

Обобщение на социологически изследвания

**„Доброволчеството – фактор за реализация“**

*Проект „Доброволчеството – фактор за реализация“,*

№ 2014-2-BG01-KA205-013324

## УВОД

Настоящото обобщение представя резултатите от две изследвания, проведени като част от проекта „Доброволчеството – фактор за реализация“. Изследванията са проведени от Софийски университет „Св. Климент Охридски“ и „Индъстри уоч груп“. Основната хипотеза, която и двете изследвания целят да проверят е доколко доброволческият опит оказва влияние върху развитието на определени качества у млади хора, които биха им били полезни и приложими в работна среда.

Въпреки сходната обща задача на двете изследвания, те се фокусират върху различни целеви групи, изследват различни аспекти на горната хипотеза и съответно използват различни методи за събирането на нужните данни. Поради тази причина резултатите от изследванията се допълват само в определени аспекти, но не съвпадат цялостно. Важно е тези разлики да бъдат взети предвид при интерпретацията на резултатите, тъй като по-голямата част от изводите трудно могат да бъдат съпоставяни. В настоящата публикация, ще забележите връзките между изводите на двете изследвания, които могат да бъдат разглеждани в цялост. В случай, че такава връзка не е отбелязана съответните данни се отнасят за резултатите само от едно от изследванията.

Настоящата публикация е структурирана от двата обобщени доклада на горепосочените изследвания. Основната причина зад това е разликата в методологията и целевите групи на изследванията. Първата част е разширеното обобщение на резултатите от изследването на Софийски университет „Св. Климент Охридски“, което използва качествени методи (дълбочинни интервюта и фокус-групи) и проследява факторите и житейските елементи, в които доброволчеството се вписва, пътят по който доброволците преминават към натрупването на определен тип умения, ролята на доброволчеството в житейския път и кариерната реализация. Изследването обхваща доброволствали на възраст между 19 и 29 години, както и хора, които нямат доброволчески опит или са в ролята си на работодатели – за тях е проследено отношението към доброволчеството и към доброволците. Втората част от настоящата публикация обхваща разширеното обобщение на изследването, проведено от „Индъстри уоч груп“. То се фокусира върху измерването и проследяване на развитието на предприемаческите умения и нагласи на младите доброволци при натрупването на опит в доброволческата сфера. Изследването използва количествени методи като „Индекс на предприемача“ – разработен специално за целите на изследването и психометричната диагностика Self Awareness®. Проследени са промените в стила на работа на младежи (15-19 години) в следствие от девет месеца участие в доброволчески проекти и обучения.

### Как да четете и разбирате тази публикация?

Използването на различни методи и включването на различни целеви групи в такъв тип изследвания ги прави фокусирани и води до формулирането на изводи, базирани на тези особености. Авторите и на двете изследвания препоръчват те да се четат поотделно и в последователността, в която са изведени в настоящата публикация. Изследването с качествени методи, проведено от Софийски университет „Св. Климент Охридски“, дава контекст и

информация за мястото на доброволчеството в живота на доброволеца и проследява неговия ефект върху развитието на определени умения. Изследването с количествени методи, проведено от „Индъстри уоч груп“ проследява промените в развитието на конкретни умения и качества в резултат на доброволчески опит и ги илюстрира с количествени данни, т.е то може да илюстрира количествено какви са точно промените в развитието на уменията у доброволците. Общото между двете изследвания е указано чрез референции към отделните им части, така че ако читателят се интересува от конкретен аспект на изследванията, който се доближава в двете, той може да проследи връзката между тях.

Надяваме се, че ще ви е интересно и полезно!

Екипите на  
Изследователски център за социални науки  
към СУ „Св. Климент Охридски“ и  
„Индъстри уоч груп“

## **Разширено обобщение на финалния доклад от едноименното изследване, проведено от Изследователски център за социални науки към Катедра Социология на Софийски университет „Св. Климент Охридски“**

Ръководител на екипа: проф. дсн. Майя Грекова

Изследователи: Леа Вайсова, Миглена Герасимова, Невена Германова, д-р Вероника Димитрова, Божидар Иванов, Цветелина Славчева

Подготовка на различните части на доклада:

- **Основни представи за доброволчеството. Мотивация за доброволчество.**
    - Автор: Миглена Герасимова
  - **Карта на „доброволческите стратегии“ и „доброволческите отпечатьци“**
    - Автори: Невена Германова и Цветелина Славчева
  - **Доброволчеството като възможност за развитие на умения**
    - Автори: д-р Вероника Димитрова и Божидар Иванов
- 

### **Методология**

В изследването са използвани качествените методи дълбочинно интервю и фокус група, предвид:

- липсата в България на формален регламент на доброволческата дейност, спрямо който да бъде измерван ефекта от нея – доброволческият опит остава основно неформален;
- липсата на формален изчерпателен регистър на доброволците;
- възможността на качествените методи да опишат доброволчеството спрямо контекста, в който се появява, търсейки неговите граници и преносът на ефекти от него в други сфери (с акцент сферата на кариерно развитие), така както ги разказват и оценяват самите доброволци, както и потенциалните им работодатели.

Акцент в сценариите за интервютата и фокус групите с доброволци е набелязването и самооценката на качествата и уменията, натрупани през доброволческия опит.

### **Целеви групи**

- Основна целева група по задание: доброволци – хора, полагали доброволен труд в рамките на различни дейности;
- Допълнителни целеви групи: – хора без опит в доброволчески дейности; представители на бизнеса – позицията на работодатели.

## Теренно изследване

Социологическото изследване „Доброволчеството – фактор за реализация“ беше проведено в периода май 2015 – декември 2015. То обхваща 7 града и едно село – София, Кюстендил, Пловдив, Варна, Търговище, Враца, Ловеч и с. Труд, обл. Пловдив.

В проведените интервюта и фокус групи участваха 99 доброволци, от които:

- 85 доброволци към организации, част от мрежата на НАРД
- 14 доброволци, които не са обвързани с мрежата на НАРД
  - 48 от тях бяха обхванати през метод дълбочинно интервю
  - 51 от тях бяха обхванати през метод фокус група

Респонденти от контролни групи:

- 3 на координационни или ръководни длъжности в НПО
- 9 работодатели
- 7 работещи, неполагали доброволен труд
- 4 неработещи, неполагали доброволен труд

## Изследователски фокус:

Ключовата хипотеза на проекта е наличието на връзка между доброволчество и възможностите за професионална реализация и, по-конкретно – участието в доброволчески дейности развива определен набор от умения, които правят доброволците успешни на пазара на труда.

За целта на този изследователски фокус получената информация от теренното изследване е интерпретирана основно спрямо социалните роли на респондентите, обвързани с професионалната сфера на живота (с всички произтичащи от това връзки), а именно:

- сфера на образование (образователен път) – ученик, студент;
- сфера на работен опит (кариерен път) – работещ;
- горните две свързано с доброволчески опит (и в контекста на извършвани дейности и придобити умения).

Получената информация силно надхвърля рамката на тези социални роли. Като резултат докладът съдържа три типа описание на респондентите през получения материал, разделено в трите съдържателни части на доклада (част 2, част 3 и част 4):

**Част 2 „Основни представи за доброволчеството. Мотивация за доброволчество.“** поставя общата рамка и границите на разбирането за доброволчество, включвайки трите целеви групи.

**Част 3 „Карта на „доброволческите отпечатьци“** описва респондентите-доброволци, търсейки връзка между доброволчество и социалните роли на „ученик“, „студент“ и „работещ“. Проследяват се възможни ефекти от доброволчеството върху социалните роли и обратното –

как попадането в една или друга социална роля влияе на доброволческата „кариера“ и натрупването на умения през нея.

**Част 4 „Доброволството като възможност за развитие на умения“** описва респондентите-доброволци основно през контекста на работен опит и връзка на доброволческите дейности с него. Акцент е анализът на самооценка на уменията, получени през доброволството, структурирането на тези умения във връзка с описване и споделяне на работен опит, както и различните форми, през които това се случва на практика и би могло да се случва.

## **Част 1: Основни представи и мотивация за доброволчество**

### **Общи представи по целеви групи**

- Доброволци – определят доброволството най-общо като „правене на добро, без да очакваш нещо в замяна“, като дефинират важно условие: желанието за включване да идва от самия човек, с ясното съзнание, че това е безвъзмездно, израз на „добра воля“. Тази обща представа се развива в различни посоки през различните разкази за мотивацията, която движи желанието за доброволческа активност на респондентите.
- Работодатели – приемат доброволството като възможност за правене на добро, с възможни ефекти - сплотяване на работен екип, допълнително разнообразяване на работната атмосфера или пълно отделяне от нея (с позитивен и негативен ефект).
- Хора без доброволчески опит – общата им представа се припокрива с представите на доброволците и работодателите, но съдържа доза скептицизъм, свързана с разбирането за „нужда от възвращаемост“.

Обобщено, границите на разбирането „що е доброволчество“ при всички респонденти минават по линията на твърденията:

- правене на добро, което не те засяга пряко, но знаеш, че липсват ресурси да бъде извършено (себеотрицание);
- правене на добро за хората около теб, заобикалящата теб среда (кауза);
- правене на добро/нещо полезно, за което „не се плаща“, но е „развиващо“ и може да се ползва като друг тип капитал, например престиж, позиция, знания, сертификат, т.н. (дивиденди).

### **Мотивация**

Доброволците влизат в доброволството водени от различни мотиви, които много често се трансформират в процеса на дейностите, в които участват. В житейския път на доброволците са налице два ключови елемента на базова гаранция за възможността за попадане в доброволческа дейност. Не всеки младеж реално има практическата възможност да се заеме с доброволческа дейност – в хода на изследването се установи, че най-често това са хора, които имат възможност за свободен избор. Тя е гарантирана чрез не-принадлежност към социалноизключвана група, наличие на собственост/възможност за получаване на среден за страната доход, заемане на общественоприета социална роля (например студент, ученик). Втори важен елемент е наличието на свободно време. В зависимост от социалната роля, в

която доброволецът е в момента (свободните часове след училище/лекции/работа) или в резултат от луфтове между житейски ситуации на преход или лична криза.

**Типове мотивация за включване в доброволческа дейност:**

Занимание за „свободното време“:

- желание за принадлежност към общност, социализация – създаване/поддържане на социална среда, трупане на контакти с цел приятелство;
- желание за забавление (вкл. като хоби);
- възможност за пътуване (с цел разнообразие, забавление);

Път към професионална реализация/път към израстване:

- желанието да развиеш определени професионални умения, да попаднеш в желана професионална сфера (основно социална, културна, гражданска/публична сфера);
- желанието да практикуваш знание и умения, придобити в училище, университет, работата си (в случаите, когато особено харесваш работата си);
- желанието да впишеш доброволческата си активност в CV, тъй като е разпознаваемо в чуждестранни университети и определени кариерни пътища;
- желанието за трупане на мрежа от контакти, които могат да бъдат ползвани извън доброволческата активност;
- възможност за пътуване - през нея израстваш и получаваш полезен опит;

Кауза, отношение към нещо извън личностните потребности:

- „граждански активизъм“;
- „алтернатива на комерсиалното“ или осмисляне на живота;

Вътрешна личностна потребност да бъдем полезни, съпричастност;

- „начин на живот“ – доброволството трудно се отделя от други сфери на живота, през него работя, се развивам, полезен съм и участвам.

В разказите на респондентите-доброволци рядко е възможно ясно да се разграничат един или друг тип мотивация. По-често няколко типа се преплитат в зависимост от житейския контекст.



Схема 1 - Връзки между представа за доброволчеството и мотивация

## Част 2: „Доброволчески отпечатъци“.

Доброволческите „отпечатъците“ имат за цел да изяснят така наречената „непряка добавена стойност“, която доброволчеството „отпечатва“ върху житейския и конкретно, кариерния път на доброволеца. Изведени са според разказа на самите интервюирани и според оценка на този разказ, направена от екипа на изследването.

### Отпечатък „доброволец-предприемач“

Доколко „предприемчивостта“ е функция на участието в доброволчески дейности и обучения или обратното – доколко самите доброволчески активности по-силно привличат, подкрепят и задържат хора с този профил, настоящото изследване нямаше за цел да установи. В разказите на интервюираните съществуват и двата пътя – на „открилите“, че могат, и на „можещите“, които са намерили своя ниша през доброволчеството.

Отпечатъкът е изведен от разказ/оценка на разказ на интервюираните, включващ:

- стекли се благоприятно обстоятелства (или „късмет“), които интервюираният успешно използва, т.е. отворен е да види възможност и не се плаши от потенциални рискове и промени, до които тя може да води;<sup>1</sup>
- целенасочени действия за създаване на благоприятни обстоятелства, разкриващи самоинициативата и желанието на интервюираните да се развиват и да заемат позиции в определена посока.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> В изследването на „Индъстри уоч груп“ тази особеност се долавя в измерването на мотивация за самореализация, която е ключ към проява на самоинициативност. Вж. страница 19.

<sup>2</sup> Пак там. Вж. страница 19.



Основни развити умения, характеризиращи отпечатъка (по оценка на екипа):

- предприемачески - намиране на възможности за реализация на себе си и собствените си идеи.<sup>3</sup>

Развитие на отпечатъка:

- професионализация на доброволчеството през работа в гражданския сектор.
- професионализация на доброволчеството през работа в публичния сектор<sup>4</sup>.
- капитализация на контакти, изградени през доброволчеството за целите на намиране на работа или стартиране на своя частна дейност (бизнес).

Риск от отпечатъка:

- проблем „свърхквалификация“ при работа на ниски позиции или в йерархични организации.
- разоряване на НПО организациите, загуба на фокус и неустойчивост на дейностите в гражданския сектор.
- отказ от „идеалните“ ценности след попадане в регулацията на дадена институция.

#### **Отпечатък „лично израстване“**

През доброволчество се влиза в особен тип житейски пътища, които не се разпознават като преносим в други сфери опит, а като нещо, което доброволецът е получил за себе си и което остава част от личната му сфера на интереси и развитие. Разказва се като осъзната промяна, свързана с натрупване на „житейска мъдрост“, „лично развитие“ или „порастване“. Ключово за постигането на тази промяна е действието „по свое желание“, а не „защото трябва“ – фактор, влияещ за постигане на устойчивост.

Отпечатъкът е изведен през разказ/оценка на разказ на интервюираните, включващ, излизане от зоната на собствения комфорт, водещо до „промяна на собствения светоглед“ и поемане на отговорност и/или граждански ангажимент. Това се случва основно през дейности, свързани с:

- маргинализирани, социалноизключвани и уязвими групи;
- групи, чужди на кръга от близки, приятели и други авторитети на респондента - с различна националност или просто различен стил на живот;
- възможности да извършиш безвъзмездно нещо, чийто резултат създава човешка солидарност, обмяна на опит и неформално образование.

---

<sup>3</sup> В изследването на „Индъстри уоч груп“ това са предприемачески характеристики. Могат да се открият данни, изследвани в други целеви групи. Вж. страница 20 и съответните показатели в Анализ 1 и Анализ 2.

<sup>4</sup> Тук се включва работа в институция с публично или друг тип субсидирано финансиране в секторите социална работа – социални домове, защитени жилища; психология, менторство, младежки дейности и кариерно ориентиране – МИКЦ, ЦОП, младежко менторство през различни НПО организации; педагогика и образование – училища, детски градини, програми тип „Заедно в час“ или неформално образование като коучинг и трейнинг; медицина и свързани полета – ЦСМП, медикосоциални институции; култура – фестивални и събитийни организации на общински/читалищни структури или НПО.

Основни умения, характеризиращи отпечатъка (по оценка на екипа):

- отвореност и мислене извън рамката,
- способности за преценка, бързо разпознаване и ориентация в нови ситуации,
- предвиждане и избягване на конфликти,
- гъвкавост,
- толерантност и признаване на чужди ценности и аргументи,
- чувство за собствената отговорност в дадена ситуация – като част от екип, като гражданин и съжител в обща среда с други хора.

Развитие на отпечатъка:

- в полза на публичния и гражданския сектор. Към момента в публичния сектор в България има серия от „ниши“, които по една или друга причина са слабо покрити с ресурс (финансов, но и експертен). Към момента в тези „ниши“ доброволният труд е този, който ходи „на терен“, събира информация на място, търси нова експертиза и решения, като действа, за да ги изпълни, независимо от ограниченията на определена административна рамка и без да се страхува от нея.
- в полза на частния сектор. Всяка малка и голяма компания би могла да спечели от отговорни и толерантни служители, които знаят как и бързо се учат, като остават отговорни да споделят знанието си, защото знаят, че „заедно по-бързо напредваш“. Или както един от респондентите обобщава:

*„смятам, че е важно за работодателите да видят, че не си започнал втори курс да работиш в банка, което за мен е безсмислено - така и така цял живот ще работиш след това, важното е да покажеш, че искаш да се развиваш, че си активен човек, че имаш ..., освен работата искаш и нещо друго да правиш“*

### **Част 3: Доброволството като възможност за развитие на умения**

Начините, по които доброволството „отпечатва“ своя ефект върху потенциалния кариерен път на респондентите по-горе, са изведени от екипа на изследването индиректно през оценка на биографичните разкази на респондентите. В частта с уменията анализът се основава на самооценката на притежаваните и развиваните през доброволство умения у респондентите. Използваният изследователски подход дава възможност да се проследи:

- самооценката на уменията от респондентите-доброволци;
- реалните активности и дейности, в които са били включени доброволците, които могат да доведат до придобиване на конкретни умения;
- съпоставка с това какво „следи“ един работодател в потенциален кандидат по време на интервю за работа;

### **Умения и качества – дефиниция и проблем на самооценката**

Разбирането за умения в рамките на изследването е изведено от разбирането на самите респонденти в интервютата и експерименталните игри по време на фокус групите. Това доведе до специфично смесване между разбирането за умения (придобити) и качества (дадени „по природа“).

Очертават се няколко типа мислене на качествата на доброволеца и уменията придобити чрез доброволчество. Разграничават се основно по линия на по-общите дефиниции на доброволството, изведени от респондентите:

- „доброволец по природа“ (доброволството се дефинира основно като помощ, правенето на добро, себеотрицание) – качествата му са дадени „по природа“ и не се учат, като основно са свързани с отношението към другите. На тези качества се противопоставят умения, обвързания с по-специализирани знания и опит – организационни, презентационни, езици. Тъй като респондентите мислят качествата като веднъж завинаги дадени, те не идентифицират личностно развитие и научаване на определен тип умения през доброволството.
- „доброволецът-аутсайдер, намерил своето място“ (доброволството е принадлежност към група, забавление, има висок емоционален заряд, носи личностна полза) – тъй като доброволството е допринесло за промяна в качествата на индивида, то се оценява като силен фактор за учене и личностно развитие.
- „ангажираният доброволец“ (доброволството е кауза и граждански ангажимент) – тук акцентът е основно върху умения, а качествата остават на заден план. Тази група ясно осъзнава и оценява именно своите социални и организационни умения, защото активно ги ползва и ги доказва (в дейности), като смята, че доброволството е среда за тяхното развитие.
- Друга характерна особеност в самооценката и представянето на умения (в автобиография или ситуация на интервю) придобити през доброволчество е желанието на респондентите да изтъкват основно сертифицирани през документ умения, придобити през обучения, за сметка на разказване за примерни дейности, от които на практика да личи придобит опит и набор от умения. Възможни обяснения за тази особеност са:
  - разбирането за по-малка „тежест“ на доброволческите дейности в сравнение с обученията, за които има „тежащ“ легитимен документ (свързано с разбирането за доброволчество като „за свободното време“, „за личностно развитие“ и т.н., но не толкова като допринасящо за професионално развитие);
  - натрупване на дейности<sup>5</sup>, което води до забравянето им и липса на проследимост и доказуемост, докато обученията оставят документална следа – сертификат.

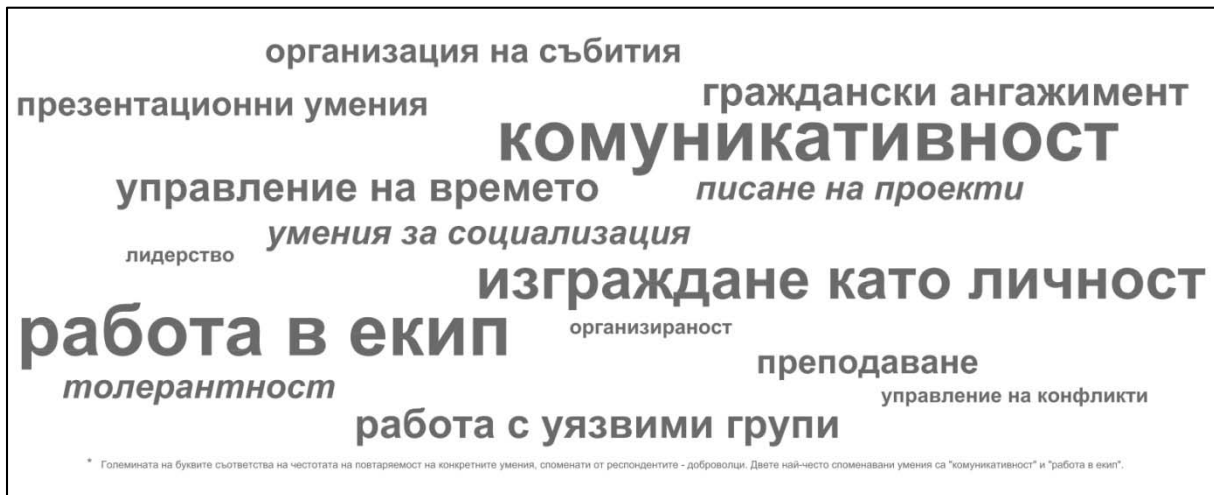
### Карта на уменията

- Социални умения - комуникативност, работа в екип, чужди езици<sup>6</sup>, презентационни умения
- Организационни умения - управление на времето, управление на екип, управление на конфликти, лидерски умения, справяне с трудни/стресови ситуации
- Личностни умения – толерантност, решителност, приемане на други гледни точки, отговорност, креативност
- Гражданска активност – ангажираност, социална чувствителност

<sup>5</sup> В разказите на част от респондентите дейностите, в които те са били включени като доброволци, са със страхотен обем, дори и в случаите, когато са станали доброволци сравнително скоро. Тоест натрупването на дейности, които после се забравят, е сериозен фактор при самооценката на получени умения.

<sup>6</sup> „Чужди езици“ се посочва като социално и професионално умение.

- Професионални умения – писане на проекти, психологическа работа на терен, първа долекарска помощ, графични изкуства, работа с уязвими групи, чужди езици, водене на обучения, организация на събития и медийни кампании и др.



**Схема 2 - Умения, споменати от респондентите-доброволци (Големината на буквите съответства на честотата на повтаряемост на конкретните умения, споменати от респондентите доброволци)**

### **Пренос на умения от доброволческия опит към работния опит**

Преносът на умения е разгледан в смисъла на „прилагани на практика“ умения, появили се в разказите на доброволците. Като ключови преносими доброволчески умения се оформят:

- специализираните умения, които се изграждат през специализирани доброволчески дейности, например: писане на проекти, психологическа работа на терен, умения за първа долекарска помощ и други медицински дейности, екологични практики и рециклиране, водене на обучения, артистични умения, чужди езици. Пренасят се под формата на:
- бъдеща професионална ориентация на доброволеца в сферата на публичния и гражданския сектор;
- отчитането като стаж, когато желаната реализация е в сфера, в която е работено като доброволец (най-често социална, културна, здравна, обществена);
- меки умения, с основен акцент уменията за общуване с хора, натрупани през доброволчеството – пренасят се към работна среда, университет, но в много ситуации не се самооценяват като придобити (освен ако не е преминало сертифицирано обучение);
- липса на осъзнат пренос на умения - обикновено при доброволци, които след започване на работа са поставили ясна граница между работата и доброволчеството. В тези случаи доброволчеството е изцяло странична дейност, която запълва свободно време и носи личностно удовлетворение

**Умения, характеризиращи „доброволеца-предприемач“** (намиране на възможности за реализация на собствените идеи, креативност, амбициозност, т.н.) – често водят до реализация

на доброволец в неправителствения сектор (отпечатък на „доброволеца-предприемач“ в частния случай на НПО) като доброволците<sup>7</sup>:

- са задържани професионално в НПО, в които преди това са били доброволци в резултат на проявена отговорност и целенасоченост, и изграждане на добри контакти в организацията;
- се реализират в неправителствения сектор, но чрез свои собствени НПО.

И в двата случая на капитализиране на умения в неправителствения сектор респондентите успяват да пренесат всички свои умения, които осъзнават, както и цялостния си доброволчески опит се реализират като самонаети (не винаги формално регистрирани като такива) предимно в сферата на културата/изкуството и свободните професии (дизайн, консултантски услуги) – тук често липсва ясно разграничение между професионална и доброволческа дейност, защото голяма част от дейностите, които реализират професионално са неустойчиви и/или често с по-нисък финансов резултат. В същото време обаче натрупаният опит от доброволческата им дейност се трансформира под формата на портфолио или препоръки, които по-късно биха могли да бъдат капитализирани.

### **Доброволчески опит и стаж**

Разбирането за пренос на умения към професионална реализация има пряка връзка и с разбирането за разликите между доброволчески опит и стаж. Основното разграничение между двете минава по линия на:

- разбирането за „кауза“ (смислена дейност, в която вярвам) vs. „работа“ (дейност, която върша, за да ме наемат и започна работа) – в разбирането за стаж изпада личният ангажимент към кауза, характерен за доброволчеството;
- разбирането за „даване“ между организация и участник (бил той стажант или доброволец):
- доброволчеството е дейност изискваща „даване“ на време, енергия, действия от страна на доброволеца към организацията;
- стажът е с обратна насоченост – организацията „дава“ на стажанта опит и умения, а стажуването се възприема основно като конкретен път към професионална реализация, „влизване“ в организация и намиране на работа.

От гледна точка на възможностите за реализация - при интервюираните доброволци ясно се разграничава разбирането за стажа като възможен път за професионална реализация, за сметка на доброволчеството, което по-трудно и само в определени ситуации е път към професионална реализация.

### **Доближаване на разбирането за доброволчество и стаж:**

- през пример на доброволците, които избират определена специалност в университета, защото имат доброволческия опит в нея, и след това го използват за практикуване на

<sup>7</sup> Предприемачески характеристики в изследването на „Индъстри уоч груп“. Вж. съответните показатели в Анализ 1 и Анализ 2.

определен тип специални професионални умения (например психологически наблюдения и практики).

- през примера на тези, които впоследствие се реализират в социалния сектор именно през работа там първо като доброволци. За тях „влизането в организация“, характерно за разбирането за стаж, се случва през социална работа, в която влизат основно, защото вярват в смисъла ѝ.

### **Структуриране на доброволческия опит**

Доброволческият опит се пренася в набор от кариерни ситуации, изброени по-горе, неговото структуриране от доброволците с цел използването му като „коз“ при търсене на работа не е еднозначно.

### **Доброволчеството се структурира в CV с цел:**

- кандидатстване в университети в чужбина;
- кандидатстване в други доброволчески организации;
- кандидатстване за работа;

В структурирането на CV за работа доброволците предпочитат да описват основно умения, доказуеми през обучение със сертификат.

### **Доброволческият опит се описва в CV в зависимост от сферата на работа и изискваните умения, като:**

- изпада напълно при кандидатстване за позиции, изискващи тесни професионални умения (които по-рядко се придобиват през доброволен труд, например програмиране); в този случай дори наличието на сертификат не води до „изваждане“ на „доброволческия коз“ пред потенциален работодател;
- използва се при съвпадение на доброволчески опит, свързан с определени дейности, и кандидатстване за позиция съдържаща подобни дейности.

Най-често доброволчеството е „коз“ при професионална ориентация към учителската професия, както и към професии, свързани със социална работа (психолог, рехабилитатор и др.), свободните професии и неправителствения сектор.

### **Доброволческият опит се описва в CV спрямо възрастта на респондентите, като:**

- по-младите респонденти (от 18 до 22 год.) по-често споменават доброволческия си опит, поради усещането за „празно“ CV;
- при по-възрастните респонденти с по-голям работен опит доброволчеството се оформя като добавка към CV-то, но не е основен компонент от него;
- при дълготрайно доброволчество, което се развива паралелно с работата (освен ако работата не е в НПО), то започва да се отделя като дейност в свободното време и се развива като хоби, като получава друга логика – да осмисля живота. В тези случаи „козът“ на доброволчеството се обръща – професионални умения и опит от работа/образование се прилагат в доброволчески дейности (с определен риск от обезценяване).

При разиграване на ситуация на интервю за работа с кандидат без практически опит, респондентите във фокус групите много по-ясно разпознават кои умения е подходящо да структурират пред потенциален работодател, защото са притиснати да разиграят ролята на човек с „празно CV“. Те бързо изтъкват набор от меки и професионални умения, които според тях се придобиват през доброволчество: език, компютърни умения, комуникативност, работа в екип, организираност, изпълнение на няколко задачи едновременно, умения за импровизация, толерантност, търпеливост, готовност за учене, учтивост. По-рядко споменавани са: работа с голяма група от хора, работа с хора в неравностойно положение, умение да се запазва самообладание в кризисни ситуации, работа в интеркултурна среда.

И тук отново сертифицираният опит от обучения натежава над практическия, придобит чрез реални дейности.

### **Търсени умения от работодателите**

Изискванията на работодателите, интервюирани в изследването, са специфично повлияни от сектора, в който развиват дейността си и от големината и структурата на компаниите, които представляват. Важно е да бъде отбелязано, че всички те са представители на частния сектор (изключвайки частните случаи на НПО, които са интервюирани и като работодатели).

Извън специфичните изисквания по сектори и позиции, в интервютата с работодатели се появяват общи изисквани умения. В процеса на подбор респондентите-работодатели извеждат на преден план:

- умението за структуриране на работния опит в качествена автобиография (CV) – като първа стъпка за разглеждане на кандидатура;
- цялостните организационни способности и работни навици на кандидатите за работа - работна култура, умения да владееш себе си, умения за решаване на конфликти, желание за учене, организационно поведение;

При задаване на въпрос за доброволци-кандидати, специфично отношение към кандидати, полагали доброволчески опит – образуват се две основни гледни точки:

- усещането за риск от приоритизиране на доброволческата активност спрямо работата - от тази гледна точка за доброволците, които биха споделили доброволческия си опит при кандидатстване за работа, би било важно да имат предвид, че работодателят се интересува от доброволческия им опит основно във връзка с потенциалната бъдеща работа;
- цялостна положителна представа за хората, които са се занимавали с доброволческа дейност – среща се при почти всички интервюирани работодатели, като те твърдят, че доброволческият опит би направил впечатление в процеса на подбор (независимо дали е релевантен на изискваните умения за позицията). При евентуална кандидатура за работа, за един доброволец би било плюс да спомене доброволческия опит в кандидатурата си, тъй като това потенциално би предразположило работодателя към него като личност, би оставило добро впечатление и потенциално би оказало положително влияние върху кандидатурата му при равни други условия.

**Търсени умения от работодателите срещу разбиране за умения, натрупани през доброволството от страна на доброволците**

Налице е съвпадение на уменията на доброволците натрупани през доброволческия опит и част от търсените от работодателите умения при подбора на персонал в следните посоки:

Най-често изтъкваните от доброволците умения са социалните и организационните – работа в екип, управление на времето, инициативност, отговорност и др. Сред работодателите е налице разбиране за важността на работните навици и работната дисциплина, вписването на потенциален служител в рамките на екипа и неговото желание да се учи в хода на работата. Тоест по-общите организационни и комуникативни умения са „коз“ на доброволците при срещата им с потенциален работодател.

Типа работна позиция е ключов фактор, който в крайна сметка определя дали тези умения са приоритетни – ако тя изисква тези умения като специализирана част от работните задължения (например комуникация с клиенти, проектен мениджмънт), то доброволството става „коз“. Ако изискването за тези умения само допълва тясно-специализирани изисквания за работа (например работа със софтуер, машини или конкретен бизнес процес), комуникационните умения биха останали на втори план за сметка на професионалните.

Сред другите умения, които изтъкват и работодатели, и доброволци внимание заслужава умението „гъвкавост“. От работодателската гледна точка това умение се интерпретира през динамиката на работата. Част от позициите включват честа смяна на работни процеси, добавяне на нова информация и въвеждане на нови процедури като от потенциалните служители се изисква да могат да се адаптират към тези условия без това да компрометира работата им. От страна на респондентите-доброволци умението „гъвкавост“ рядко се самооценява и по-скоро попада в обобщената група на организационни умения. За сметка на това то е „доказуемо“ (но остава невидимо за самите доброволци) през опита им в различни сфери и дейности, до които доброволството им е дало възможност да се докоснат.

Третото най-често срещано умение, което доброволците посочват, е тясно специализирано и е свързано с контекста на голяма част от доброволческите дейности – работата с уязвими групи. То от една страна е свързано с развитието на горното умение – гъвкавост. От друга на практика става „коз“ във всяка една ситуация на търсене на работа или заетост в социалния и публичния сектор.





**Схема 3 - Съпоставяне между някои от търсените и предлаганите умения между доброволци и работодатели**

### Заклучение

За доброволството няма универсална, всеобхватна и общовалидна представа. Настоящото изследване описва няколко възможни типа „доброволчески траектории“, осланяйки се на житейските разкази на интервюираните доброволци, като разкрива важноста на доброволството в хода на житейския път, както и неговото позитивно влияние върху собственото разбиране за личностно развитие и потенциала му да помогне в професионалното развитие. През добрите примери на реализация на доброволчески опит в социалния и гражданския сектор се разкриват типичните случаи на доброволчески „кариери“, като те се съпоставят с конкурентните предимства, които доброволствалите биха могли да имат в хипотетична ситуация на подбор в частния сектор.

Доброволството оказва позитивно влияние върху самооценката на придобити умения сред интервюираните доброволци и дава възможност за развитие на дух на креативност, предприемчивост, адаптивност – той се оказва полезен за респондентите и бива припознат като нещо позитивно в контролните групи на изследването. Доброволческата дейност, във всички нейни проявления, се оказва комплексен феномен, който оказва влияние върху различни житейски аспекти, но в повечето случаи се оказва двойно полезна – както за доброволците, така и за обществената среда в България.

## Резюме на едноименното социологическо проучване, проведено от Индъстри Уоч Груп ООД

### Дефиниции на основни понятия

**Социални и меки умения** – притежава лице, което е добър събеседник и комуникатор, лесно и открито общува с околните, развива емоционалната си интелигентност, в т.ч. проявява емпатия. Той/тя прокарава идеи и задава общи посока и визия на екип или група от хора и има способност за сплотяване на екипа, умения за формиране на екип, поемане на инициатива и проява на лидерски качества в рамките на екип - справяне с конфликтни ситуации при взаимоотношенията между членовете на екип и проява на гъвкавост.

**Мотивация** – обобщаващ термин, обхващащ качествата: целенасоченост, борбеност, амбициозност, непрестанен стремеж към придобиване на нови знания и опит, желание за търсене на възможности и предприемане на действия за тяхното реализиране. Вярва в личния успех; мотивация за себerealизация и проява на проактивност; инициативност при социалните взаимоотношения.

**Работа под напрежение и в бързо изменяща се среда** - способност за взимане на решения при стресови ситуации, адаптивност към промените и готовност за учене от грешките; ефективност при работа в стресови ситуации; бързо репланиране при възможност за провал на текущия план, проява на изобретателност и креативност при работа под напрежение, амбициране пред трудностите. Ниво на комфорт при работа под напрежение и при бързоизменяща се среда.

**Лидерски социални качества и умения** – лидерски социални качества и умения, ефективната комуникация с хората. Той/тя умее да убеждава другите без да налага мнението си, да прави собствените си идеи общи за групата и да ръководи екипа си в една и съща посока. Добър мотиватор е и неговите жизненост и оптимизъм подтикват околните към действие. Лесно печели доверието и симпатиите на хората, с които работи и създава приятна и стимулираща работна среда.

**Предприемачески качества и характеристики** - амбициозност, упоритост, търсене на предизвикателства и начини за справяне с проблеми, непризнаване на *status quo* и търсене на начини за подобряване на сегашната ситуация. Той/тя приема предизвикателствата за част от ежедневието; ориентация е към действието и резултатите; проявява решителност, т.е. превръща планове в действия.

### Основни цели на изследването

- Идентифициране на важни за професионалната реализация социални и меки умения, притежавани и придобивани от младежи, заети с доброволчески дейности;
- Измерване и проследяване на развитието на предприемаческите умения и нагласи на младите доброволци при натрупването на опит в доброволческата сфера;

- Тестване на хипотезата, че доброволството е инструмент, осигуряващ на младите хора повече възможности за успешна реализация на пазара на труда чрез развиване на социални и меки умения, поле за разкриване на лидерски и предприемачески качества и повишаване на личната мотивация за професионална себerealизация.
- Осигуряване на емпирични статистически данни за социалните и предприемаческите умения, качества и характеристики на млади хора доброволци, които да помогнат на работодатели, HR агенции, образователни институции и други организации, работещи с доброволци, за установяване на връзка между доброволчество и развиване на умения.

## Резултати и заключения

**Младежите с доброволчески опит имат в по-голяма степен развити социални и меки умения в сравнение с групата от техни връстници, които не са участвали в доброволчески инициативи и проекти.**<sup>8</sup>

Доброволците са по-комуникативни и развиват умения за управление на информацията и поддържането на добра връзка с другите; имат опит за работа в екип и техните умения и качества биха се изразили в способност за формиране на екип, справяне с междуличностни проблеми в рамките на екип, способност за задаване на обща визия и сплотяване на членовете на екипа.

**Мотивацията за себerealизация, развитие и търсене на нови възможности е по-изразена при опитните доброволци от тази на младежите без доброволчески опит.**

С времето доброволците сами оценяват по-високо стремежа си към успех и своята мотивираност за постигане на добри резултати. Това е ключ към проява на самоинициативност, проактивност, поставяне и реализиране на лични и професионални цели и по-висока самоувереност.

Доброволците изразяват и развиват и **лидерските си социални качества и умения и предприемаческите си характеристики** в следствие на преминати обучения, организирани от Национален алианс за работа с доброволци (НАРД), и активно включване в дейностите на организацията.

При 29% от изследваната група е установено засилване на лидерските качества и умения, които в работна среда могат да се проявят в:

- провеждането на ефективна комуникация с хората;
- умение за убеждаване без налагане на личното мнение, превръщане на собствените идеи в общи за групата;
- добра колаборация с другите;

---

<sup>8</sup> В изследването на СУ „Св. Климент Охридски“ може да се проследи самооценката на такъв тип умения през интерпретациите на самите доброволци. Вж. страница 12

- ръководене на екип в една обща посока – с обща визия и цели;
- мотивиране на околните и подтикването им към действие чрез демонстриране на оптимистично отношение и харизма;
- създаване на приятна и стимулираща работна среда.

При 50% от изследваната група е установено засилване на предприемаческите характеристики, които в работна среда могат да се проявят в:

- амбициозност, упоритост, търсене на предизвикателства и начини за справяне с проблеми;
- непризнаване на *status quo* и търсене на начини за подобряване на сегашната ситуация;
- действие в посока решаване на проблеми и постигане на резултати;
- проява на гъвкавост при бързо изменящи се условия на средата.

Младежите след натрупан известен опит в доброволческата сфера оценяват по-високо:

- готовността си да се справят лесно, бързо и адекватно в стресови и непредвидени обстоятелства;
- амбицираността си и проявата на креативност при справяне с даден проблем;
- желанието си да се учат от грешките си и да трупат собствен опит.

## Методология

Използваните инструменти за анализ са:

1/ количественият показател „Индекс на предприемача“ – разработен специално за целите на изследването от екипа на Индъстри Уоч Груп ООД. Той има структура от четири тематични модула: „Мотивация“, „Отношение към риска“, „Социални и меки умения“ и „Социални проблеми и образът на предприемача“. Данните за неговото изчисляване се набират чрез попълването на анкета от 40 въпроса за предприемаческите умения и нагласи. Индексът отразява както обективната независима оценка, така и самооценката на респондентите за изследваните умения и нагласи.

Чрез получените резултати от въпросника и формирания индекс съпоставихме социалните и меки умения, предприемаческите характеристики и нагласи на 44 младежи доброволци с

натрупан опит в доброволческата сфера на възраст 15-19 години и контролна група от 35 младежи на същата възраст, които не са участвали в доброволчески инициативи.

2/ Сертифицираната от университета Кеймбридж система Self Awareness® за психометрична диагностика на меки умения - тя измерва стила на работа, комуникация и учене на човек, попълнил тест с 29 въпроса, които изискват самооценка на личностни характеристики в работна формална среда и личностните качества, които той/тя смята, че най-малко се отнасят до неговата/нейната персоналност. Автоматичната онлайн система изготвя доклад на база на дадените отговори, в който се описва психометричния профил на респондента с акцент върху социалните и комуникационните умения, качества, нагласи и подход. В основата на системата е залегнал методът на четирите квадранта "DISC", според която хората се причисляват към един от четири стилове *Driver, Influencer, Steadier или Calculator*, но в действителност притежават качества и на останалите три.

Установените от инструмента поведенчески особености на респондентите не са статични - с времето под влияние на натрупания житейски опит и изменящите се условия на средата (семейство, училище, работа) могат да претърпят промени. Средно на всеки девет месеца могат да се установят такива поведенчески изменения, според методиката Self Awareness®. Проследихме промените в стила на работа на 28 младежи (15-19 години) в следствие от девет месеца участие в доброволчески проекти и преминатото обучение от НАРД.

<b>Анализ 1: Сравнителен анализ между дългосрочни доброволци и контролна група</b>				
<b>База за сравнение:</b> Средните резултати на дългосрочните доброволци се съпоставят със средните резултати на контролната група				
<b>Източник на данни:</b> Въпросник за предприемаческите умения и нагласи				
<b>Индикатор</b>	<b>Скала на измерване</b>	<b>Резултати</b>		
<b>Количествени показатели</b>		<b>Опитни доброволци</b>	<b>Контролна</b>	<b>Разлика</b>
1.1. Среден индекс на предприемача	0-146 пункта	108.7	101.3	7.4
1.2. Среден подиндекс "Мотивация"	0-40 пункта	32.7	30.7	2
1.3. Среден подиндекс "Отношение към риска"	0-36 пункта	26.1	24.3	1.8
1.4. Среден подиндекс "Социални и меки умения"	0-40 пункта	32.1	28.7	3.4
1.5. Среден подиндекс "Социални проблеми и образът на предприемача"	0-30 пункта	17.8	17.6	0.2
1.6. Индикатор "Обективна оценка"	0-61 пункта	41.2	38.9	2.3
1.7. Индикатор "Самооценка"	0-85 пункта	67.5	62	5.5

<b>Анализ 2: "Нива на развитие" при група от млади доброволци след 8-11 месеца опит</b>		
<b>База за сравнение:</b> Индивидуалните и средните резултати на младежите преди стартирането на доброволческия им опит		
<b>Източник на данни:</b>	1. Въпросник за предприемаческите умения и нагласи	
	2. Психометрична диагностика Self Awareness Footprint®	
<b>Индикатор</b>	<b>Измерител</b>	<b>Резултати</b>
2.1. Индивидуален индекс на предприемача в началото и в края на изследвания период	Брой доброволци с положителна разлика	7 = 25 % от извадката
2.2. Положителна разлика между началните и крайните индивидуални индекси на предприемача	средна положителна разлика (пунктове)	10
<b>2.3. Тежести на тематичните модули в отчетената средна положителна разлика при групата с развитие</b>		
2.3.1. Тежест на модул "Отношение към риска"	средна положителна разлика (пунктове)	3.57
2.3.2. Тежест на модул "Мотивация"	средна положителна разлика (пунктове)	3
2.3.3. Тежест на модул "Социални и меки умения"	средна положителна разлика (пунктове)	2.14
2.3.4. Тежест на модул "Социални проблеми и образа на предприемача"	средна положителна разлика (пунктове)	1.29
2.4. Ръст на индивидуален подиндекс "Мотивация"	Брой доброволци с положителна разлика	10
2.5. Ръст на индивидуален подиндекс "Отношение към риска"	Брой доброволци с положителна разлика	9
2.6. Ръст на индивидуален подиндекс "Социални и меки умения"	Брой доброволци с положителна разлика	7

2.7. Ръст на индивидуален подиндекс "Социални проблеми и образа на предприемача"	Брой доброволци с положителна разлика	12
2.8. Ръст на нивото на направената самооценка	Брой доброволци с положителна разлика	6
<b>2.9. Индикатори, свързани с психометричната диагностика Self Awareness®</b>		
2.9.1. Self Awareness - настъпила промяна в доминантния поведенчески стил	Брой доброволци с отразена промяна	13 = 46.4 %
2.9.2. Self Awareness - общ ръст на Driver сред доминантните поведенчески стилове	брой поведенчески стилове на Driver	1
2.9.3. Self Awareness - общ ръст на Influencer сред доминантните поведенчески стилове	брой поведенчески стилове на Influencer	1
2.9.4. Self Awareness - ръст на характеристиките на Driver в стила на поведение	брой доброволци с повишени вина на Driver в поведенческия си профил	14 = 50 %
2.9.5. Self Awareness - ръст на характеристиките на Influencer в стила на поведение	брой доброволци с повишени вина на Influencer в поведенческия си профил	8 = 28.6 %