek a postawy wolontariuszy

W oparciu o rozkład odpowiedzi w raportach, wyliczona została mediana wieku uczestników rozgrywek, wynosząca 24 lata. Następnie wyniki rozgrywek zostały zestawione w podziale na te dwie grupy:



CZĘŚĆ 2: WNIOSKI Z WYWIADÓW Z ORGANIZACJAMI

Wywiady zrealizowane podczas podsumowania projektu zostały wykorzystane do opracowania uogólnionych wniosków na temat gry i kontekstu jej zastosowania. Zależało nam tu przede wszystkim na uzyskaniu informacji jakie elementy można rozwinąć w grze a jakie należy poprawić, a także na zrozumieniu tego jak często organizacje w ogóle sięgają po inne podobne narzędzia rozwojowe i jakie mają z tym związane doświadczenia.

Mocne strony projektu i gry wskazane podczas wywiadów obejmują:

- Ogólną wysoką ocenę narzędzia i jego wartości szkoleniowej (na 35 przeprowadzonych wywiadów gra uzyskała jednoznacznie pozytywną ocenę w 30 przypadkach, w 4 przypadkach ocenę mieszaną, w jednym przypadku negatywną), a także zaangażowania uczestników jakie można za jego pomocą uzyskać. Główne zalety gry wskazywane podczas wywiadów i w raportach z rozgrywek obejmują:
- Bardzo dużą swobodę jaką daje ono w prowadzeniu rozmowy z wolontariuszem i łatwość z jaką pozwala się ono otworzyć rozmówcy;
- Wzrost świadomości kompetencji zdobywanych w toku wolontariatu dzięki udziałowi w rozgrywce;
- Atrakcyjną i angażującą formę rozgrywki;
- Wysoki poziom refleksyjności możliwy do uzyskania za pomocą gry;
- Możliwość dotarcia za pomocą gry do początkowo nieuświadomionych motywacji i doświadczeń wolontariuszy;
- Możliwość zdobycia nowej wiedzy o organizacji obejmującej:
- Ocenę poziomu motywacji i zaangażowania wolontariuszy po przeprowadzonych projektach;
- Informacje o percepcji działań organizacji przez wolontariuszy z punktu widzenia zgodności z wyobrażeniami sprzed podjęcia wolontariatu;
- Dotarcie do ukrytych zasobów kompetencji nieuświadomionych na poziomie koordynatora wolontariatu;
- Wpływ wolontariatu na szeroko pojęte postawy i zachowania społeczne wolontariuszy (zwiększenie otwartości i śmiałości w relacjach społecznych, wzrost empatii);
- Rozpoznanie potrzeby realizacji działań integracyjnych;
- Łatwość prowadzenia rozmów o różnych formach wolontariatu w oparciu o grę (projekt, wolontariat krótkoterminowy, wolontariat długoterminowy, rozmowa z potencjalnymi wolontariuszami);

- Jakość wykonania i trwałość komponentów oraz łatwość przenoszenia zestawu i użycia go w różnych miejscach (w przypadku wersji papierowej);
- Gra porządkuje zdaniem koordynatorów wiedzę o nabywanych na wolontariacie kompetencjach, a także pomaga wolontariuszom uświadomić sobie ich wartość na rynku pracy;
- Wysoką ocenę uzyskała wersja elektroniczna gry, umożliwiająca rozgrywkę zdalną wymuszoną poprzez pandemię COVID-19. Została ona jednak doceniona także przez organizacje o zdecentralizowanej strukturze, w których większość wolontariatu, także w warunkach poza pandemicznych, realizowana jest przy minimalnym kontakcie z koordynatorem.

Słabe strony gry wskazywane w wywiadach i raportach obejmują:

- Konieczność dokładnego przygotowania się do prowadzenia gry i uważnego zapoznania z instrukcją przed pierwszą rozgrywką – zdaniem części koordynatorów niemożliwe jest poprowadzenie gry 'z marszu'. Problem ten najczęściej znika przy kolejnej rozgrywce prowadzonej przez tę samą osobę;
- Problemy z organizacją wiedzy podczas pierwszego kontaktu z instrukcją;
- Problemy sygnalizowane przez część koordynatorów z wejściem w konwencję 'gry' i teleturnieju – w takich przypadkach gra jest używana jako narzędzie do rozmowy i wysoko oceniana, ale element gry jest pomijany;
- Oczekiwanie możliwości rozgrywki grupowej i rywalizacji wywołane poprzez nazwanie narzędzia 'grą';
- Poczucie, że gra słabo nadaje się do pracy z wolontariuszami o nietypowo długim stażu w danej organizacji lub w wolontariacie w ogóle;

Objęte badaniem organizacje mniej więcej w połowie przypadków korzystają z jakichś form wsparcia organizacyjnego, obejmujących szkolenia, kursy, konferencje, wsparcie mentoringowe innych organizacji oraz Centrów Wolontariatu, Agencji Rozwoju Regionalnego i instytucji samorządowych. Dla większości organizacji (ponad 3/4 wskazań w wywiadach jakościowych) „Wygrywaj Wolontariat” jest pierwszym profesjonalnym narzędziem szkoleniowo-warsztatowym dotyczącym pracy wolontariuszy. Pojedyncze wskazania innych narzędzi porównywalnych do „Wygrywaj Wolontariat” i używanych w organizacjach obejmowały:

- Gry i karty coachingowe (Points of You) (dwa wskazania)
- Improvizowane samodzielnie narzędzia na bazie gier rozrywkowych takich jak np. „Dixit” (dwa wskazania)
- Gry szkoleniowe (niewskazane z nazwy)
- Scenariusze warsztatów i gier integracyjnych
- Duńska gra “Sprawdź się”
- Gra „Chłopska szkoła biznesu”

CZĘŚĆ 3: WNIOSKI OGÓLNE

Podsumowując pierwszy okres użycia gry „Wygrywaj Wolontariat” warto przyjrzeć się temu jakiego obrazu doświadczenia wolontariuszy dostarczają zapisy rozgrywek.

Pierwszą najważniejszą obserwacją z użycia gry jest to, że znacząco zwiększa ona świadomość i ułatwia pokazywanie wolontariuszom korzyści w kontekście rynku pracy jakich może dostarczyć wolontariat. Przeważająca większość koordynatorów pracujących z grą wskazała, że po grze widzi u wolontariuszy wzrost świadomości znaczenia nabytych kompetencji. Jednocześnie spontaniczne odpowiedzi wolontariuszy wskazują, że odniesienia ich doświadczeń wprost do rynku pracy nie są czymś oczywistym przed grą (np. rzadko wybierana karta M10).

Tym co dominuje w wypowiedziach spontanicznych jest natomiast bardzo duży nacisk na integracyjną i socjalizującą rolę wolontariatu. Zestawienie wyników rozgrywek zaskoczyło nas tym, jak silnie widoczna jest ta funkcja, która przejawia się w każdym z czterech obszarów opisywanych w grze. Potrzeba pracy z innymi, integracji, budowania relacji i wspólnej organizacji wydarzeń i projektów jest dominującą potrzebą wyrażoną w raportach z rozgrywek, wyraźnie wyprzedzając motywacje, takie jak czysta chęć niesienia pomocy innym, czy chęć zdobycia konkretnych kompetencji. Jak pokazują wyniki szczegółowe, ten rodzaj motywacji i doświadczeń, które za nią idą jest szczególnie silny u kobiet, które stanowią ponad 3/4 badanych wolontariuszy.

Zróżnicowane profile organizacji i duże zróżnicowanie indywidualne wolontariuszy, sprawiają, że trudno jest mówić o powszechnych wzorcach doświadczeń wolontariatu. Nawet w przypadku organizacji o bardzo podobnym charakterze (np. drużyny harcerskie, organizacje niosące pomoc chorym) rozkład akcentów w poszczególnych historiach opowiadanych w grze zmienia się niemal za każdym razem, a wskaźniki korelacji między częstotliwością zagrywania poszczególnych kart w prawie żadnym przypadku nie wynoszą więcej niż 0.5. W praktyce oznacza to, że poza ogólnymi obserwacjami (dotyczącymi wpływu wieku, płci oraz ogólnego bardzo dużego znaczenia współpracy i integracji jako kluczowego aspektu wolontariatu), nie można założyć, że doświadczenia wolontariuszy w danej organizacji albo typie organizacji są identyczne. Rodzi to ważną implikację, która pokazuje znaczenie narzędzi takich jak „Wygrywaj Wolontariat” i inne podobne narzędzia coachingowe i warsztatowe. W sytuacji, kiedy żadne proste hipotezy i założenia dotyczące odbioru wolontariatu nie są prawdziwe, a wolontariusze bardzo różnią się między sobą i każde wspólne doświadczenie dostarcza im innych przeżyć, koordynator wolontariatu żeby naprawdę zrozumieć ich motywacje i lepiej kierować pracą zespołu musi sięgnąć po narzędzia, pozwalające na pogłębienie obserwacji i lepszy wgląd w faktyczne funkcjonowanie wolontariatu w organizacji.



Sfinansowano przez Narodowy Instytut
Wolności - Centrum Rozwoju
Społeczeństwa Obywatelskiego ze
środków Programu Fundusz Inicjatyw
Obywatelskich na lata 2014 – 2020



GŁÓWNE ORGANIZACJE W PROJEKCIE:



FUNDACJA NA RZECZ OCHRONY PRAW ZWIERZĄT EX LEGE

Fundacja Na Rzecz Ochrony Praw Zwierząt EX LEGE

adres: ul. Elizy Orzeszkowej 4
20-435 Lublin
tel. +48 690 280 455
e-mail: info@fundacjaexlege.pl
www: <https://www.fundacjaexlege.pl/>



Szkolne Koło Polskiego Czerwonego Krzyża przy Zespole Szkół w Suchowoli

adres: ul. Augustowska 2
16-150 Suchowola
www: <https://www.facebook.com/Szkolne-Ko%C5%82o-PCK-ZS-W-Suchowoli-271434206254714>



Instytut Potencjału

adres: Daszyńskiego 18/6
82-300 Elbląg
e-mail: kontakt@instytutpotencjalu.pl
www: <https://instytutpotencjalu.pl/>



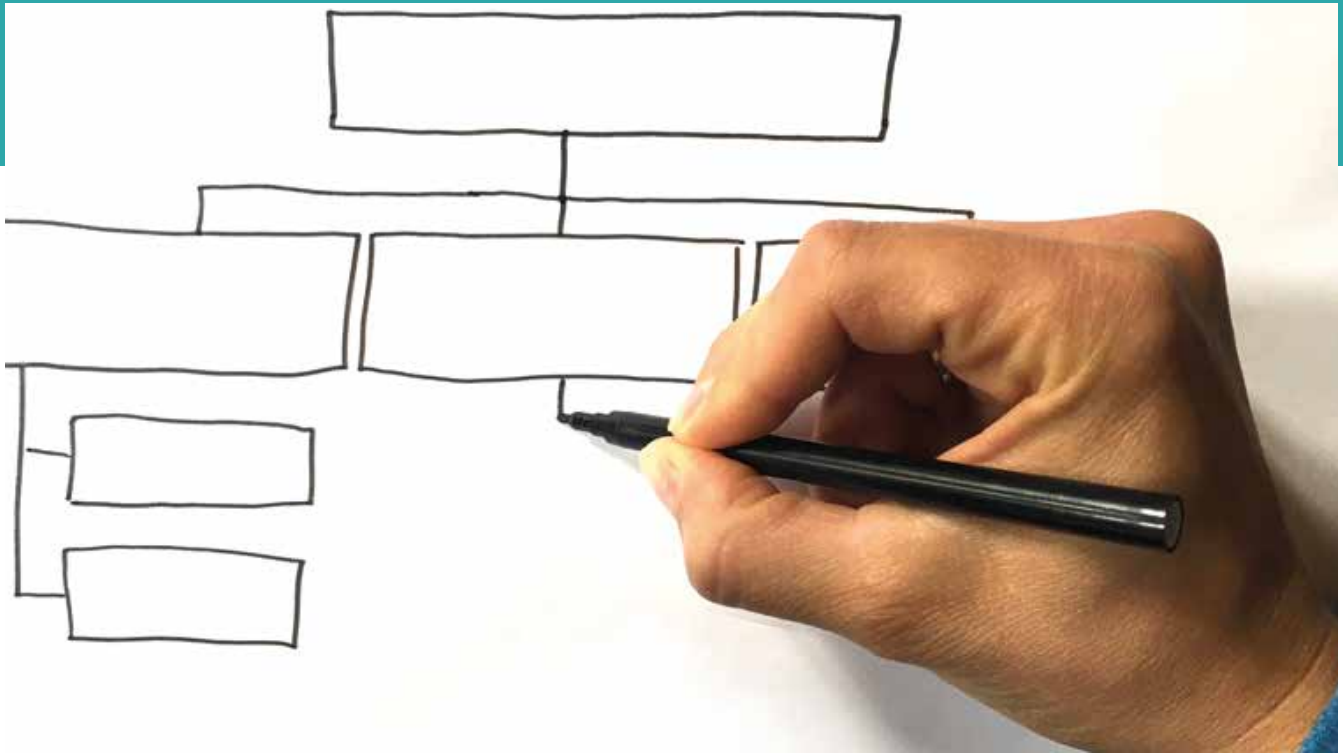
Lubelskie Biotechnologiczne Stowarzyszenie Edukacyjne

adres: Frezerów 3
20-209 Lublin
tel: 503346581
email: kontakt@lubelskabiotechnologia.pl
www: <https://www.lubelskabiotechnologia.pl/>



FUNDACJA INSTYTUT DZIAŁAŃ EDUKACYJNO AKTYWIZUJĄCYCH

adres: 338A, 34-745 Spytkowice, Polska
tel: 506-748-153
email: fundacja.idea@outlook.com
www: <http://www.fundacja-idea.pl>



CO WIEMY O KOMPETENCJACH W WOLONTARIACIE?

Kompetencje są zmiennymi, o których łatwo się pisze i mówi na poziomie ogólnym – jednak trudno się je bada i opisuje na poziomie szczegółowym.

Tworząc „Wygrywaj wolontariat” chcieliśmy sięgnąć do rzetelnych badań i na ich podstawie stworzyć „katalog podstawowy” kompetencji, które znajdziecie w grze. Okazało się, że nie jest to łatwe!

Połączyliśmy więc cztery rodzaje źródeł: kilka sprawdzonych koncepcji kompetencji (np. kompetencje kluczowe według Unii Europejskiej), kilka raportów badawczych (o których piszemy poniżej), doświadczenie koordynatorów wolontariatu oraz wyniki złożonego systemu testów gry w grupie docelowej (czyli wolontariuszy i koordynatorów wolontariatu). Jeśli ciekawia Was teoretyczne podstawy naszej gry – zapraszamy do lektury!

„Wygrywaj Wolontariat” to gra i narzędzie rozwojowe oparte na ugruntowanych doświadczeniach praktycznych w zakresie prowadzenia wolontariatu. Wnieśli je do naszego projektu zarówno twórcy gry, od lat koordynujący projekty wolontariatu w Pracowni Nauki i Przygody, a także w Fundacji Pragmatica, jak i wszyscy testerzy z organizacji pozarządowych grający i oceniający nasze narzędzie.

Jednak praktyczne doświadczenie, mimo

zalet jakie oferuje, ma to do siebie, że zawsze pozostaje dość wąskie i trudno byłoby oprzeć na nim całość narzędzia tak złożonego, jak „Wygrywaj Wolontariat”.

W naszym projekcie sięgnęliśmy także po zewnętrzne źródła wiedzy o kompetencjach nabywanych w ramach wolontariatu. W tym krótkim artykule chcielibyśmy pokazać i zachęcić do lektury kilku spośród polskich i europejskich raportów badawczych, w syste-

matyczny sposób i na dużej próbie badawczej opisujących kwestie rozwoju kompetencji przez wolontariuszy. Opracowania te, na równi z doświadczeniem praktycznym

i wiedzą zdobytą podczas rozwijania poprzednich wersji „Wygrywaj Wolontariat”, stanowią fundament, na którym oparty jest dobór doświadczeń, umiejętności, przemyśleń i odczuć zawartych w grze. Mimo iż gra stanowi swoisty ‘ekstrakt’ z tych badań, zachęcamy do ich lektury, ponieważ zawierają one wiele ciekawych wątków i obserwacji, które poszerzą rozumienie kompetencji zdobywanych podczas wolontariatu i procesu ich kształtowania.

Raport FRSE z 2018 roku

Raport z badania „Kompetencje zdobywane w ramach Wolontariatu Europejskiego w kontekście wymogów rynku pracy” został opublikowany przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji w 2018 roku. Projekt ten obejmował badanie ilościowe (uzyskano 544 wypełnione ankiety) oraz jakościowe (dwie dwudziestoosobowe grupy fokusowe). Badaniem objęci byli wolontariusze biorący udział w Wolontariacie Europejskim w ramach programu Erasmus+. Badanie to zrealizowane na stosunkowo dużej jak na tego typu projekty stanowi bardzo mocny argument pokazujący dużą rolę wolontariatu w nabywaniu kompetencji cennych na rynku pracy. 96,5% badanych oceniło pozytywnie lub raczej pozytywnie przydatność kompetencji zdobywanych na tym wolontariacie. W raporcie tym największy nacisk położony został, co wynika ze specyfiki programu Erasmus+, na kompetencje międzykulturowe i organizacyjne, ale zastosowany model (rozdzielający ogólne kompetencje i praktyczne umiejętności) jest stosunkowo uniwersalny i został zaadaptowany na potrzeby gry „Wygrywaj Wolontariat”. Ciekawą lekturą uzupełniającą są natomiast rezultaty badania jakościowego, które pokazują różne perspektywy koordynatorów wolontariatu i wyzwania z jakimi stykają się oni w swojej codziennej pracy.

Link do pełnego raportu:

<http://czytelnia.frse.org.pl/kompetencje-zdobywane-w-ramach-wolontariatu-europejskiego-w-kontekście-wymogow-rynku-pracy/>

Podręcznik do walidacji kompetencji 2018 roku

Ciekawym materiałem uzupełniającym rozumienie kompetencji zdobywanych przez wolontariuszy, a dodatkowo stanowiącym instruktaż do samodzielnego badania ich kompetencji jest opracowany w ramach projektu VOYCE finansowanego także ze środków programu Erasmus+ „Podręcznik do walidacji kompetencji nabytych przez wolontariat”. Zawiera on kompleksową matrycę kompetencji opracowaną przez zespół ekspertów z Włoch, Polski, Francji, Hiszpanii i Portugalii, wraz z propozycją narzędzi i procedury ich pomiaru. Opracowanie to ma charakter przekrojowy i nie jest skupione tylko na wolontariacie międzynarodowym, przez co może być bardzo użytecznym (i aktualnym) modelem do oceny zmiany kompetencji u wolontariuszy jaka nastąpiła w trakcie wolontariatu.

Link do podręcznika:

http://voyceproject.eu/wp-content/uploads/2018/09/VOYCE-podrecznik-do-walidacji_final.pdf

Raport z badania desk research z 2014 roku

Raport z projektu „Youth work, Volunteering, Recognition and Employability” to efekt współpracy międzynarodowego zespołu, który zgromadził rezultaty pracy badaczy z różnych krajów opisując kompetencje rozwijane w ramach wolontariatu. Poza sekcją kompetencji międzykulturowych, raport ten bardzo dobrze opisuje także kompetencje indywidualne oraz społeczne, a także wprowadza kategorię kompetencji ‘globalnych’ rozumianych jako świadomość i umiejętność poruszania się w świecie oferującym wysoką mobilność geograficzną i duże możliwości realizacji działań o charakterze wielonarodowym.

Link do raportu w języku angielskim:

www.alliance-network.eu/wp-content/uploads/2014/12/IVE-Desk-Research-Report-Output-1.pdf

Raport o wartościach w wolontariacie z 2011 roku

Raport „To jest wolontariat. Raport z badania „Kodeks kluczowych wartości wolontariatu” opracowany przez Pracownię Badań i Innowacji Społecznych Stocznia to najstarszy i najkrótszy z raportów, z których korzystaliśmy w pracach nad projektem gry, ale jednocześnie jeden z najciekawszych. Porusza on bowiem kwestię wartości powiązanych z wolontariatem, stojących za nim motywacji i przemyśleń, które towarzyszą zaangażowaniu wolontariusza. W grze staraliśmy się oddać jak najdokładniej to podejście, pokazując, że motywacja (i jej zmiany po zakończeniu wolontariatu), wartości oraz opinie o wolontariacie jako takim są istotną składową doświadczenia wolontariusza i wynikającego z niego wzrostu kompetencji. Ta niedługa publikacja to bardzo ciekawa i otwierająca oczy lektura, która bardzo dużo wniosła do opracowywanego przez nas na potrzeby gry katalogu przemyśleń i odczuć, jakie mogą towarzyszyć wolontariatowi.

Link do raportu:

<http://e-wolontariat.pl/co-robimy/badania/raport-z-badania-to-jest-wolontariat/>

Tworząc grę, korzystaliśmy również z innych źródeł, dających szerszy obraz działań wolontariackich, między innymi:

Kondycja organizacji pozarządowych. Raport z badań 2018:

<https://api.ngo.pl/media/get/108904>

Potencjał społecznikowski i zaangażowanie Polaków w wolontariat” luty 2012, źródło: http://www.bezupzedzen.org/doc/potencjal_spolecznikowski.pdf

Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2015, raport z badań:

https://www.nck.pl/upload/attachments/318004/Raport_Klon_Kondycja_2015.pdf

Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza, raport z badań 2011 https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_063_11.PDF

Wolontariusze w oczach Polaków – materiały fundacji WOŚP, 2019:

<https://newsroom.wosp.org.pl/50986-wolontariusze-w-oczach-polakow>

Marcin Łączyński
socjolog, projektant gier szkoleniowych,
wykładowca akademicki i trener projektowania gier.
Związany z fundacją Pragmatica i firmą InteliGames.



RZECZ O KOMPETENCJACH, O KARATE (CHOĆ TO ZA DUŻO POWIEDZIANE) I O RYNKU PRACY.

Chociaż stosowanie kwantyfikatorów jest ryzykowane, tym razem podejmę to ryzyko: słowo kompetencje zna każdy z nas. Jest ono powszechne i – w kontekście rozwoju zawodowego – nawet trochę nudne. Okazuje się jednak, że z efektywnym wykorzystaniem kompetencji zaczynamy mieć problem, gdy zdamy sobie sprawę z tego, że nie mamy jasności, czym jest kompetencja (Oleksyn, 2018). I przez „my” mam na myśli i naukowców, i praktyków, i nas wszystkich, którzy poświęcimy chwilę, żeby się nad tym głębiej zastanowić. A biorąc pod uwagę, że do każdej aktywności (wolontariackiej, zawodowej, społecznej, hobystycznej...) poszukuje się lub potrzebne są jakieś kompetencje to czy ten temat nie zaczyna być... fascynujący?

Mierzi mnie określenie „rynek pracy” (określenie prawne) stosowany w znaczeniu myślenia o grupie ludzi, którzy pracują (może rozwijając swoje kompetencje, ale to w sumie nie wiadomo) i dostają za to wynagrodzenie. Bo tak się praca nieprzypadkowo kojarzy (Kodeks Pracy, Art. 22. § 1). Jest to rozpowszechnione rozumienie, które w moim mniemaniu wpływa już na niedorozumienie tego czym

faktycznie jest kompetencja. Dlatego preferuję nazwę rynek aktywności osób pracujących. Wyobrażam sobie, że praca to działanie, za które niekoniecznie zapłatą jest wynagrodzenie w formie pieniędzy, ale każda aktywność, która wynagradza nas przez zysk (w zakresie finansów, ubogacenia społecznego, doświadczenia, rozwoju umiejętności, poszerzenia wiedza itd.).

Wtedy rynek aktywności osób pracujących – potocznie zwany rynkiem pracy (w znaczeniu ekonomicznym bardziej niż prawnym) – poszerza nam się o te osoby lub te ich aktywności, które niekoniecznie są wykonywane na rzecz pracodawcy za pieniądze, ale takie, które są wykonywane celowo, żeby osiągnąć jakiś cel (pieniądze, przyjemność, zdobycie czegoś, rozwój, pomoc komuś). Te aktywności przerażają się (a dokładniej: mogą przerodzić się) w kompetencje, które możesz rozwijać i przemieścić (jeżeli rozumiesz czym kompetencja jest i świadomie jej używasz) z hobby do pracy w korporacji, z korporacji do wolontariatu, z wolontariatu do pracy w firmie rodzinnej. A co za tym idzie przestajemy dostrzegać, ba – tworzyć, sztuczne bariery przejścia między doświadczeniem w wolontariacie, wykorzystaniem doświadczeń zdobytych podczas uprawiania hobby i roboczogodzin spędzonych za biurkiem lub w terenie w ramach tzw. „regularnej” pracy.

Kompetencje w biznesie i wolontariacie

Uwaga - uniwersalna porada dla osób szukających zajęcia: żeby być atrakcyjnym dla rynku aktywności osób pracujących trzeba – po pierwsze: rozumieć, czego rynek potrzebuje, po drugie: rozumieć, czy mamy to, czego rynek potrzebuje, po trzecie – zastanowić się, czy chcemy mieć to, czego rynek potrzebuje, po czwarte – jeżeli chcemy: umieć to nazwać, zaprezentować lub rozwijać, jeżeli nie mamy tego na odpowiednim poziomie. Paradoksalnie – problem często leży w kroku nr 2 – mimo że mamy to, co jest poszukiwane, to nie zdajemy sobie z tego sprawy, bo środowisko, w jakim to wykształciliśmy, nie było środowiskiem zawodowym. Na dodatek ani my, ani nasz przyszły pracodawca, zleceniodawca nie potrafimy wyjść poza granice dotychczasowego opisu i uwspólnić doświadczenia, nazwać go i wykorzystać do aktualnie stawianego celu.

I tutaj dochodzimy do tego, czym jest kompetencja. Chociaż wciąż – nie ma pełnej jednolitej definicji, pójdźmy za Poczowskim, który mówi, że rozumienie kompetencji zbliża się

do rozumienia tego, czym jest kapitał ludzki, czyli że jest to „ogół cech i właściwości ucieleśnionych w ludziach (wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja), które mają określoną wartość oraz stanowią źródło przyszłych dochodów zarówno dla właściciela tego kapitału ludzkiego, jak i dla organizacji, która z tego kapitału korzysta” (Poczowski, 2003).

Zastosujmy nieco uproszczoną wersję: z proponowanego zestawienia (wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja) poza nawias wyłączmy zdolności (rozumiem je jako talent, ścieżkę, która pozwala nam dane kompetencje rozwijać łatwiej lub z większą trudnością) i zdrowie, bo to taka pan-postawa, która podciąga się po życiową motywację.

Tym sposobem, jeżeli uświadomisz sobie, że każda kompetencja, jaką masz, albo jaką chcesz osiągnąć, to trzy równoznaczne składowe: *wiedza, umiejętności, motywacja* do rozwoju konkretnego obszaru, to jesteś w domu.

Myśląc o biznesie i wolontariacie – mam wrażenie, że częścią wspólną często jest umiejętność (czyli to, że wiesz jak coś robić). Szwankuje wiedza (wiesz, co robić, jak się to nazywa, jak to nazwa i zakomunikować) – tego nazwania jest więcej w biznesie. Jeżeli natomiast chodzi o motywację (postawę, chęć doświadczenia działań rozwojowych, sens, który widzisz w działaniu), to zdaje się, że na te aspekty bardziej zwracają uwagę wolontariusze.

Jeżeli angażujesz się w wolontariat i rozpoznasz, uświadomisz sobie kompetencje (atomową triadę: wiedzę, umiejętności, motywację), jakie w ramach danego działania rozwijasz, zyskasz wcale nieoddalone od biznesowego doświadczenie, które pozwoli ci pewniej poruszać się po rynku pracy. Będziesz w stanie pokazać co umiesz, przygotujesz się pod kątem wiedzy (jak o tym mówić, jak to „polinkować”) i będziesz wiedzieć, jakich motywacji szukać u przyszłego pracodawcy, żeby działały na ciebie tak jak te wolontariackie.

Czy ten przykład to inspiracja?

Czy ktoś z was kojarzy film Karate Kid (1984, reż. John G. Avildsen)**** ? Może nie. Ale to nic. Krótko mówiąc: film jest o chłopaku Danielu LaRouso, który po przeprowadzce do Los Angeles ma problem z grupą popularnych osiłków, którzy na dodatek trenują karate. Daniela pod skrzydła bierze Pan Miyagi, który zgadza się uczyć go karate. Na początku Daniel nie jest zadowolony: woskuje samochód, maluje płot, poleruje podłogę. Ale zgodnie z instrukcją robi to w bardzo określony sposób. Później okazuje się, że to ruchy karate (<https://www.youtube.com/watch?v=Bg21M2zWg9Q>). Wiem naiwne, ale myślę, że jest to bardzo dobra metafora identyfikacji umiejętności, po to, żeby móc jest później ukontekstować w obszarze działania (biznesu, wolontariatu, hobby...).

Jeżeli zdecydujesz się wejść w wolontariat albo inną aktywność ze świadomością kompetencji jakie masz i jakie chcesz rozwijać (na które składowe kompetencji chcesz położyć nacisk), zyskasz. Jeżeli masz dostęp do informacji, jakie kompetencje w wybranej aktywności możesz rozwijać, to na pewno ułatwi sprawę. W hobby to czasami trudne, bo pasja,

motywacja wymaga od nas pracy, skupienia, żeby uświadomić sobie kompetencje. W pracy zawodowej – działy HR, opisy stanowisk pracy, testy są pomocne. Ostatnio w zakresie wolontariatu pojawiła się możliwość przyjrzenia się temu bardziej dzięki powstałej grze (www.wygrywajwolontariat.pl).

To zdecydowanie pomocne narzędzie.

W sytuacji, gdy rynek pracy i rynek aktywności osób pracujących tak bardzo się złąły i coraz szybciej zaczynamy pracować zarobkowo, każda uświadomiona kompetencja rozwinięta praktycznie jest ważna. Wykorzystanie wolontariatu, hobby czy innych doświadczeń społecznych (opieka nad młodszym rodzeństwem, nałogowe łowienie ryb, godziny spędzone na ćwiczeniu jazdy na deskorolce) pozwalają skupić się na dalszym rozwoju a nie na rozwijaniu tego, co już mamy, tylko inaczej to nazywamy.

I co? Czy to nie jest fascynujące?

Na koniec mam dla ciebie zadanie – zmapuj swoje kompetencje: zastanów się jaką masz wiedzę, umiejętności i motywacje w ramach kompetencji. Nazwij te kompetencje, a później pomyśl w jakich innych kontekstach ta kompetencja może być pożądana.

WIEDZA (co muszę wiedzieć, co muszę umieć?)	UMIEJĘTNOŚCI (jak mam to robić?)	MOTYWACJA (dlaczego chcę to robić, dlaczego chcę się tego dowiedzieć, po co mnie to zajmuje?)	NAZWA KOMPETENCJI	GDZIE JĄ ZDOBYŁEM/AM?	GDZIE BĘDZIE POŻĄDANA?

Anna Zielińska-Wolfigiel
Copyrights
Wrzesień 2020

Oleksyn Tadeusz, Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka", Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
Kodeks Pracy, Art. 22. § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.
Pocztowski Aleksy, Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, Warszawa 2003, s. 45.



WOLONTARIAT.

Dlaczego ważne jest, by drążyć?

Dysponujemy licznymi badaniami, raportami i publikacjami, ogólnie prezentującymi korzyści z udziału w projektach wolontariackich. Jednak, gdy chcemy zrozumieć więcej, sięgnąć głębiej – okazuje się, że wiemy niewiele.

W naszej organizacji, długo wydawało nam się, że wiemy, co ludziom daje współpraca z nami. Działamy w edukacji, naturze, przygodzie, grach. Wydawało nam się, że wolontariusze doceniają rozwój trenerski, nabycie umiejętności pracy z grupą, certyfikaty. Było tak do czasu, gdy postanowiliśmy przenieść podejście badania nabywanych kompetencji ze świata biznesu do 3. sektora. Właściwie była to ciekawostka, eksperyment, „chodźcie sprawdzimy co nam wyjdzie”. Jakież było nasze zdziwienie, gdy okazało się, że wolontariusze oraz wolontariuszki, właściwie zapytani, wywalili „zarządową” perspektywę do góry nogami. Wskazywali zupełnie nieoczekiwane przez nas korzyści, nabyte umiejętności, zmiany postaw w obszarach, których, jako Zarząd, nie braliśmy pod uwagę. Podzielili się również rozczarowaniami, co było dla nas zaskakujące i bardzo ważne. Po latach, okazało się, że niewiele wiedzieliśmy o tym co bycie w naszej organizacji daje naszym członkiniom i członkom!

Tak zaczęła się nasza przygoda z poszukiwaniem narzędzi, metod czy podejść, które moglibyśmy włączyć do pracy z wolontariuszami, aby lepiej zrozumieć ich perspektywę. Okazało się, że istniejące na rynku narzędzia biznesowe są albo za drogie, albo nieadekwatne dla naszej działalności. Tworzymy więc własne, inspirując się zmieniającą się wiedzą o rozwoju ludzi w organizacjach.

Dlaczego to ważne? Ponieważ, często, jako ludzie, nie mamy skłonności do pogłębionych refleksji o zrealizowanym działaniu. W świecie NGO wiele z nas działa zadaniowo, jesteśmy skoncentrowani na celach, projektach. Oczywiście, dokonujemy ewaluacji, analizy, niemniej często naszymi „wskaźnikami” są konkretne działania, procedury. Gdy po odbytym wolontariacie pytaliśmy członkinię lub członka naszej organizacji „jak było”, odpowiedź najczęściej brzmiała „fajnie”. „A co Ci to dało?” „Poznałam nowych ludzi, dużo się nauczyłam”. Po takim dialogu ani my jako organizacja ani wolontariuszka czy wolonta-

wolontariusz nie mamy tak naprawdę świadomości czego wolontariat nauczył, rozwinął, a co było rozczarowaniem. Taka wiedza jest BEZCENNA dla organizacji – na jej podstawie może udoskonalać swoją pracę z wolontariuszami, prowadzić skuteczniejszą rekrutację oraz promocje, lepiej „zarządzać talentami”.

A dla wolontariusza, wolontariuszki? Pomaga nazwać i przyjrzeć się dokładnie własnym przeżyciom i doświadczeniom. Schodzimy z poziomu „dużo się nauczyłam” na „nauczyłam się 4 programów komputerowych, planowania projektu oraz czynności pielęgnacyjnych przy chorym”.

Dzisiaj, gdy stosujemy w organizacji podejście pogłębiania świadomości nabywanych kompetencji, często słyszymy „ojej, nie wiedziałam, że się tego nauczyłam!” lub „teraz wiem co mogę wpisać w CV” a czasem „w sumie nie wiedziałem, że mi tego brakowało, dzięki, że o tym porozmawialiśmy”.

„Wygrywaj wolontariat” to projekt, w którym koordynatorzy mogą otrzymać grę (w wersji pudełkowej lub do samodzielnego druku) gotową do wykorzystania w działaniach z wolontariuszami. Rekrutacja do projektu właśnie się rozpoczęła.

Na szczęście, koordynatorki, koordynatorzy lub liderzy wolontariatu mają dostęp do powiększającego się zestawu narzędzi, które mogą wesprzeć takie podejście w pracy z wolontariuszami. Można skorzystać z kwestionariusza przygotowanego w międzynarodowym projekcie VOICE: http://voiceproject.eu/wp-content/uploads/2018/09/VOYCE-podrecznik-do-walidacji_final.pdf lub kwestionariusza online w ramach projektu Lever Basic: <https://leverbasic.pl/>. Jeśli szukacie narzędzia bardziej bezpośredniego i nowoczesnego, polecamy Grę do oceny kompetencji nabywanych przez udział w wolontariacie (stworzoną z myślą o stołecznych organizacjach) <https://ochotnicy.waw.pl/aktualnosci/467-gra-do-oceny-kompetencji-nabywanych-przez-udzial-w-wolontariacie> lub „Wygrywaj wolontariat”, która jest grą adresowaną do organizacji w całej Polsce.





JAK PISAĆ W CV O WOLONTARIACIE?

Dlaczego działasz jako wolontariusz? Wbrew pozorom, odpowiedź na to pytanie nie będzie taka sama dla wszystkich. Kilka lat temu prof. Stukas z La Trobe University w Melbourne przeprowadził w tym obszarze badanie i okazało się, że motywacji do wolontariatu jest aż sześć.

Najczęstszym motywatorem do działalności społecznej jest potrzeba pomagania innym, ale niemniej popularne są potrzeby lepszego zrozumienia świata i obszaru, którym zajmuje się dana organizacja. Tym motywowani są wolontariusze we wszelkiego rodzaju stowarzyszeniach zgromadzonych wokół danego tematu, czy strażacy w OSP, marzący o karierze zawodowej. Kolejnym w kolejności motywatorem są potrzeby społeczne, budowanie relacji z innymi wolontariuszami. Oprócz tego w rankingu znalazły się jeszcze potrzeba wzmocnienia, dowartościowania się, jak i potrzeba ucieczki od własnej, często trudnej codzienności.

Na szarym końcu tabeli motywacji do wolontariatu, po wszystkich innych czynnikach, niemal nieistotny pojawił się motywator w obszarze zdobycia kompetencji przydatnych w późniejszej pracy...

- Kurczę, nie powinno tak być! – pomyślałem sobie po przeanalizowaniu wyników tego badania. Przeprowadziłem więc kilka rozmów z osobami zajmującymi się rekrutacją na co dzień i tak powstał pomysł na ten artykuł. Dowiesz się z niego jak pisać o wolontariacie w CV i dlaczego warto?

Wolontariusz - idealny pracownik?

Czy pracodawcy doceniają doświadczenie w wolontariacie? Odpowiedź jest krótka i zdecydowana. Tak! Dlaczego? Powodów jest kilka. Wolontariusze:

- często myślą nieszablonowo, ze względu na mnogość problemów, jakie rozwiązują;
- potrafią dużo lepiej wykorzystywać budżety, bo to kluczowy zasób w NGO;
- wykazują się dużą empatią, niezwykle waż-

ważną w wielu obszarach, np. współpracy z klientami;

- są otwarci na pracę w zespole, bo mało jest wolontariatów jednoosobowych;
- posiadają wachlarz kompetencji, dzięki eksperymentalnym wykonywaniu zadań w NGO.

Wolontariat jest jedną z nielicznych dróg, które pozwalają nam w wieku 20 lat mieć 10 lat doświadczenia zawodowego, tylko musimy w taki sposób o tym myśleć i w taki sposób o tym mówić. To otworzy nam wiele dróg zawodowych, które mogą się wydawać niedostępne. Tylko jak o tym pisać?

Jak pisać w CV o wolontariacie?

Razem z moimi rozmówcami przygotowaliśmy dla Ciebie krótkie podsumowanie najważniejszych zasad, które sprawią, że Twoje doświadczenia w wolontariacie dadzą kopa Twojemu CV.

- 1.** Przede wszystkim – nie traktuj wolontariatu po macoszemu, wpisując go na końcu CV, za informacjami o hobby. To naprawdę ważny wpis, tylko musisz go odpowiednio wyeksponować. W wielu przypadkach, gdy jest to związane ze stanowiskiem, na które aplikujesz – możesz z powodzeniem wpisać go do sekcji „doświadczenie zawodowe”.
- 2.** Pamiętaj o tym, że kandydujesz na konkretne stanowisko. Wpisując doświadczenia z wolontariatu podkreśl te aspekty, które są powiązane z obowiązkami pracy. Jeśli na przykład jest to praca w zespole, to na tym skup się przy opisywaniu swoich doświadczeń z wolontariatu.
- 3.** Jeśli firma, do której kandydujesz prowadzi działania społeczne (znajdziesz to na ich stronie www), to nawiąż do Twoich doświadczeń w tym obszarze. Rekruterzy docenią spójność Twoich doświadczeń z kulturą firmy.
- 4.** Pozycja z doświadczenia w wolontariacie powinna zawierać te same elementy, co pozycja z doświadczenia w CV. Napisz co leżało w zakresie Twoich obowiązków, czego się nauczyłaś/nauczyłeś, jakie były Twoje największe osiągnięcia. Jeśli to możliwe, w us-

ustaleniu z koordynatorem Twojego wolontariatu nazwij tę funkcję. Specjalista ds. mediów społecznościowych znaczy dla pracodawcy więcej niż enigmatyczne „wolontariusz”.

- 5.** Wolontariat często też jest drogą do pokazania pasji i sposobem na przebranie. Pracując jako wolontariusz na konferencji branżowej pokazujesz, że naprawdę pasjonuje Cię ten temat, a działając jako programista na rzecz NGO możesz zdobyć niezbędne doświadczenie i ciekawy wpis do portfolio, które będziesz mógł/mogła pokazać pracodawcy.

Studium przypadku

Nie każdy rekruter będzie tak samo doceniał doświadczenie w wolontariacie, dlatego warto jest pisać o nim w taki sposób, aby nie udało się go przeoczyć. Poniżej znajdziesz przykład doświadczenia wolontariuszki. W ramach ćwiczenia spróbuj napisać dla niej wpis do CV na stanowisko specjalisty ds. obsługi klienta biznesowego.

Beata od siedmiu lat aktywnie działa w kilku organizacjach. W MOK bierze udział w pracach lokalnego teatru, z którym wystawiła już 10 różnych spektakli. Odpowiada tam za stroje, co jest jej ogromną pasją, a zdjęcia tych kreacji są szczególnie doceniane na Instagramie. W lokalnym schronisku dla zwierząt AnimaLove wyprowadza psy na spacer i pomaga przy wydarzeniach adopcyjnych. Od początku zajmowała się organizacją stoisk na festynach adopcyjnych i prowadzeniem wydarzenia na Facebooku. Dwukrotnie też zajmowała się poszukiwaniem sponsorów na te wydarzenia. Ostatnim razem pozyskała środki, dzięki którym udało się zwiększyć ilość uczestników dwukrotnie i tym samym znaleźć nowe domki dla wszystkich psiaków. Beata jest też ratowniczką medyczną i raz na jakiś czas pracuje na zasadach wolontariatu na różnorodnych wydarzeniach i koncertach. Przy okazji tego wolontariatu poznała miała okazję poznać największe gwiazdy w Polsce, w tym te, których uwielbiała słuchać w dzieciństwie.

Zanim spojrzysz na moją propozycję ujęcia jej

doświadczenia w CV, zastanów się nad tym samodzielnie i zapisz swoje pomysły na kartce. W CV Beaty, w zakładce doświadczenie zawodowe widzę miejsce dla dwóch wpisów:

Specjalistka ds. współpracy z biznesem (AnimaLove) – 2013-2020

- Koordynacja obsługi partnerów biznesowych w trakcie wydarzeń fundacji
- Pozyskiwanie sponsorów biznesowych
- Zwiększenie budżetu wydarzenia, pozwalające na dwukrotne powiększenie jego zasięgu i pełną realizację celów adopcyjnych.

Ratowniczka medyczna – 2013-2020

- Obsługa medyczna wydarzeń z udziałem gości VIP

Informacja o współpracy z MOK może znaleźć się poniżej doświadczeń zawodowych, w zakładce Wolontariat, ale i tam mamy czym się pochwalić. W związku z tym, że jest to osobna sekcja CV, możesz też pozwolić sobie na nieco inną formę.

Kostiumograf w teatrze przy MOK w Głogowie.

W ramach wolontariatu tworzę kostiumy dla grupy 30 osób, co wymaga ode mnie dużej organizacji pracy, kreatywności i umiejętności komunikacji, ze szczególnym naciskiem na negocjacje i asertywność. Dzięki wystąpieniom na deskach teatru nie boję się też żadnych, nawet najbardziej wymagających sytuacji, jakie mogą pojawić się na spotkaniach biznesowych.

Mam nadzieję, że dzięki temu wpisowi wolontariat znajdzie w Waszych CV miejsce tak wysokie, jakie znajduje w Waszych sercach!

Cennych głosów, które pozwoliły na pokazanie szerszej perspektywy w tym artykule udzielił mi:

Małgorzata Wolska, Coach Kariery,
Specjalistka ds. zmiany zawodowej
Agata Wypych, HR i Talent Partner
w firmie Coinfirm

Szymon Lach, właściciel agencji rekrutującej sprzedawców Sales Leaders.

Radek Czahajda
Działalnością społeczną zajmuję się już ponad 10 lat. Początkowo na studiach, a później w ramach inkubatora innowacji społecznych Impossible, w którym pomogliśmy już dziesiątkom tysięcy osób na całym świecie.

Miałem też kilkuletni epizod naukowy w obszarze badania efektywności zarządzania projektami społecznymi :)
Swoje doświadczenia i najlepsze praktyki zebrałem niedawno w bezpłatnym kursie MOOC stworzonym w ramach projektu European Changemakers Academy, który serdecznie Wam polecam!



WOLONTARIUSZE SIĘ BUDUJĄ

Najbardziej typowa rozmowa mogłaby wyglądać tak:

- Jak oceniasz swój wolontariat?
- No fajnie było.
- A co było najlepsze?
- Ogólnie to wszystko.

To, co nie wydarzy się podczas takiej wymiany zdań, to wzmocnienie motywacji wolontariusza do podjęcia kolejnych działań. Ani rozbudowanie jego samoświadomości, którą może wykorzystać na przykład przy rozmowie o pracę. Część osób bez trudu wskaże, co odkryły podczas wolontariatu - swoje mocne strony, kompetencje, które rozwinęły, nowe umiejętności i wiedzę. Ale pozostali mogą to odkryć dzięki rozmówcom, którzy wezmą na siebie odpowiedzialność za prowadzenie takich rozmów, postawią odpowiednie pytania i właściwie sparafrazują to, co usłyszeli. Używając języka, który ułatwi wolontariuszowi nazywanie swoich mocnych stron i osiągnięć.

Agata, znajoma księgowa, zgłosiła się jako wolontariuszka do pomocy przy dużej imprezie sportowej. Jej zadania nie miały nic wspólnego z księgowością, ale dały jej możliwość przećwiczenia umiejętności autoprezentacyjnych, skłoniły do znacznie szybszego wchodzenia w kontakt z nieznanymi osobami, co zawsze ją stresowało, i - wreszcie - zmusiły do mówienia po angielsku, chociaż zawsze preferowała pisanie w tym języku. Zapytana o to, co

wyniosła z wolontariatu, odpowiedziała, że świetnie się bawiła, chociaż czasem tak dużo się działo, że była przytłoczona.

Dopiero seria spokojnych pytań pozwoliła Agacie dostrzec to, co się zmieniło.

Co robiłaś po raz pierwszy w życiu przy tym projekcie?

Czego wcześniej nie umiałaś, a teraz już umiesz?

Co umiesz na szóstkę, a w czym potrzebujesz się jeszcze przećwiczyć?
Co wychodzi ci bez problemu?
Czego się nauczyłaś?
Co cię najbardziej stresowało?
Czy teraz stresuje cię to tak samo, czy trochę mniej?
Co cię zaskoczyło w twoim własnym zachowaniu?
Co się potwierdziło z rzeczy, które wiedziałaś wcześniej o sobie?
Co sprawiało ci największą przyjemność?
Których zadań wolisz w przyszłości nie wykonywać?
Co było wyzwaniem?
Które Twoje cechy charakteru sprawiły, że sobie z tym poradziłaś?
Słyszałaś, co mówili o tobie inni?
Dowiedziałaś się od nich czegoś nowego o sobie?

Pytań było znacznie więcej, bo jechaliśmy pociągami i mieliśmy czas na rozmowę, której koordynator z Agatą nie przeprowadził. Kiedy dojechaliśmy do Krakowa, Agata wysiadła bogatsza o wiedzę, której sobie nie uświadamiała. Powiedziała chociażby to, że dotarło do niej podczas naszej rozmowy, że jako księgowa umie nie tylko liczyć, ale i wnikliwie spoglądać na problemy, z którymi przychodzą ludzie i szybko znajduje rozwiązania. Inni wolontariusze zwracali się do niej po pomoc w wielu sprawach, bo umiała łączyć wątki i wiedziała co zrobić. Odkryła, że chociaż zawsze stresuje ją hałas, to potrafiła się skupić i zająć swoim zadaniem mimo tłumy skandującego dookoła. I poznała wiele angielskich zwrotów z języka potocznego, których nieznajomość powodowała, że przed wolontariatem nie wiedziała jak rozpocząć nieformalną rozmowę. A! I utwierdziła się w przekonaniu, że nadal nie lubi chodzić w dresie, a tak wyglądał strój wolontariusza. Tu nie zmieniło się nic.

Chciałem, żeby wyciągnęła z tej rozmowy jak największą, a potem usłyszała to powtórnie, z moich ust. Więc dużo parafrazowałem. A czasem wyciągałem wnioski i sprawdzałem, czy się z nimi zgadza.

„Czyli rozmowa po angielsku, której dawniej raczej unikałaś, to sposób w jaki dobrze się uczysz nowych słówek i zdań?”

„A więc powiedziałaś mi, że umiesz pracować w hałasie, chociaż dawniej wydawało ci się, że tego nie potrafisz?”

„Poczułaś, że ludzie mają do ciebie zaufanie i wykorzystują Twoje analityczne spojrzenie na ich problemy?”

„Czyli wzbudzasz zaufanie u współpracowników?”

„Czy to znaczy, że dobrze odnajdujesz się w grupie i potrafisz współpracować?”.

Agata „rosła” podczas tej rozmowy. Łapała każde słowo, czasem gorąco przytakiwała, czasem nie zgadzała się na zbyt daleko posunięte wnioski. W końcu umie analitycznie myśleć! Czasem była bardzo zaskoczona moją konkluzją. Z pewnością dowiedziała się bardzo dużo o sobie. Niekiedy zestawialiśmy jej wolontariackie doświadczenia z życiem osobistym lub z pracą. Agata postanowiła, że zamiast tylko się uśmiechać, będzie zagadywać do kilkorga obcokrajowców pracujących w jej firmie. Bo będzie miała w ten sposób darmowe konwersacje w pokoju socjalnym. I nie będzie już wcześniej wychodzić z imprez. Bo wcale nie jest tak źle z tym jej skupieniem w hałasie.

Nasza rozmowa była luźna. To nie były pytania z kwestionariusza, bo nie miałem go ani przed sobą, ani w głowie. Po prostu byłem ciekaw jak doświadczenie wolontariatu wpłynęło na Agatę. Nie stresowało mnie, że nie zadam pytań w określonym porządku, albo że wracam do tematu, chociaż już o nim rozmawialiśmy. Momenty ciszy też nie były złe. Agata myślała o swoim niedawnym doświadczeniu, a ja o tym, co mi opowiedziała. Grunt, że dzięki tej rozmowie, mogła przyjrzeć się swojemu wolontariatowi cudzymi oczami. Zmierzyć z pytaniami, których sama by sobie nie zadała. Albo usłyszeć wnioski, których dotąd nie miała okazji sformułować.

Być może Ty też jesteś kimś, kto może w ten sposób porozmawiać z jakimś wolontariuszem. Albo i wieloma. I możesz im zaferować

to samo, czego doświadczyła Agata w prawie pustym pociągu na południe. Możesz mieć wątpliwości, czy poradzisz sobie z taką rozmową. To naturalne, jeśli nie masz wielu podobnych doświadczeń za sobą. Możesz mieć kartkę z „awaryjnymi” pytaniami. Ale przede wszystkim słuchaj tego, co mówi Twój rozmówca, parafrazuj, sprawdzaj, czy dobrze rozumiesz, próbuj wysuwać wnioski i pytaj o nie tę drugą osobę. Po to, żeby doświadczyć podobnej radości jak ja na dworcu w Krakowie. Wsiadłszy, Agata mocno uściskała mi dłoń i powiedziała, że po tej rozmowie poszuka sobie nowego wolontariatu. Bo sama nie wiedziała, jak dużo dał jej poprzedni.

sobie nowego wolontariatu. Bo sama nie wiedziała, jak dużo dał jej poprzedni.

PS: Jeśli chcesz wprowadzić tę rozmowę na jeszcze wyższy poziom, warto z czasem nauczyć się z czym się rodzimy, a co jesteśmy w stanie rozwijać ciężką pracą. Przyda Ci się w tym lektura tego artykułu:

<https://perso.in/blog/talenty-umiejetnosci-kompetencje-czy-pre-dyspozycje/>

Ale pamiętaj, że wolontariuszowi ta rozmowa przyda się tak jak Tobie. Bo może przy następnym projekcie będziesz mieć pierwszą chętną osobę do współpracy.

Tomasz Kosiorek,
rocznik 1980 - chronologicznie:
dziennikarz, psycholog, trener kompetencji miękkich i ogrodnik.
Żeby żyć musi czytać książki i słuchać radia.



PRACOWNIA
NAUKI i PRZYGODY