

PUEB COMMUNITY EMPATHY MAP 2023

(PUEB VOLUNTEER WORK MAP)

Survey of PUEB Community's involvement
in activities supporting social organisations and initiatives;
carried out by the Rector's Committee
for University Social Responsibility



POZNAŃ UNIVERSITY
OF ECONOMICS
AND BUSINESS

POZNAŃ 2024

MAPA EMPATII SPOŁECZNOŚCI UEP 2023

(MAPA WOŁONTARIATU UEP)

Badanie zaangażowania Społeczności UEP
w działania wspierające organizacje i inicjatywy społeczne
zrealizowane przez Komisję Rrektorską
ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni



UNIwersytet
EKONOMICZNY
W POZNANIU

POZNAŃ 2024

PUEB Community Empathy Map 2023 (PUEB Volunteer Work Map)

Survey of PUEB Community's involvement
in activities supporting social organisations and initiatives;
carried out by the Rector's Committee
for University Social Responsibility

Edition and development:

dr Anna Waligóra
dr Dobrosława Mruk-Tomczak
dr Natalia Gluza
mgr Izabela Przygocka
Stanisław Roszkowiak



POZNAŃ UNIVERSITY
OF ECONOMICS
AND BUSINESS

Poznań 2024

Photo rights lie with the Poznań University of Economics and Business (PUEB).

Mapa Empatii Społeczności UEP 2023 (Mapa Wolontariatu UEP)

Badanie zaangażowania Społeczności UEP
w działania wspierające organizacje i inicjatywy społeczne
zrealizowane przez Komisję Rrektorską
ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni

Redakcja i opracowanie:

dr Anna Waligóra
dr Dobrosława Mruk-Tomczak
dr Natalia Gluza
mgr Izabela Przygocka
Stanisław Roszkowiak



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W POZNANIU

Poznań 2024

Prawo do zdjęć wykorzystanych w raporcie posiada
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu (UEP).

Introduction

The second edition of the project entitled PUEB Community Empathy Map (PUEB Volunteer Work Map) took place in the first and second quarters of 2024. The survey was carried out using online tools, including a Google Forms (CAWI) survey questionnaire, with appropriate variants for various groups of respondents (students and employees of the University). The project involved 549 people - members of the PUEB Community.

The project was carried out by the Rector's Committee for University Social Responsibility. Its main objective, in relation to the Strategy of Poznań University of Business and Economics for 2021-2024, was to outline the scope and scale of the PUEB Community's involvement in voluntary activities. In addition, the project also addresses the need of internal and external promotion of PUEB and has specific research objectives.

Research samples (n) specific to each question are indicated under the tables. Where possible, an alphabetical order of cited names was used.

In the green boxes, the report cites employees (e) and students (s) responding to the question „What is volunteering to me and what does it give me?”.

Wprowadzenie

W pierwszym i drugim kwartale 2024 roku zrealizowano drugą edycję projektu pn. Mapa Empatii (Mapa Wolontariatu UEP) Społeczności UEP. Badanie przeprowadzono za pomocą narzędzi internetowych, w tym z wykorzystaniem kwestionariusza ankietowego Google Forms (CAWI), zvariantowanego na respondentów (studentów i pracowników Uczelni). W projekcie wzięło udział 549 osób - członków Społeczności UEP.

Projekt zrealizowała Komisja Rectorska ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni. Jego głównym celem, w odniesieniu do Strategii Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu na lata 2021-2024, było zarysowanie zakresu i skali zaangażowania społeczności UEP w działania o charakterze wolontariackim. Prócz wskazanego celu, projekt jest również zorientowany na kwestię wewnętrznej i zewnętrznej promocji UEP oraz na cele badawcze.

Próby badawcze (n) właściwe dla każdego pytania wskazano pod tabelami. Tam, gdzie to możliwe zastosowano alfabetyczny porządek przytaczanych nazw.

W zielonych ramkach w raporcie zacytowano pracowników (p) i studentów (s) odpowiadających na pytanie "Czym jest dla mnie wolontariat i co mi daje?".

Students research sample

W badaniu udział wzięło 433 studentów			
Gender		Women	252 people
		Men	177 people
		Other	2 people
		Refused to answer	2 people
Study cycle		I	195 people
		II	234 people
		Doctoral School	4 people
Study mode		Full-time	384 people
		Part-time	49 people
Membership in Student Science Clubs			94 people
Region of residence		Lower Silesian Region	3 people
Greater Poland Region	363 people	Mazovian Region	3 people
Kuyavian-Pomeranian Region	18 people	Podlasie Region	3 people
Lubusz Region	15 people	Lublin Region	2 people
Western Pomeranian Region	11 people	Silesian Region	2 people
Pomeranian Region	6 people	Warmian-Masurian Region	2 people
Łódź Region	4 people	Subcarpathian Region	1 person

Charakterystyka próby studentów

W badaniu udział wzięło 433 studentów			
Płeć	Kobiety		252 osoby
	Mężczyźni		177 osób
	Inna		2 osoby
	Odmowa odpowiedzi		2 osoby
Stopień studiów	I		195 osób
	II		234 osoby
	Szkola Doktorska		4 osoby
Tryb studiów	Stacjonarny		384 osoby
	Niestacjonarny		49 osób
Członkostwo w SKN			94 osoby
Województwo zamieszkania		Dolnośląskie	3 osoby
Wielkopolskie	363 osoby	Mazowieckie	3 osoby
Kujawsko-pomorskie	18 osób	Podlaskie	3 osoby
Lubuskie	15 osób	Lubelskie	2 osoby
Zachodniopomorskie	11 osób	Śląskie	2 osoby
Pomorskie	6 osób	Warmińsko-mazurskie	2 osoby
Łódzkie	4 osoby	Podkarpackie	1 osoba

Staff research sample

116 employees responded to the survey		
Gender	Women	74 people
	Men	39 people
	Refused to answer	3 people
Division	Research & teaching	69 people
	Administration	47 people
Average tenure of respondents at PUEB	Total	~ 16 years
	Research & teaching division	~ 17 years
	Administration division	~ 14 years
Age of respondents		26 to 63 years old

Charakterystyka próby pracowników

W badaniu udział wzięło 116 pracowników		
Płeć	Kobiety	74 osoby
	Mężczyźni	39 osób
	Odmowa odpowiedzi	3 osoby
Pion	Naukowo-dydaktyczny	69 osób
	Administracyjny	47 osób
Staż pracy	Ogółem	~ 16 lat
	Pion naukowo-dydaktyczny	~ 17 lat
	Pion administracyjny	~ 14 lat
Wiek respondentów		Od 26 do 63 lat

Main areas of in-kind support

In addition to volunteer activities as such, respondents were asked about types of in-kind support they offer. Money or material goods are donated directly to nonprofit organisations by almost half of employees and more than one-fifth of students; this form of support was declared by fewer respondents in this edition than in the first one. Respondents are even more willing to support large charity events and campaigns on crowdfunding platforms. A large percentage of respondents also declare that they purchase products part of the proceeds from which are donated to social organisations/actions. In contrast, fundraisers conducted through social media are less popular. Street fundraising and donating by text messages are ways that are chosen much less frequently among the student group than among employees. Some employees additionally declare to support charity events at their children's schools, both in kind and in cash.

As many as 91% of employees donate 1.5% of their taxes to Public Benefit Organisations. For students, the figure is only 9%, which is not surprising given the so-called „Zero PIT” for young people. 14% of students do not give any in-kind support.

	Employees	Students
I support large charitable events like the Great Orchestra of Christmas Charity or the Noble Gift (well-known Polish charities)	87%	70%
I donate 1.5% of my tax to Public Benefit Organisations	91%	9%
I support (by financial transfers or material goods) charities, associations or nonprofit organisations	49%	22%
I support actions on crowdfunding platforms (e.g. siepomaga.pl, wspieram.to, polakpotrafi.pl)	57%	36%
I support fundraisers conducted through social media	26%	19%
I support street fundraisers	19%	10%
I donate money by text messages	13%	2%
I purchase products where a portion of the proceeds is donated to social organisations/actions	47%	39%
I do not support these types of activities	0%	14%
n=	116	433

What is volunteering for me and what does it give me?

„A story I want to be part of.” (e)

„A source of satisfaction from working with people.” (e)

„The satisfaction of changing the world for the better.” (s)

Główne obszary wsparcia rzeczowego

Badani, obok działań wolontariackich sensu stricte, zostali zapytani o rodzaje udzielanego wsparcia rzeczowego. Pieniądże lub dobra materialne bezpośrednio do organizacji non profit przekazuje niemal połowa pracowników i ponad 1/5 studentów – tę formę pomocy zadeklarowało w tej edycji mniej respondentów niż w pierwszej. Jeszcze chętniej wspierane są duże akcje charytatywne i akcje na platformach crowdfundingowych. Duży odsetek respondentów deklaruje też, że nabywa produkty, z których część przychodu jest przeznaczana na organizację lub akcje społeczne. Mniejszym zainteresowaniem cieszą się za to zbiórki prowadzone za pośrednictwem mediów społecznościowych. Kwesty uliczne oraz charytatywne SMS to z kolei sposoby, które są wybierane znacznie rzadziej wśród grupy studentów niż pracowników. Wśród pracowników pojawiały się dodatkowo deklaracje, że wspierają finansowo i rzeczowo akcje charytatywne w szkołach swoich dzieci.

Aż 91% pracowników przekazuje 1,5% podatku na rzecz Organizacji Pożytku Publicznego. W przypadku studentów jest to jedynie 9%, co nie jest zaskoczeniem biorąc pod uwagę tzw. zerowy PIT dla młodych. 14% studentów nie udziela żadnego wsparcia rzeczowego.

	Pracownicy	Studenci
Wspieram duże akcje charytatywne typu WOŚP, Szlachetna Paczka	87%	70%
Przekazuję 1,5% podatku na Organizację Pożytku Publicznego	91%	9%
Przekazuję wsparcie (finansowe lub dobra materialne) fundacjom, stowarzyszeniom lub organizacjom non profit	49%	22%
Wspieram akcje na platformach crowdfundingowych (np. siepomaga, wspieram.to, polakpotrafi)	57%	36%
Wspieram zbiórki prowadzone za pośrednictwem mediów społecznościowych	26%	19%
Wspieram kwesty uliczne	19%	10%
Przekazuję wsparcie za pośrednictwem sms-ów	13%	2%
Nabywam produkty, z których część przychodu jest przeznaczana na organizację/akcje społeczne	47%	39%
Nie wspieram tego typu działań	0%	14%
n=	116	433

Czym jest dla mnie wolontariat i co mi daje?

„Opowieścią, której chcę być częścią.” (p)

„Źródłem satysfakcji z pracy z ludźmi.” (p)

„Satysfakcja ze zmieniania świata na lepsze.” (s)

How is volunteer work defined?

Employees are more likely than students to view volunteering in terms of personal development and gaining inspiring life experiences. For employees, volunteering is most of all an opportunity to provide selfless help, a source of valuable life experience, and an opportunity to learn and test themselves. In contrast, students, for whom the most important aspect is also to provide selfless help to others, focus more on the practical benefits of volunteering, such as an opportunity to try something new, meet new people or find life inspiration.

Compared to the results of the first edition of the survey, some significant changes may be noticed in the perception of volunteering by employees and students. Among employees, there is a noticeable increase in the perception of volunteering as a way of self-realisation, meeting new people, gaining knowledge and skills, and an opportunity to try something new. In contrast, among students, there is a noticeable decline in the perception of volunteering as an opportunity to provide selfless help, a source of valuable life experience and an opportunity to learn and test oneself. However, the percentage of students who see volunteering as an opportunity to gain knowledge and develop skills, which can be crucial to their future careers, remains high.

	Employees	Students
A chance to provide selfless help	90%	79%
Overcoming my own weaknesses	40%	31%
A way of self-realisation, to achieve my own goals	49%	40%
An opportunity to meet new people	65%	67%
Purposeful use of free time, combined with the pursuit of interests	58%	54%
A source of valuable and inspiring life experience	77%	68%
An opportunity to get to know and test myself	68%	56%
An opportunity to gain knowledge and develop skills, thus better position myself in the labour market	38%	45%
An opportunity to try something new	63%	67%
Good fun	33%	47%
n=	116	433

Czym jest wolontariat?

Pracownicy częściej niż studenci postrzegają wolontariat w kontekście osobistego rozwoju i zdobywania inspirujących doświadczeń życiowych. Dla pracowników wolontariat jest przede wszystkim okazją do niesienia bezinteresownej pomocy, źródłem cennych życiowych doświadczeń oraz możliwością poznania i sprawdzenia siebie. Z kolei studenci, dla których najważniejszy aspekt to również niesienie bezinteresownej pomocy innym, bardziej koncentrują się na praktycznych korzyściach płynących z wolontariatu, takich jak możliwość spróbowania czegoś nowego, poznawania nowych ludzi czy zdobycia życiowych inspiracji.

Porównując z wynikami pochodzącymi z pierwszej edycji badania można zauważyć pewne istotne zmiany w postrzeganiu wolontariatu przez pracowników i studentów. Wśród pracowników zauważalny jest wzrost postrzegania wolontariatu jako sposobu na samorealizację, poznanie nowych ludzi, zdobywanie wiedzy i umiejętności oraz możliwość spróbowania czegoś nowego. Z kolei w grupie studentów widoczny jest spadek postrzegania wolontariatu jako szansy na niesienie bezinteresownej pomocy, źródła cennego doświadczenia życiowego oraz możliwości poznania i sprawdzenia samego siebie. Jednakże nadal wysoki odsetek studentów widzi w wolontariacie okazję do zdobycia wiedzy i rozwijania umiejętności, co może być kluczowe dla ich przyszłej kariery zawodowej.

	Pracownicy	Studenci
Szansą na niesienie bezinteresownej pomocy	90%	79%
Przełamaniem własnych słabości	40%	31%
Sposobem na samorealizację, osiąganie własnych celów	49%	40%
Okazją do poznania nowych ludzi	65%	67%
Konstruktywnym wykorzystaniem wolnego czasu, połączonym z realizacją zainteresowań	58%	54%
Źródłem cennego i inspirującego doświadczenia życiowego	77%	68%
Możliwością poznania i sprawdzenia samego siebie	68%	56%
Okazją do zdobycia wiedzy i rozwijania umiejętności, a więc lepszej pozycji na rynku pracy	38%	45%
Możliwością spróbowania czegoś nowego	63%	67%
Dobrą zabawą	33%	47%
n=	116	433

What is volunteering for me and what does it give me?

- „A sense of satisfaction and meaningful work.” (e)
- „I use my skills and feel that I do something useful.” (s)

Czym jest dla mnie wolontariat i co mi daje?

- „Poczucie satysfakcji i sensu pracy.” (p)
- „Wykorzystuję swoje umiejętności oraz czuję, że robię coś pożytecznego.” (s)

Time spent volunteering

in the perspective of the employment at PUEB (for employees) and the last three years (for students)

PUEB employees show significantly more involvement in volunteering than students. More than a half of employees (66%) have participated in volunteering at least a few times, which contrasts with 38% of students. On the other hand, students are more likely to volunteer once. There is a certain percentage of both employees and students who are interested in volunteering but have not had an opportunity to participate yet. Both groups show the same percentage of people who are not interested in volunteering and do not plan to get involved in the future.

Compared to the results of the first edition of the survey, there is a slight decrease among employees in the number of people who frequently volunteer, but at the same time there is an increase in the number of people who show interest in volunteering in the future. In contrast, among students, there is a significant decrease in the number of people who frequently volunteer, but, like among employees, there is an increase in interest in volunteering.

	Employees	Students
Yes, many times	29%	12%
Yes, several times	37%	26%
Yes, once	1%	12%
No, but I intend to / am interested in it	21%	18%
No and I don't intend to	12%	12%
n=	116	433

What is volunteering for me and what does it give me?

"It develops my presentation skills as well as my command of my team." (s)

"The joy of being able to help." (e)

"A break from everyday life." (s)

"I feel I am a good person. I believe that everyone has one life and should live it with dignity." (s)

"Satisfaction and an incredible amount of joy." (s)

"The first initiative gave me an opportunity to overcome my fears and weaknesses, the second was a cool way to spend time with people outdoors while doing something good, and I dealt with tasks in the project that are directly related to my field of study." (s)

Czas poświęcony na wolontariat

w perspektywie czasu zatrudnienia na PUEB (dot. pracowników) oraz ostatnich trzech lat (dot. studentów)

Pracownicy UEP wykazują znacznie większe zaangażowanie w wolontariat niż studenci. Ponad połowa pracowników (66%) uczestniczyła w wolontariacie przynajmniej kilka razy, co kontrastuje z 38% studentów. Natomiast studenci częściej angażują się w wolontariat jednorazowo. Istnieje pewien odsetek zarówno pracowników, jak i studentów, którzy są zainteresowani wolontariatem, ale jeszcze nie mieli okazji wziąć w nim udziału. W obu grupach znajduje się taki sam odsetek osób, które nie są zainteresowane wolontariatem i nie planują angażować się w przyszłości.

W porównaniu do wyników pierwszej edycji badania, wśród pracowników nastąpił niewielki spadek liczby osób często angażujących się w wolontariat, ale jednocześnie wzrosła liczba osób, które są zainteresowane podjęciem wolontariatu w przyszłości. Z kolei wśród studentów zanotowano znaczny spadek liczby osób często angażujących się w wolontariat, jednak podobnie jak wśród pracowników, wzrosło zainteresowanie wolontariatem.

	Pracownicy	Studenci
Tak, wiele razy	29%	12%
Tak, kilka razy	37%	26%
Tak, raz	1%	12%
Nie, ale zamierzam/interesuję się tym	21%	18%
Nie i nie zamierzam	12%	12%
n=	116	433

Czym jest dla mnie wolontariat i co mi daje?

„Rozwija moje umiejętności prezentacji jak i dowodzenia zespołem.” (s)

„Radością z tego, że mogę pomóc.” (p)

„Odkocznij od życia codziennego.” (s)

„Czuję się dobrym człowiekiem. Uważam, że każdy ma jedno życie i powinien je godnie przeżyć.” (s)

„Satysfakcję i niesamowicie dużo radości.” (s)

„Pierwsza inicjatywa dała mi możliwość przełamania lęków i słabości, druga była fajną formą spędzenia czasu z ludźmi na powietrzu, przy okazji robiąc coś dobrego oraz zajmowałam się w projekcie zadaniami, które mają bezpośredni związek z moim kierunkiem studiów.” (s)

Dominant types of volunteering

PUEB employees are more likely to establish long-term cooperation on a volunteer basis, both with organisations and as their own initiative. Their involvement in employee volunteering is also noticeably higher than among students. Students, on the other hand, are far more likely to undertake short-term, one-time or recurring actions organised by various types of organisations. Their participation in this type of volunteering is significantly higher compared to other forms of volunteering. Nearly one in three students is also willing to engage in one-time or regular actions organised on their own or friends' initiative, without establishing cooperation with any organisation. E-volunteering is equally popular among both groups of respondents, which may indicate a growing acceptance of this form of volunteering, regardless of the professional status.

Compared to the results of the first edition of the survey, the group of employees shows a noticeable decline in involvement in long-term volunteering both in cooperation with organisations and on an individual basis. A similar trend may be seen in the group of students, except that the decline in long-term volunteering is even more pronounced. Short-term volunteering organised by organisations remains the dominant type of volunteering among students, despite a slight decline over the two years. Employees also prefer this type of volunteering, although their involvement has declined somewhat. Let us note that students' involvement in self-organised short-term volunteering has increased, while participation in this form of volunteering has declined slightly among employees.

	Employees	Students
Long-term, provided on the basis of long-term cooperation with (through) a particular organisation/institution	28%	19%
Long-term, on the basis of individual initiative and willingness to help others (e.g., children, older people), without establishing cooperation with an organisation/institution	20%	7%
Short-term, on the basis of participation in one-time or short regular actions organised by various types of organisations, associations, institutions	54%	75%
Short-term, on the basis of participation in one-time or short regular actions organised independently, on one's own or friends' initiative and conducted independently, without establishing cooperation with any organisation (e.g., a charity, an association)	24%	29%
Abroad, as part of an international volunteer exchange, international volunteer projects (e.g., workcamps, missions)	3%	2%
Employee volunteering, i.e., voluntarily undertaking and supporting charitable activities as an employee, as part of work at a particular company	13%	6%
E-volunteering, i.e. volunteering performed via the Internet	11%	11%
n=	78	215

Dominujące typy wolontariatu

Pracownicy są bardziej skłonni do nawiązywania długoterminowej współpracy na zasadzie wolontariatu, zarówno z organizacjami, jak i w postaci własnej inicjatywy. Ich zaangażowanie w wolontariat pracowniczy jest także zauważalnie wyższy, niż wśród studentów. Studenci z kolei zdecydowanie częściej podejmują krótkoterminowe, jednorazowe lub cykliczne, akcje organizowane przez różnego rodzaju organizacje. Ich uczestnictwo w tego typu wolontariacie jest znacznie wyższe w porównaniu do innych form wolontariatu. Prawie co trzeci student także chętnie angażuje się w jednorazowe lub cykliczne akcje organizowane z inicjatywy własnej lub znajomych, bez nawiązywania współpracy z jakąkolwiek organizacją. E-wolontariat jest równie popularny w obu grupach respondentów, co może wskazywać na rosnącą akceptację tej formy wolontariatu, niezależnie od statusu zawodowego.

W porównaniu do wyników z pierwszej edycji badania, w grupie pracowników jest zauważalny spadek zaangażowania w długoterminowy wolontariat zarówno we współpracy z organizacjami, jak i na zasadzie inicjatywy własnej. Podobny trend wystąpił w grupie studentów, z tym, że spadek w długoterminowym wolontariacie był jeszcze bardziej wyraźny. Wolontariat akcyjny organizowany przez organizacje pozostaje dominującym typem wolontariatu wśród studentów, mimo niewielkiego spadku w ciągu dwóch lat. Pracownicy także preferują ten typ, choć ich zaangażowanie nieco zmalało. Warto zauważyć, że studenci zwiększyli swoje zaangażowanie w samodzielnie organizowany wolontariat akcyjny, natomiast wśród pracowników udział w tej formie nieco spadł.

	Pracownicy	Studenci
Długoterminowy, świadczony na zasadzie długookresowej współpracy z daną organizacją/institucją (za jej pośrednictwem)	28%	19%
Długoterminowy, na zasadzie inicjatywy indywidualnej i chęci niesienia pomocy innym (np. dzieciom, osobom starszym), bez nawiązywania współpracy z organizacją/institucją	20%	7%
Akcyjny, na zasadzie udziału w jednorazowej lub cyklicznych akcjach, organizowanych przez różnego typu organizacje, stowarzyszenia, instytucje	54%	75%
Akcyjny, na zasadzie udziału w jednorazowej lub cyklicznych akcjach, organizowanych samodzielnie, z inicjatywy własnej lub znajomych i prowadzony samodzielnie, bez nawiązywania współpracy z jakąkolwiek organizacją (np. fundacją, stowarzyszeniem)	24%	29%
Zagraniczny, w ramach międzynarodowej wymiany wolontariackiej, międzynarodowych projektów woluntarnych (np. workcampsy, misje)	3%	2%
Wolontariat pracowniczy, czyli dobrowolne podejmowanie i wspieranie, jako pracownik, w ramach pracy w danym przedsiębiorstwie, działalności charytatywnej	13%	6%
E-wolontariat, czyli wolontariat wykonywany za pośrednictwem Internetu	11%	11%
n=	78	215

Motivations to engage in volunteering

The belief that there is a need to help some important social cause and the desire to do something positive are the most important motivations for both employees and students. These values enjoy a high status, especially among employees (86% and 91% respectively). On the other hand, an opportunity for personal development / developing one's own interests / gaining experience and an opportunity for acquiring/developing skills and competence motivate students (53% and 51% respectively) much more than employees (29% and 23% respectively) to do volunteer work. A desire to meet new people and a desire to prove oneself also turn out to be more important for students (44% and 46% respectively) than for employees (24% and 28% respectively). Religious motives and the use of volunteers in the past prove to be less important motivators for volunteering, especially among students.

Compared to the results of the first edition of the survey, despite some changes in individual motivators, both among employees and students, the main motivations for volunteering remain relatively stable. Employees show more altruistic tendencies, while students see volunteering primarily as an opportunity for personal development and experience.

	Employees	Students
An opportunity for personal development, developing own interests, gaining experience	29%	53%
A sense of satisfaction and contentment	65%	68%
Belief of the need to help some important social cause	86%	75%
Willingness to meet new people	24%	44%
Willingness to do something positive	91%	83%
Willingness to prove myself	28%	46%
To gain/develop skills and competence	23%	51%
To gain experience and increase my chances in the job market	*	37%
Willingness to do something different and spend free time in an interesting way	29%	50%
An opportunity to deepen the knowledge about a cause/issue I support or an issue that interests me	38%	43%
Willingness to share my knowledge, skills and experience	56%	45%
Religious motives	18%	9%
I myself have used volunteers in the past (directly or indirectly)	18%	11%
* Lack of this response option	n= 78	215

Motywacje do podjęcia działalności wolontariackiej

Przekonanie o potrzebie niesienia pomocy w jakiejś ważnej społecznej sprawie oraz chęć zrobienia czegoś pozytywnego to najważniejsze motywacje zarówno dla pracowników, jak i studentów. Te wartości są bardzo wysokie, szczególnie wśród pracowników (odpowiednio 86% i 91%). Z kolei możliwość rozwoju osobistego, własnych zainteresowań, zdobycia doświadczenia oraz zdobycie lub rozwój umiejętności i kompetencji znacznie bardziej motywują do wolontariatu studentów (odpowiednio 53% i 51%) niż pracowników (odpowiednio 29% i 23%). Chęć poznania nowych ludzi oraz chęć sprawdzenia się okazują się również bardziej istotne dla studentów (odpowiednio 44% i 46%) niż dla pracowników (odpowiednio 24% i 28%). Pobudki religijne oraz korzystanie z pomocy wolontariuszy w przeszłości okazały się mniej istotnymi motywatorami do wolontariatu, szczególnie w grupie studentów.

W porównaniu do wyników z pierwszej edycji badania, pomimo pewnych zmian w poszczególnych motywatorach, zarówno wśród pracowników, jak i studentów, główne motywacje do wolontariatu pozostały względnie stabilne. Pracownicy wykazują większe skłonności altruistyczne, podczas gdy studenci widzą w wolontariacie przede wszystkim możliwość rozwoju osobistego i zdobycia doświadczenia.

	Pracownicy	Studenci
Możliwość rozwoju osobistego, własnych zainteresowań, zdobycia doświadczenia	29%	53%
Poczucie satysfakcji i zadowolenia	65%	68%
Przekonanie o potrzebie niesienia pomocy w jakiejś ważnej społecznej sprawie	86%	75%
Chęć poznania nowych ludzi	24%	44%
Chęć zrobienia czegoś pozytywnego	91%	83%
Chęć sprawdzenia się	28%	46%
Zdobycie/rozwój umiejętności i kompetencji	23%	51%
Zdobycie doświadczenia i zwiększenie swoich szans na rynku pracy	*	37%
Chęć zajęcia się czymś innym i ciekawe spędzenie wolnego czasu	29%	50%
Możliwość pogłębienia wiedzy o celu/sprawie, które popieram lub problemie, który mnie interesuje	38%	43%
Chęć dzielenia się swoją wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem	56%	45%
Pobudki religijne	18%	9%
Sam/a kiedyś korzystał/am z pomocy wolontariuszy (bezpośrednio lub pośrednio)	18%	11%
* Brak tego wariantu odpowiedzi	n= 78	215

Willingness to promote volunteering among others in the context of gaining new experience?

The majority of respondents claim they are willing to promote volunteering as a way of gaining new experience, with employees more likely to express a strong willingness (40%) compared to students (22%). Negative attitudes are rare in both groups but slightly more frequent among students (4% disagree, 3% strongly disagree) than among employees (0% disagree, 5% strongly disagree). Overall, employees seem to be more decisive in their attitudes toward promoting volunteering, while students are more likely to show moderate willingness in this regard.

Compared to the results of the first edition of the survey, there have been changes in the attitudes toward promoting volunteering among both employees and students. Although the percentage of those who strongly support volunteering has decreased, the number of those who support it has increased, which may suggest a more moderate but still positive attitude toward volunteering in the context of gaining new experience in both groups.

	Employees	Students
Strongly agree	40%	22%
Agree	38%	50%
Neither agree nor disagree	17%	21%
Disagree	0%	4%
Strongly disagree	5%	3%
n=	78	215

Wola promowania wolontariatu wśród innych osób w kontekście zdobywania nowych doświadczeń

Większość badanych deklaruje wolę do promowania wolontariatu, jako sposobu zdobywania nowych doświadczeń, z czego pracownicy częściej wyrażają zdecydowaną chęć (40%) w porównaniu do studentów (22%). Negatywne postawy są rzadkie w obu grupach, ale nieco częstsze wśród studentów (raczej nie – 4%, zdecydowanie nie – 3%) niż wśród pracowników (raczej nie – 0%, zdecydowanie nie – 5%). Ogólnie, pracownicy wydają się być bardziej zdecydowani w swoich postawach wobec promowania wolontariatu, podczas gdy studenci częściej wykazują umiarkowaną chęć w tym zakresie.

W porównaniu do wyników z pierwszej edycji badania, zarówno w grupie pracowników, jak i studentów, nastąpiły zmiany w postawach wobec promowania wolontariatu. Mimo że spadł odsetek osób zdecydowanie popierających wolontariat, wzrosła liczba osób, które raczej go popierają, co może sugerować bardziej umiarkowane, ale nadal pozytywne podejście do wolontariatu w kontekście zdobywania nowych doświadczeń w obu grupach.

	Pracownicy	Studenci
Zdecydowanie tak	40%	22%
Raczej tak	38%	50%
Ani tak, ani nie	17%	21%
Raczej nie	0%	4%
Zdecydowanie nie	5%	3%
n=	78	215

Dominant areas of volunteer involvement

Among both employees and students, the largest number of individuals are involved in volunteering for organisations working for specific social groups (e.g., children, older people, people with disabilities). Compared to employees, students show more involvement in youth and student organisations, as well as sports, recreation and tourism. Employees, on the other hand, are more likely than students to take initiatives of their own. Organisations such as the Volunteer Firefighters, the Water Volunteer Search and Rescue Group, the Mountain Volunteer Search and Rescue Group and political parties and associations enjoy relatively low interest in both groups; students, however, show slightly more involvement in these areas.

Comparing the results of the current edition with those of the previous survey, there is a general decline in involvement in most of the areas analysed, with the exception of a few categories where student involvement has increased (support for animal welfare organisations and sports, recreation and tourism organisations). Employees demonstrate more stable, though also declining, involvement in their own initiatives, while students prefer involvement in youth and sports organisations.

	Employees	Students
Organisations supporting healthcare facilities (hospitals, GP clinics, hospices, rehabilitation centres)	36%	25%
Organisations acting for a specific group (e.g., children, older people, people with disabilities, homeless people, lonely people, women, impoverished people, excluded groups)	60%	56%
Organisations acting for animal welfare	27%	28%
Sports, recreation and tourism organisations	13%	22%
Culture and art organisations	14%	15%
Youth organisations (e.g., scouts) and student organisations	10%	24%
Organisations acting for international collaboration and integration	6%	7%
Organisations acting for the protection of the natural environment	13%	11%
Organisations such as the Volunteer Firefighters, the Water Volunteer Search and Rescue Group, the Mountain Volunteer Search and Rescue Group	1%	6%
Political parties, electoral clubs, political associations	3%	4%
Own initiatives (or those organised with friends) to provide individual help to those in need or involvement in a cause that I find important, beyond the family and friends circle, without establishing cooperation with an organisation (e.g., a charity or an association)	42%	21%
n=	78	215

Dominujące obszary zaangażowania wolontariackiego

Zarówno wśród pracowników, jak i wśród studentów, najwięcej osób angażuje się w wolontariat na rzecz organizacji działających dla określonych grup społecznych (np. dzieci, osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, bezdomni, samotni). W porównaniu do pracowników, studenci wykazują większe zaangażowanie w organizacje młodzieżowe i studenckie oraz sportowe, rekreacyjne i turystyczne. Z kolei pracownicy częściej niż studenci podejmują inicjatywy własne. Organizacje typu Ochotnicza Straż Pożarna, WOPR, GOPR oraz partie i stowarzyszenia polityczne cieszą się stosunkowo niskim zainteresowaniem w obu grupach, jednakże studenci wykazują nieco większe zaangażowanie w tych obszarach.

Porównując wyniki bieżącej edycji z wynikami z poprzedniego badania, można zauważyć ogólny spadek zaangażowania w większość analizowanych obszarów, z wyjątkiem kilku kategorii, gdzie zaangażowanie studentów wzrosło (wspieranie organizacji działających na rzecz zwierząt oraz organizacji sportowych, rekreacyjnych i turystycznych). Pracownicy wykazują bardziej stabilne, choć również malejące, zaangażowanie w inicjatywy własne, podczas gdy studenci preferują zaangażowanie w organizacje młodzieżowe i sportowe.

	Pracownicy	Studenci
Organizacje wspierające placówki służby zdrowia (szpitale, przychodnie, hospicja, centra rehabilitacji)	36%	25%
Organizacje działające na rzecz danej grupy (np. dzieci, osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, bezdomni, samotni, kobiety, ubodzy, wykluczeni)	60%	56%
Organizacje działające na rzecz zwierząt	27%	28%
Organizacje sportowe, rekreacyjne i turystyczne	13%	22%
Organizacje kulturalne i artystyczne	14%	15%
Organizacje młodzieżowe (np. harcerstwo) i studenckie	10%	24%
Organizacje działające na rzecz współpracy i integracji międzynarodowej	6%	7%
Organizacje działające na rzecz ochrony środowiska, ekologii	13%	11%
Organizacje typu Ochotnicza Straż Pożarna, WOPR, GOPR	1%	6%
Partie, kluby wyborcze, stowarzyszenia polityczne	3%	4%
Inicjatywy własne (lub ze znajomymi) w celu niesienia indywidualnej pomocy potrzebującym lub zaangażowanie się w ważną dla mnie sprawę, wykraczające poza więzi rodzinno-przyjacielsko-koleżeńskie, bez nawiązywania współpracy z organizacją (np. fundacją, stowarzyszeniem)	42%	21%
n=	78	215

PUEB as a University that encourages involvement in volunteering activities

Among both employees and students, positive answers (strongly agree and agree) dominate. These responses total to 35% among employees and 38% among students. Negative responses (disagree and strongly disagree) total to 30% among employees and 33% among students. This is a significant percentage, suggesting that there is still room for improvement in PUEB's promotion of volunteer work. A sizable percentage of both employees and students do not have a formed opinion on the subject.

Compared to the results of the first edition of the survey, there has been an improvement in the perception of the evaluation of the university's involvement in promoting volunteering among employees, despite a decrease in the number of strongly positive responses. In the student group, on the other hand, although positive responses increased slightly, the number of negative responses also increased.

	Employees	Students
Strongly agree	3%	4%
Agree	32%	34%
Neither agree nor disagree	35%	30%
Disagree	21%	27%
Strongly disagree	9%	6%
n=	116	433

UEP uczelnią zachęcającą do angażowania się w działalność wolontariacką

Zarówno wśród pracowników, jak i studentów, dominują odpowiedzi pozytywne (zdecydowanie tak i raczej tak). Odpowiedzi te stanowią łącznie 35% wśród pracowników i 38% wśród studentów. Odpowiedzi negatywne (raczej nie i zdecydowanie nie) stanowią łącznie 30% wśród pracowników i 33% wśród studentów. Jest to znaczący odsetek, sugerujący, że jest jeszcze przestrzeń do poprawy w zakresie promowania wolontariatu przez UEP. Spory odsetek zarówno pracowników, jak i studentów nie ma wyrobionego zdania na ten temat.

W porównaniu do wyników z pierwszej edycji badania, w grupie pracowników nastąpiła poprawa w percepcji oceny zaangażowania uczelni w promowanie wolontariatu, mimo spadku liczby odpowiedzi zdecydowanie pozytywnych. Z kolei w grupie studentów, choć odpowiedzi pozytywne nieznacznie wzrosły, wzrosła również liczba odpowiedzi negatywnych.

	Pracownicy	Studenci
Zdecydowanie tak	3%	4%
Raczej tak	32%	34%
Ani tak, ani nie	35%	30%
Raczej nie	21%	27%
Zdecydowanie nie	9%	6%
n=	116	433

Volunteering as an opportunity to develop competence and skills

More than 60% of students and more than 40% of employees claim they were prompted to volunteer by having a specific skill. The largest number of respondents among both employees and students indicated that these were communication, teamwork and problem-solving skills. Many respondents also indicated initiative and entrepreneurship, planning and organising their own work, responsibility, and creativity and innovation.

	Employees	Students
Communication skills	75%	78%
Teamwork abilities	72%	75%
Problem-solving skills	66%	46%
Initiative and entrepreneurship	56%	32%
Planning and organising own work	34%	44%
Technology/digital competence	6%	14%
Responsibility	41%	47%
Independent decision-making	31%	26%
Leadership skills	28%	42%
Ability to work under pressure	31%	26%
Creativity, innovation	53%	43%
Negotiation skills	12%	21%
Self-presentation skills	22%	15%
Foreign language skills	19%	28%
Ability to motivate oneself and others	31%	26%
	n= 32	72

Wolontariat jako szansa na rozwijanie kompetencji i umiejętności

Ponad 60% studentów i ponad 40% pracowników deklaruje, że do podjęcia aktywności wolontariackiej skłoniło ich posiadanie określonej umiejętności. Najwięcej respondentów zarówno wśród pracowników, jak i studentów, wskazywało, że były to umiejętności komunikacyjne, współpracy w zespole oraz rozwiązywania problemów. Wiele respondentów wskazywało też inicjatywę i przedsiębiorczość, planowanie i organizację pracy własnej, odpowiedzialność oraz kreatywność i innowacyjność.

	Pracownicy	Studenci
Umiejętności komunikacyjne	75%	78%
Umiejętność współpracy w zespole	72%	75%
Umiejętność rozwiązywania problemów	66%	46%
Inicjatywa i przedsiębiorczość	56%	32%
Planowanie i organizacja pracy własnej	34%	44%
Kompetencje technologiczne/cyfrowe	6%	14%
Odpowiedzialność	41%	47%
Samodzielność w podejmowaniu decyzji	31%	26%
Umiejętności przywódcze, kierowania ludźmi	28%	42%
Umiejętność pracy pod presją (czasu, stresu)	31%	26%
Kreatywność, innowacyjność	53%	43%
Umiejętność negocjacji	12%	21%
Umiejętność autoprezentacji	22%	15%
Znajomość języków obcych	19%	28%
Umiejętność motywowania siebie i innych	31%	26%
	n= 32	72

What is volunteering for me and what does it give me?

- „Joy!” (s)
- “Overall peace of mind through helping.” (s)
- “I meet new people, gain experience, become more open-minded, learn about other cultures and respect them more.” (s)
- “An opportunity to work creatively.” (e)
- “Effort, responsibility and great satisfaction.” (e)

Czym jest dla mnie wolontariat i co mi daje?

- „Radość!” (s)
- „Ogólny spokój poprzez pomaganie.” (s)
- „Poznaję nowych ludzi, zdobywam doświadczenia, jestem bardziej otwarta, uczę się o innych kulturach i bardziej je szanuję.” (s)
- „Możliwością pracy kreatywnej.” (p)
- „Wysiłkiem, odpowiedzialnością i dużą satysfakcją.” (p)

Involvement in volunteering in the context of career planning

Students were asked for the second time whether they thought about volunteering in the context of their career planning when they undertook the activity. The responses in both editions of the Empathy Map are similarly distributed, although it is worthy of note that the percentage of those choosing to volunteer for the sake of a better position in the job market in the future dropped slightly, which may indicate that altruistic motives or an opportunity to develop interests are a growing motivation for students.

	1st edition	2nd edition
Strongly agree	4%	6%
Agree	14%	8%
Neither agree nor disagree	14%	13%
Disagree	35%	39%
Strongly disagree	33%	33%
n=	260	215

The second edition included an additional question about working in the NGO sector in the future. 18% of respondents claim they want to follow such a career path, while as many as 28% do not consider such a scenario. Instead, the majority of respondents marked the answer “neither agree nor disagree.” Among those students who allow for the possibility of working in the third sector, most want to do paid work in the sector (60%) or manage an organisation (50%), while 35% would like to start their own NGO.

Zaangażowanie w wolontariat w kontekście planowania kariery

Studenci po raz drugi zostali zapytani o to, czy podejmując aktywność jako wolontariusze myśleli o niej w kontekście planowania kariery zawodowej. Odpowiedzi w obu edycjach Mapy Empatii rozłożyły się podobnie, choć warto zauważyć, że odsetek osób decydujących się na wolontariat ze względu na lepszą pozycję na rynku pracy w przyszłości nieznacznie spadł, co może wskazywać na to, że pobudki altruistyczne czy możliwość rozwoju zainteresowań są coraz większą motywacją dla studentów.

	I edycja	II edycja
Zdecydowanie tak	4%	6%
Raczej tak	14%	8%
Ani tak, ani nie	14%	13%
Raczej nie	35%	39%
Zdecydowanie nie	33%	33%
n=	260	215

W drugiej edycji pojawiło się dodatkowe pytanie o pracę w sektorze pozarządowym w przyszłości. 18% respondentów deklaruje, że chce podążać taką ścieżką zawodową, podczas gdy aż 28% nie rozważa takiego scenariusza. Większość respondentów zaznaczyła natomiast odpowiedź „trudno powiedzieć”. Wśród tych studentów, którzy dopuszczają możliwość pracy w trzecim sektorze najczęściej chce wykonywać w nim odpłatną pracę (60%) lub zarządzać organizacją (50%); 35% z nich chciałoby natomiast założyć własne NGO.



PUEB initiatives in which employees and students participated

The following are examples of initiatives in which both employees and students of Poznań University of Economics and Business participated in 2023.

	Employees	Students
A charity action Virtual Sleigh Ride	14%	1%
Celadon Ball	19%	4%
Teddy Bear Day (an action by the charity organisation I Have a Dream, arranged by the Student Science Club Idea Design&Marketing)	9%	6%
The Economic Five	2%	2%
The Children's University of Economics and Business	17%	21%
PUEB Givebox	27%	6%
The Researchers' Night	23%	21%
GIFTed PUEB	6%	16%
Solidarity with Ukraine	55%	21%
The Noble Gift	41%	40%
The Vampire Day (a blood donation initiative by the Independent Student Association)	3%	52%
Elevate your resume! Become a volunteer in a PR project of PUEB and the National Bank of Poland!	2%	7%
Financial aid for students from Ukraine	25%	11%
n=	116	433

Inicjatywy UEP, w których brali udział pracownicy i studenci

Poniżej zestawiono przykłady inicjatyw, w których brali udział zarówno pracownicy, jak i studenci Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu w 2023 r.

	Pracownicy	Studenci
Akcja charytatywna Wirtualny Kulig	14%	1%
Bal Seledynowy	19%	4%
Dzień Pluszowego Misia (akcja Fundacji Mam Marzenie realizowana przez SKN Idea Design&Marketing)	9%	6%
Ekonomiczna Piątka	2%	2%
Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy	17%	21%
Givebox UEP	27%	6%
Noc Naukowców	23%	21%
rePREZENTuj UEP	6%	16%
Solidarni z Ukrainą	55%	21%
Szlachetna Paczka	41%	40%
Wampiriada (inicjatywa NZS)	3%	52%
Wzbogać CV! Zostań wolontariuszem wizerunkowego projektu UEP i NBP!	2%	7%
Zapomoga dla studentów z Ukrainy	25%	11%
n=	116	433

What is volunteering for me and what does it give me?

- "I really appreciate this activity, first of all, for the opportunity of development (training), the opportunity to meet people with similar interests and approach to life." (s)
- "A sense of doing something good, sharing what I have achieved with those who have less or have a more difficult situation." (e)
- "The satisfaction of a successful project or fundraiser." (e)
- "It gives me a sense of satisfaction, meaning, agency, fulfilment. It is important for me to know that my competence (knowledge, skills) can help someone. That I can share what I have. This is enriching not only for me but also other people. For me, volunteering is something that recharges my batteries." (e)

Czym jest dla mnie wolontariat i co mi daje?

- "Bardzo sobie cenię tą działalność przede wszystkim za możliwość rozwoju (szkolenia), możliwość poznania ludzi z podobnymi zjawkami i podejściem do życia." (s)
- "Poczuciem robienia czegoś dobrego, dzielenia się tym, co osiągnąłem z tymi, którzy mają mniej lub mają trudniejszą sytuację." (p)
- "Satysfakcję z zakończonego sukcesem projektu lub zbiórki." (p)
- "Daje mi to poczucie sensu, spełnienia, satysfakcji, sprawczości (4S :-)). Ważna jest dla mnie świadomość, że moje kompetencje (wiedza, umiejętności) mogą komuś pomóc. Że mogę się dzielić tym, co mam. To ubogaca nie tylko mnie, ale też i innych ludzi. Wolontariat jest dla mnie czymś, co ładuje moje akumulatory." (p)

Functions and tasks that students perform in volunteer activities

PUEB students perform a variety of roles in the organizations to which they volunteer. Based on the 32 responses collected, the following list of such roles was compiled.

- Analytics and data processing
- Building and maintaining relationships with the organisation's foreign partners
- PR activities and promotion
- Operating the information desk
- Animal care
- Organisation of free time for children and young people
- Organisation of trips at home and abroad
- Designing and conducting workshops
- Running a scout team
- Running the organisation's finances
- Conducting tutoring
- Running social media
- Leading the organisation
- Firefighter
- Participating in the Peace Patrol
- Supporting sick/older citizens
- Supporting/accompanying people with disabilities

Funkcje i zadania jakie pełnią lub realizują studenci w ramach działań wolontariackich

Studenci UEP pełnią różnorodne funkcje w organizacjach, na rzecz których świadczą wolontariat. Na podstawie zebranych 32 odpowiedzi opracowana została niżej przedstawiona lista takich ról.

- Analityka i przetwarzanie danych
- Budowanie i utrzymywanie relacji z zagranicznymi partnerami organizacji
- Działania PR i promocja
- Obsługa punktu informacyjnego
- Opieka nad zwierzętami
- Organizacja czasu wolnego dzieci i młodzieży
- Organizacja wyjazdów w kraju i zagranicą
- Projektowanie i prowadzenie warsztatów
- Prowadzenie drużyny harcerskiej
- Prowadzenie finansów organizacji
- Prowadzenie korepetycji
- Prowadzenie mediów społecznościowych
- Przewodzenie organizacji
- Strażak
- Uczestnictwo w Pokojowym Patroli
- Wspieranie osób chorych/ seniorów
- Wspieranie/ towarzyszenie osobom z niepełnosprawnością

Examples of organisations for which the PUEB Community works

Organisations for which members of the UEP Community work were indicated by 25 employees and 34 students. The organizations for which employees and students work are listed below, broken down by the scope of their activities.

Employees	Students
Activities for young people, activities for education	
- Erasmus Student Network Poland - PISOP Association Centre for Promotion and Development of Civic Initiatives „Zawisza” Association of Catholic Scouts - International Union of Guides and Scouts of Europe - Association Oratorium	- Erasmus Student Network Poland - PUEB Student Parliament - Programme Projektor - Student Volunteers „Zawisza” Association of Catholic Scouts - Lighthouse Association - Student Consulting Association Cognitis - Polish Scouting and Guiding Association
Actions for animals	
„Ja Pacze Sercem” Charity for Help for Blind Cats - Association ALS Help for Animals	- OTOZ Animals - Animal Shelter in Zielona Góra - other animal shelters
Culture and cultural animation	
„Jak Malowana” Charity Foundation	
Environmental protection, consumer awareness activities	
Polish Association for Environmental Protection „Salamandra”	„Wspólny Nurt” Charity Foundation
Health awareness, health promotion activities, sports activities	
- Artevitass Foundation - The Great Orchestra of Christmas Charity Foundation - sport clubs	- EVsport Charity Foundation - Siepomaga Charity Foundation - The Great Orchestra of Christmas Charity Foundation
Support for people with disabilities	
„Niesiemy Nadzieję” Charity Foundation - Association for Deaf People - Association of Visually Impaired in Wielkopolska - The Mouth and Foot Painting Artists Publishing House	
Support for vulnerable people, support for refugees	
- Foundation of Jadwiga Queen of Poland „Magazyn Dobra” Foundation “Wiosna” Association, project „Nobel Gift”	SOS Children’s Villages
Other organisations	
- Organisations dealing with fundraisers for important causes - The Light-Life Movement	EY Foundation

Przykładowe organizacje, na rzecz których działa Społeczność UEP

Organizacje, na rzecz których działają członkowie Społeczności UEP wskazało 25 pracowników oraz 34 studentów. Poniżej zestawiono organizacje, na rzecz których działają pracownicy i studenci, w podziale na zakres działalności.

Pracownicy	Studenci
Działania na rzecz młodych osób, działania na rzecz edukacji	
- Erasmus Student Network Polska - Stowarzyszenie Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich PISOP - Stowarzyszenie Harcerstwa Katolickiego „Zawisza” - Stowarzyszenie Oratorium	- Erasmus Student Network Polska - Parlament Studencki UEP - Program Projektor - Wolontariat Studencki - Stowarzyszenie Harcerstwa Katolickiego „Zawisza” - Stowarzyszenie Lighthouse - Studenckie Stowarzyszenie Konsultingowe Cognitis - Związek Harcerstwa Polskiego
Działania na rzecz zwierząt	
„Ja Pacze Sercem” Fundacja Pomocy Kotom Niewidomym - Stowarzyszenie ALS Pomoc dla Zwierząt	- OTOZ Animals - Schronisko Zielona Góra - inne schroniska dla zwierząt
Kultura i animacja kultury	
Fundacja Jak Malowana	
Ochrona środowiska, działania na rzecz świadomości konsumenckiej	
Polskie Towarzystwo Ochrony Przyrody „Salamandra”	Fundacja Wspólny Nurt
Świadomość zdrowotna, działalność prozdrowotna, aktywność sportowa	
- Fundacja Artevitas im. Prof. Wity Szulc - Fundacja Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy - kluby sportowe	- Fundacja EVsport - Fundacja Siepomaga - Fundacja Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy
Wsparcie osób z niepełnosprawnością	
- Fundacja Niesiemy Nadzieję - Towarzystwo Osób Niesłyszących TON - Wielkopolskie Stowarzyszenie Niewidomych - Wydawnictwo Artystów Malujących Ustami i Nogami	
Wsparcie osób w trudnej sytuacji życiowej, wsparcie osób uchodźczych	
- Fundacja im. Królowej Polski św. Jadwigi - Fundacja „Magazyn Dobra” - Stowarzyszenie Wiosna, projekt „Szlachetna Paczka”	SOS Wioski Dziecięce
Inne organizacje	
- organizacje zajmujące się zbiórkami pieniędzy na szczytne cele - Ruch Światło-Życie	Fundacja EY

PUEB COMMUNITY EMPATHY MAP 2023

(PUEB VOLUNTEER WORK MAP)

Survey of PUEB Community's involvement
in activities supporting social organisations and initiatives;
carried out by the Rector's Committee
for University Social Responsibility



POZNAŃ UNIVERSITY
OF ECONOMICS
AND BUSINESS

POZNAŃ 2024

MAPA EMPATII SPOŁECZNOŚCI UEP 2023

(MAPA WOŁONTARIATU UEP)

Badanie zaangażowania Społeczności UEP
w działania wspierające organizacje i inicjatywy społeczne
zrealizowane przez Komisję Rrektorską
ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni



UNIwersytet
EKONOMICZNY
W POZNANIU

POZNAŃ 2024