

Katarzyna Kulig-Moskwa
Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu

Wolontariat jako instrument kształtowania kompetencji pożądanych na rynku pracy

Streszczenie. Artykuł porusza kwestię wolontariatu jako narzędzia kształtowania kompetencji pożądanych przez pracodawców, w tym wolontariatu studenckiego jako instrumentu kształtowania kompetencji absolwentów wchodzących na rynek pracy oraz wolontariatu pracowniczego jako instrumentu kształtowania w pracownikach kompetencji pożądanych przez pracodawcę.

Słowa kluczowe: wolontariat studencki, wolontariat pracowniczy

Wstęp

Zmieniające się realia współczesnego świata, w których funkcjonują organizacje, pociągają za sobą zmianę zapotrzebowania na kompetencje pracowników, a także potrzeb samych pracowników i ich nastawienia do pracy. Wymaga to od pracodawców nowego podejścia i modyfikacji narzędzi zarządzania personelem. Takim narzędziem może stać się wolontariat pracowniczy, który pozwala jednocześnie na zdobywanie nowych kompetencji, zaspokajanie nowych potrzeb pracowników, a dodatkowo na rozwiązywanie problemów społecznych. Pojęcie wolontariatu wciąż jest jeszcze mało obecne w świadomości polskich obywateli. Polska reprezentuje najniższy poziom zaangażowania w wolontariat (9%) wśród krajów Unii Europejskiej¹. Tymczasem w krajach wysoko rozwiniętych zjawisko wolontariatu wykracza poza sferę indywidualnych, prywatnych decyzji i staje się narzędziem biznesu, zwłaszcza zarządzania zasobami ludzkimi. Dodatkowo wo-

¹ *Voluntary work*, European Parliament Special Eurobarometer 75.2, Brussels, 27.06.2011, s. 7.

lontariat studencki może być wykorzystywany jako forma kształtowania kompetencji pożądaných na rynku pracy u nowo zatrudnionych.

Celem artykułu jest wykazanie, że wolontariat (studencki i pracowniczy) może być narzędziem kształtowania pożądaných przez pracodawców kompetencji pracowników. Skupiono się w nim na dwóch aspektach: wolontariacie studenckim jako narzędziu przygotowującym studentów do wejścia na rynek pracy oraz wolontariacie pracowniczym jako instrumencie rozwoju pracowników. W artykule wykorzystano analizę raportów oraz literatury przedmiotu, a także wywiad przeprowadzony z grupą wolontariuszy działających w ramach centrum wolontariatu w Wyższej Szkole Bankowej we Wrocławiu.

1. Kompetencje pożądanе na rynku pracy

Rynek pracy zmienia się dynamicznie, a kryzysy i przepływ kapitału tworzą ciągle nowe warunki funkcjonowania biznesu, w tym siły roboczej. Jakie kompetencje w takiej sytuacji są pożądanе na rynku pracy i czy pracownicy posiadają owe kompetencje? Wielu pracodawców odczuwa problemy związane z rekrutacją osób do pracy – co roku 3/4 pracodawców poszukujących osób do pracy wskazywało na takie trudności². W celu wyłonienia pożądaných kompetencji u nowo zatrudnionych na rynku pracy zostanie wykorzystany raport³ z 2012 r. pt. *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*⁴. Według raportu najważniejszym kryterium stosowanym przez pracodawców przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu absolwenta uczelni są jego kompetencje osobiste i interpersonalne. Na liście najważniejszych kompetencji oczekiwanych od absolwentów znalazły się, poza znajomością języków obcych, kompetencje „miękkie”, takie jak: efektywna komunikacja, otwartość na uczenie się i rozwój, zaangażowanie, umiejętność pracy w zespole, umiejętność określania priorytetów, etyczne postępowanie, odpowiedzialność, umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem oraz elastyczność i zdolność adaptacji. Kompetencje te można uznać za uniwersal-

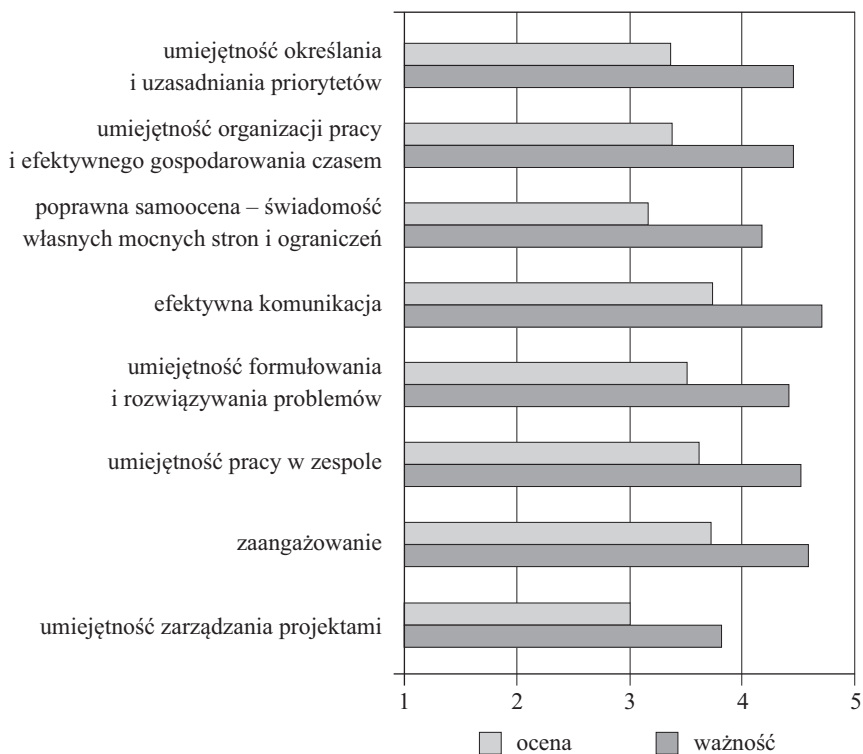
² *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, raport podsumowujący III edycję badań „Bilans kapitału ludzkiego” z 2012 r., J. Górniak, PARP, Warszawa 2013, s. 12, www.bkl.parp.gov.pl [2.06.2013].

³ Metodologia badania obejmowała: badanie ankietowe przeprowadzone wśród pracodawców (N=62) drogą elektroniczną na platformie Survey Monkey w lutym i marcu 2012 r. oraz badanie jakościowe, tzn. wywiady pogłębione z przedstawicielami pracodawców (N=10, np. DB Schenker, Emerson Process Management, LitPol Link, PricewaterhouseCoopers, Procter and Gamble Polska, Randstad Payroll Solutions oraz UPC Polska).

⁴ *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*, raport z badań, SGH w Warszawie, Amerykańska Izba Handlu w Polsce, Ernst & Young, Warszawa, maj 2012.

ne i oczekiwane od każdego absolwenta szkoły wyższej, bez względu na ukończony kierunek studiów. Na liście najczęściej wskazywanych pożądanych kompetencji i kwalifikacji nie znalazła się natomiast wiedza „twarda”, zawodowa.

Jedno z kluczowych pytań, jakie zadawano w czasie badania, brzmiało: Jakich kompetencji u absolwentów najbardziej brakuje pracodawcom? Wyniki badania wskazują na największą lukę kompetencyjną (różnicę między ważnością danej kompetencji dla pracodawcy a oceną jej poziomu u absolwentów) w przypadku takich kompetencji, jak: umiejętność określania i uzasadniania priorytetów (1,14 pkt), umiejętność organizacji pracy (1,09 pkt), poprawna samoocena – świadomość własnych mocnych stron i ograniczeń (1,03 pkt), efektywna komunikacja (0,95 pkt), umiejętności formułowania i rozwiązywania problemów (0,84 pkt), umiejętność pracy w zespole (0,81 pkt), zaangażowanie (0,8 pkt) oraz umiejętność zarządzania projektami (0,8 pkt). Wyniki przedstawiono na rysunku 1.



Rysunek 1. Kompetencje absolwentów z największą luką kompetencyjną w stosunku do oczekiwań pracodawców

Źródło: *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*, raport z badań, Warszawa, maj 2012.

Z prezentowanych badań wynika, że w kategorii wiedzy „twardej” najważniejsze dla pracodawców są te umiejętności, które są przydatne w pracy, tj. umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem (zarządzanie sobą), umiejętności analityczne oraz korzystanie z narzędzi informatycznych. Pracodawcy chętniej angażują absolwentów aktywnych, z pasją i doświadczeniem w działalności studenckiej, społecznej i sportowej. Podsumowując raport, można stwierdzić, że kompetencje osobiste stanowią kluczowe kryteria rekrutacji absolwentów. Potwierdzeniem wyników badań dotyczących zapotrzebowania na konkretne kompetencje na rynku pracy, ale odwołujących się do całego rynku pracy w Polsce, jest raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości na temat kapitału ludzkiego, który ujawnia luki kompetencyjne u kandydatów ubiegających się o pracę. Z analizy wypowiedzi pracodawców wynika, że kandydatom brakowało najczęściej kompetencji zawodowych (związanych ze specyfiką pracy na poszczególnych stanowiskach), samoorganizacyjnych (samoorganizacja pracy, przejawianie inicjatywy, terminowość) oraz interpersonalnych (kontakty z innymi ludźmi). Co trzeci pracodawca, poszukując w 2012 r. pracowników, dostrzegał u kandydatów brak kompetencji samoorganizacyjnych, a zatem takich cech, jak: samodzielność, przedsiębiorczość, przejawianie inicjatywy, odporność na stres, motywacja do pracy. 14% pracodawców wskazywało również na brak kompetencji interpersonalnych związanych z umiejętnościami komunikacyjnymi i pracą zespołową⁵. Ważnym źródłem informacji o niedoborach w zakresie posiadanych kompetencji jest ocena kompetencji zatrudnionej kadry. Dane te można odnaleźć w raporcie podsumowującym II edycję badań „Bilans kapitału ludzkiego”. Opinie pracodawców dotyczące kompetencji pracowników odzwierciedlały braki kompetencji, które pracodawcy zauważali u osób ubiegających się o pracę. Pracownikom brakowało przede wszystkim kompetencji zawodowych, interpersonalnych i samoorganizacyjnych⁶.

2. Wolontariat studencki jako forma przygotowania studentów do wejścia na rynek pracy

Pojęcie wolontariatu studenckiego można wywieść z pojęcia wolontariatu i na tej podstawie zdefiniować. „Wolontariat to bezpłatne, dobrowolne, świadome działanie studenta na rzecz innych, wykraczające poza więzi rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie”⁷. Z kolei według ustawy „wolontariuszem jest osoba [student], która ochotniczo i bez wynagrodzenia, wykonuje świadczenia na zasadach

⁵ *Młodość czy doświadczenie?* op. cit., s. 12.

⁶ *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*, raport podsumowujący II edycję badań „Bilans kapitału ludzkiego” z 2011 r., red. J. Górniak, PARP, Warszawa 2012, s. 47.

⁷ <http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=92> [7.06.2013].

określonych w ustawie⁸. Studenci wolontariusze świadczą różnego rodzaju pracę na rzecz różnych grup (potrzebujących), wykorzystując swoje umiejętności i zdolności, natomiast uczelnia lub organizacja zajmująca się tego rodzaju działalnością umożliwia im podejmowanie takich inicjatyw oraz wspiera ich działania finansowo i organizacyjnie⁹. Jedną z pierwszych ogólnopolskich inicjatyw podjętych pod hasłem „Wolontariat studencki” by program „Projektor – wolontariat studencki”, realizowany od 2003 r., obecnie przez Fundację Rozwoju Wolontariatu. Przedsięwzięcie to jest wspólną inicjatywą Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności i „Gazety Wyborczej”. Ideą programu „Wolontariat studencki” jest wykorzystanie potencjału intelektualnego i naturalnej aktywności młodzieży akademickiej do stworzenia systemu pomocy w wyrównywaniu szans edukacyjnych dzieci z miejscowości liczących mniej niż 20 tys. mieszkańców. Założenia programu realizowane są przez zaangażowanie studentów wolontariuszy, którzy organizują oraz prowadzą w szkołach podstawowych i gimnazjalnych autorskie projekty edukacyjne. „Wolontariat studencki” ma również stymulować rozwój osobisty. Program promuje bowiem postawy aktywne, a przy tym umożliwia młodym ludziom realizację swoich pasji i zainteresowań w atrakcyjnej formie¹⁰. Oprócz ogólnopolskiego programu wolontariatu w wielu uczelniach powstają centra wolontariatu studenckiego, które przy wsparciu finansowym i organizacyjnym uczelni realizują wiele cennych inicjatyw. Przykładem może być centrum wolontariatu studenckiego w Wyższej Szkole Bankowej we Wrocławiu, działające od stycznia 2012 r.¹¹

Warto się zastanowić, czy wolontariat studencki kształtuje kompetencje požądane przez pracodawców i czy jest narzędziem likwidowania luki kompetencyjnej, czyli różnicy między ważnością danej kompetencji dla pracodawcy a oceną jej poziomu u absolwentów.

Według raportu podsumowującego VII edycję wolontariatu studenckiego „Projektor” studenci realizujący projekty wolontarystyczne działają nie tylko z chęci pomocy innym, lecz także z myślą o sobie. Dostrzegają bowiem wiele korzyści, które z tej działalności odnoszą. Zaliczają do nich: nowe znajomości, nowe umiejętności i doświadczenia, dobrą zabawę, wartościowy sposób spędzania wolnego czasu. Najważniejsze umiejętności, jakie zdobywają w ramach tej

⁸ Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, art. 2, ust. 3, <http://www.pozYTEK.gov.pl/Ustawa,o,dzialalnosci,pozytku,publicznego,i,o,wolontaria cie,405.html> [20.05.2013].

⁹ *Firma = zaangażowanie, pracownicy, wolontariusze, beneficjenci*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2009, s. 7.

¹⁰ <http://www.wolontariat.org.pl/strona.php?p=1095> [12.06.2013].

¹¹ Centrum skupia 30 stałych wolontariuszy koordynatorów oraz około 100 studentów – wolontariuszy akcyjnych.

działalności, to: umiejętność wystąpień publicznych, praca z grupą i praca w zespole, pewność siebie, odwaga, rozwój w swojej dziedzinie¹².

W celu odpowiedzi na pytanie o niwelowanie luki kompetencyjnej na polskim rynku pracy przez wolontariat studencki przeprowadzono wywiady swobodne¹³ z wolontariuszami działającymi w ramach centrum wolontariatu w Wyższej Szkole Bankowej we Wrocławiu¹⁴. Starano się tą drogą uzyskać informacje na temat kompetencji zdobywanych poprzez uczestnictwo w akcjach wolontarystycznych. Najczęściej wymieniane były: umiejętność pracy w zespole, efektywna komunikacja, organizacja pracy i zarządzanie czasem. Wolontariusze podkreślali, że zdobyli umiejętności, które bezpośrednio wynikają z charakteru akcji wolontarystycznej, np. znajomość konkretnego programu komputerowego lub umiejętność opisywania faktur. Ciekawe jest porównanie polskich badań z raportem z badań nad wolontariatem studenckim w Wielkiej Brytanii¹⁵. Według młodych Brytyjczyków najważniejsze umiejętności, jakie mogą zdobyć podczas wolontariatu, to: praca zespołowa, umiejętność komunikacji, pewność siebie, umiejętność słuchania, odpowiedzialność, rozumienie zależności społecznych i kulturowych, umiejętność rozwiązywania problemów (rys. 2)¹⁶.

Kompetencje absolwentów pożądanę przez pracodawców można zestawić z kompetencjami, jakie zdobywają młodzi ludzie podczas wolontariatu. Rysunek 3 przedstawia porównanie dwóch rankingów kompetencji. W pierwszej kolumnie zostały ujęte kompetencje o największej luce między stanem pożądanym przez pracodawców a poziomem kompetencji u absolwentów, według ich istotności dla pracodawców¹⁷. W drugiej kolumnie przedstawiono kompetencje, które młodzi ludzie (wolontariusze) zdobywają w czasie udziału w akcjach wolontarystycznych¹⁸.

Luka kompetencyjna, jaka powstaje pomiędzy kompetencjami pożądanymi przez pracodawców a kompetencjami posiadanymi przez absolwentów, może być niwelowana poprzez udział studentów w akcjach wolontarystycznych. Interesu-

¹² *Raport podsumowujący monitoring i ewaluację programu „Projektor – wolontariat studencki”*, Fundacja Rozwoju Wolontariatu, Lublin 2012, <http://frw.org.pl/0,1,148,Ewaluacja.html> [7.06.2013].

¹³ Wywiady przeprowadzono z koordynatorem wolontariatu i z grupą wolontariuszy w maju 2013 r. Pytania dotyczyły odczuć wolontariuszy co do korzyści, jakie odnoszą dzięki udziałowi w akcjach wolontarystycznych.

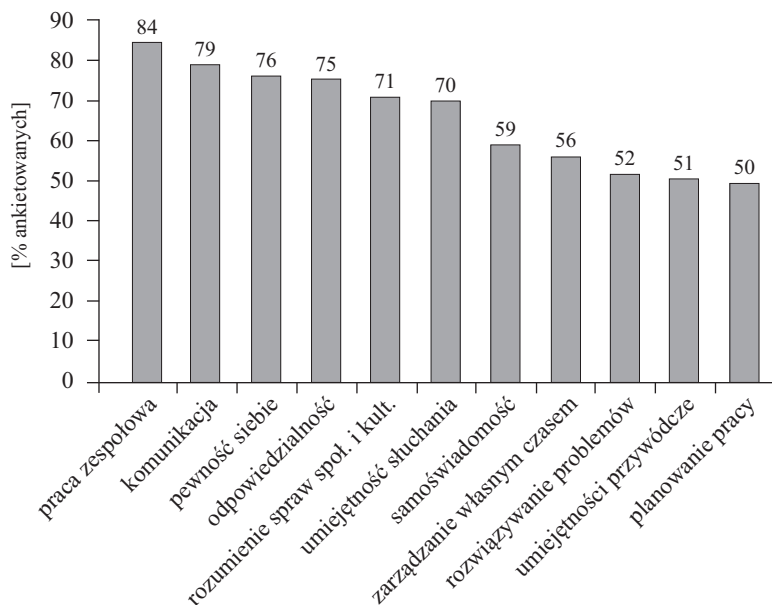
¹⁴ <http://stowarzyszenie.wsb.wroclaw.pl/inicjatywy/35, Centrum-Wolontariatu.html> [30.05.2013].

¹⁵ *Youth Volunteering: Attitudes and Perceptions*, a report from V The Youth Volunteering Charity, exploring the link between volunteering and skills development, London 2008. Raport na podstawie badania ankietowego przeprowadzonego na 4 grupach młodzieży w wieku 16-25 lat (1000 osób), w 371 działach HR, wśród 34 przedstawicieli wyższych uczelni oraz 177 organizacji wolontariackich.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ *Kompetencje i kwalifikacje...*, op. cit.

¹⁸ *Youth Volunteering...*, op. cit.



Rysunek 2. Kompetencje zdobywane w ramach wolontariatu (n=1000)

Źródło: *Youth Volunteering: Attitudes and Perceptions*, a report from V The Youth Volunteering Charity, exploring the link between volunteering and skills development, London 2008, s. 8.

Luka kompetencyjna	Kompetencje zdobywane podczas wolontariatu
Efektywna komunikacja	Praca zespołowa
Umiejętność pracy w zespole	Efektywna komunikacja (komunikacja)
Umiejętność określania i uzasadniania priorytetów	Pewność siebie
Umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem	Odpowiedzialność
Poprawna samoocena. Świadomość własnych mocnych i słabych ograniczeń	Rozumienie zagadnień społecznych i kulturowych
Umiejętność współpracy z osobami pochodzącymi z różnych środowisk	Umiejętność słuchania
	Samoświadomość
	Zarządzanie własnym czasem
	Rozwiązywanie problemów
	Umiejętności przywódcze
	Planowanie pracy

Rysunek 3. Zestawienie kompetencji pożądanych przez pracodawców u absolwentów i kompetencji zdobywanych podczas wolontariatu

Źródło: opracowanie własne.

jące jest to, że dwie najbardziej poszukiwane przez pracodawców kompetencje (efektywna komunikacja i umiejętność pracy zespołowej) są jednocześnie kompetencjami, które według ankietowanych wolontariuszy można zdobyć podczas pracy w ramach wolontariatu.

3. Wolontariat pracowniczy jako instrument rozwijania kompetencji pożądanых przez pracodawców

Podobnie jak wolontariat studencki, wolontariat pracowniczy nie jest działaniem regulowanym wprost przez obowiązujące w Polsce przepisy prawa. Wolontariat pracowniczy można zdefiniować jako różnego rodzaju działania prowadzące do rozwiązania problemów społecznych, które wykonują pracownicy firmy, wykorzystując swoje umiejętności i talenty, przy jednoczesnym wsparciu ze strony firmy (finansowym i organizacyjnym). Działania wchodzące w zakres wolontariatu pracowniczego mogą obejmować wiele inicjatyw na rzecz potrzebujących ludzi, zwierząt, przyrody. Czy wolontariat pracowniczy może zatem stać się instrumentem doskonalenia, rozwoju pracowników? Zdaniem samych wolontariuszy – według raportu pierwszego ogólnopolskiego badania wolontariatu pracowniczego – główną korzyścią, jaką daje im wolontariat, jest satysfakcja. Poza tym wolontariusze wskazują na możliwość samorealizacji, rozwijanie nowych umiejętności i kompetencji. Najczęściej wymieniano: zdolność do współpracy, umiejętność motywowania siebie i komunikacji, skuteczność oraz umiejętność twórczego zarządzania projektem¹⁹. Potwierdzeniem tego jest jeden z głównych wniosków w badaniu pt. *Wolontariat pracowniczy w polskich firmach, sposoby angażowania pracowników, bariery, korzyści*, który brzmi: „wolontariat pracowniczy jest też metodą wspierania samorealizacji pracowników, która wywołuje w nich poczucie satysfakcji i zwiększa motywację do pracy. Może również stać się narzędziem budowy kompetencji pracowników, które potem przydają się w codziennej pracy na rzecz firmy”²⁰. Pracownicy biorący udział w wolontariacie pracowniczym nabywają więc kompetencje, które można zakwalifikować do grup: „miękkie” i „twarde” oraz organizacyjne i dydaktyczne. Kompetencje „miękkie” mają charakter interpersonalny, a pracownicy najczęściej zyskują wrażliwość, empatię, umiejętność perswazji, rozmowy i postawę asertywną. Jedną z najbardziej pożądanых, a brakujących kompetencji na rynku pracy, jest komunikacja i do niej, tak jak w przypadku wolontariatu studenckiego, odwołują

¹⁹ *Pierwsze ogólnopolskie badania wolontariatu pracowniczego*, raport przygotowany przez Kinoulty Research dla Centrum Wolontariatu, Warszawa 2008, s. 21.

²⁰ *Wolontariat pracowniczy w polskich firmach, sposoby angażowania pracowników, bariery, korzyści*, raport, red. K. Żurek, 2011, s. 4, http://www.dobrywolontariat.pl/uploads/TT_raport_badawczy_wolontariat.pdf [5.06.2013].

się pracownicy wolontariusze, wskazując ją jako korzyść z udziału w wolontariacie. Przygotowywanie projektów wolontariatu oraz integracja podczas akcji wolontariackich sprzyjają codziennym kontaktom pracowników w ramach całej firmy, a nie jednego działu. Jeden z badanych tak to podsumował: „Po akcji wolontariackiej łatwiej podnieść słuchawkę i zadzwonić do osoby z innego działu, aby załatwić jakąś sprawę. Znika obawa przed takim kontaktem”²¹. Wolontariat sprzyja też rozwojowi komunikacji między pracownikami różnych szczebli, ponieważ często w jednej „drużynie” przełożony i podwładny realizują te same zadania i w zespole projektowym nie podlegają hierarchii. Udział w wolontariacie pracowniczym jest też narzędziem rozwoju współpracy i budowania zespołów w firmie. Menedżerowie zarządzający zespołami, których podwładni brali udział w wolontariatach pracowniczych, zauważali poprawę ich pracy: „po wolontariacie pracowniczym kontakty w zespole moich pracowników naprawdę stały się mniej oficjalne”²². Zdaniem menedżerów prace dobroczynne uruchamiają silne, pozytywne emocje. Poza tym akcje wolontariackie nie wiążą się z rywalizacją, która zazwyczaj pojawia się na wyjazdach integracyjnych. Zamiast konkurencji pojawia się współpraca. W ramach badań Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu 97% badanych firm odpowiedziało, że programy wolontarystyczne podnoszą jakość pracy ich zespołów²³. Dzięki wolontariatowi można również rozwijać kompetencje organizacyjne – w dużych firmach wolontariat pracowniczy powstaje często w ramach konkursu, dlatego należy dobrze się zorganizować i wykazać zdolnościami zarządzania projektem, konkurs działa bowiem motywująco i daje możliwość rozwoju tego rodzaju kompetencji. Raport z badań zwraca uwagę na szczególnie rodzaj wolontariatu, jakim jest wolontariat kompetencyjny, który polega na przekazywaniu swojej wiedzy. Ta forma wolontariatu rozwija i doskonali kompetencje dydaktyczne i komunikacyjne²⁴. Wolontariusz, prowadząc zajęcia dla różnych grup odbiorców (dorośli, dzieci, niepełnosprawni itd.), aby zbudować efektywną komunikację, musi dostosować swój przekaz (formę, metody) do odbiorców. Taki rodzaj ćwiczeń niejednokrotnie wzbogaca treść pracy i pozwala inaczej spojrzeć na posiadaną wiedzę, a tym samym go rozwija. Wolontariat przyczynia się też do zdobycia kompetencji „twardych”. Ich rodzaj zależy od charakteru aktywności wolontariackiej.

Rozpatrując wolontariat pracowniczy jako efektywne narzędzie zarządzania personelem, należy uwzględnić specyfikę i oczekiwania różnych grup pracowniczych. Jedną z istotnych zmiennych różnicujących pracowników jest zmiana pokoleniowa. Wyróżnia się dwie generacje: X (urodzeni w latach 1961-1976) oraz

²¹ Ibidem, s. 17.

²² Ibidem, s. 20.

²³ I. Dyakowska, W. Świątek, *Budowanie i rozwój zespołów poprzez wolontariat pracowniczy*, Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, Warszawa 2008, s. 6.

²⁴ *Wolontariat pracowniczy w polskich firmach...*, op. cit., s. 17.

Y (urodzeni w latach 1976-1991). Generacje te reprezentują odmienne wartości i podejście do pracy, z czego mogą wynikać inne luki kompetencyjne. W generacji Y można zidentyfikować luki kompetencyjne w postaci: braku umiejętności podejmowania decyzji, samodzielności. Dwudziestolatkom brakuje cierpliwości, gdyż dorastali w warunkach, w których każde działanie jest natychmiast wynagradzane²⁵. Generację X stanowią z kolei osoby, dla których podstawową wartością jest stabilizacja. Jej brak wywołuje w nich lęk i poczucie zbędności. Są to zwykle osoby, które znajdują się w wieku potencjalnego wypalenia, znużenia zawodowego. Każdemu pokoleniu udział w wolontariacie może więc przynieść pewną wartość, co warto uwzględnić przy wykorzystywaniu go w celu doskonalenia pracowników. Dzięki udziałowi pracowników generacji X w społecznych akcjach wolontarystycznych wzrasta ich pewność siebie, a ich praca nabiera treści²⁶. Badania pokazują, że wolontariat jest też jednym ze sposobów radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym²⁷. W opinii wolontariuszy pozwala on wyrwać się z rutyny, co pozytywnie wpływa na zadowolenie z pracy i dodaje energii²⁸. Potwierdzenie powyższych argumentów można odnaleźć w raporcie z badań pt. *Kodeks kluczowych wartości wolontariatu*, gdzie wskazuje się na dowartościowanie jako główną grupę korzyści płynących z wolontariatu²⁹. Generacja Y to ludzie młodzi, dla których główną wartością jest niezależność³⁰, a o jakości życia zaczyna decydować „bycie”, nie zaś „posiadanie”. Chcą pracować dla firm, które mają silne wartości i są zaangażowane w życie społeczne³¹. Przedstawiciele pokolenia Y mają wiele umiejętności przydatnych dla pracodawców, są świetnie przygotowani do poruszania się w obszarach związanych z gospodarką globalną i różnorodnością kulturową. Chętnie pracują w zespołach, oceniają się w stosunku do swoich rówieśników, tworzą społeczności i często się ze sobą komunikują. Wolontariat może więc wzmacniać i doskonalić te kompetencje. Ponadto może kształtować umiejętności podejmowania decyzji, rozwoju samoświadomości i samodzielności³².

²⁵ J.A. Fazlagić, *Charakterystyka pokolenia Y*, „E-mentor” 2008, nr 3 (25), <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/25/id/549> [7.05.2013].

²⁶ K. Lorecka, *Wolontariat pracowniczy w praktyce*, ITE-PIB, Warszawa 2011, s. 61.

²⁷ *Pierwsze ogólnopolskie badania...*, op. cit., s. 21.

²⁸ *Wolontariat pracowniczy w polskich firmach...*, op. cit., s. 15.

²⁹ *Kodeks kluczowych wartości wolontariatu*, raport z badań, Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” dla Fundacji Dobra Sieć, 2011, http://frw.org.pl/uploads/184_1.pdf [7.06.2013].

³⁰ J.A. Fazlagić, op. cit.

³¹ V. Veleva, S. Parker, A. Lee, Ch. Pinney, *Measuring the Business Impacts of Community Involvement: The Case of Employee Volunteering at UL*, „Business and Society Review” 2012, nr 17, s. 124.

³² K. Lorecka, op. cit., s. 61.

Doskonalenie pracowników odbywa się przez zachęcanie ich do przyjmowania wyzwań oraz możliwości popełniania błędów i podejmowania kolejnych prób na drodze do nabywania nowych umiejętności³³. Aktywność i charakter działań w ramach wolontariatu stanowią okazję dla pracowników do stawiania sobie nowych wyzwań i uczenia się na błędach³⁴.

4. Wnioski

Wolontariat może być instrumentem kształtowania kompetencji pożądanych przez pracodawców. Wolontariusze na pytanie o kompetencje zdobywane dzięki udziałowi w wolontariacie najczęściej wymieniają te, które jednocześnie są deficytowe na rynku pracy z perspektywy pracodawcy. W wyniku wolontariatu, niezależnie od jego rodzaju, wolontariusze mogą kształtować kompetencje osobiste i interpersonalne, a także niejednokrotnie kompetencje z zakresu wiedzy „twardej”, zależnie od rodzaju wolontariatu. Jak podkreślają wolontariusze, udział w akcjach jednocześnie zaspokaja i rozwija pasję, która jest ceniona przez pracodawców. Wolontariat może więc być świadectwem człowieka z pasją i dawać mu przewagę na rynku pracy. Należy podkreślić, że wolontariat musi być dobrowolny i wynikać z motywacji człowieka do tego rodzaju aktywności. Można jednak stworzyć warunki sprzyjające rozwojowi wolontariatu przez zarządzanie wartościami, wykorzystując język korzyści i pokazując dobre strony wolontariatu. Trzeba jednak pamiętać, że ideą wolontariatu jest pomaganie i rozwiązywanie problemów społecznych. Dlatego patrzeć na wolontariat jako instrument kształtowania kompetencji jest wtórne. Nie umniejsza to jednak roli wolontariatu jako instrumentu rozwoju kompetencji, wręcz przeciwnie – może go czynić cenniejszym od innych. Rozwój człowieka następuje tu przez „dawanie siebie” innym i to zapewnia przewagę wolontariatowi nad innymi narzędziami rozwoju (praktyki, szkolenia). Robiąc coś dla innych, wolontariusze doświadczają głębszych uczuć, co stymuluje ich rozwój. Często podkreślają oni, że czują się spełnieni. Jest to rodzaj głębszego spełnienia – jako istoty społecznej, a nie jak w przypadku szkolenia, gdzie spełnienie oznacza jedynie osiągnięcie celów szkoleniowych.

Kształcenie zgodne z zapotrzebowaniem rynku nie oznacza, że pracodawcy oczekują od uczelni przygotowania absolwentów do wykonywania konkretnych zawodów, ale kształcenia osób z dobrze rozwiniętymi kompetencjami osobistymi

³³ J. Harris, *Getting Employess to Fall in Love whit Your Company*, American Magement Association, New York 1996, za: K. Lorecka, J. Murawski, M. Kosycarz, *Wolontariat pracowniczy jako instrument polityki motywacyjnej przedsiębiorstwa na przykładzie Microsoft Sp. z o.o.*, w: *Spoleczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?*, red. Z. Pisz, M. Rojek-Nowosielska, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 220, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011, s. 215.

³⁴ Ibidem.

i interpersonalnymi, pozwalającymi im dość szybko odnaleźć się u danego pracodawcy i na szybko zmieniającym się rynku pracy³⁵. Powyższe rozważania ukazują, że wolontariat rozwija kompetencje osobiste i interpersonalne. Uczelnie, zastanawiając się, jak najlepiej przygotować absolwentów do wejścia na rynek pracy, mogłyby brać pod uwagę rozwój centrów wolontariatu w swoich strukturach. Aby wykorzystanie wolontariatu jako narzędzia zarządzania czy przygotowania studentów do przyszłej pracy okazało się skuteczne, muszą zostać spełnione pewne warunki. Wdrożenie programu wolontariatu jest bowiem działaniem obliczonym na lata, ponieważ wiąże się ze zmianą postaw. O jego powodzeniu będzie decydować rozumienie i poparcie tej idei przez władze firmy/uczelni. Instytucji, która ma zamiar korzystać z wolontariatu, musi być bliski sposób zarządzania zgodny z koncepcją zrównoważonego rozwoju czy społecznej odpowiedzialności biznesu. Wolontariat może być instrumentem doskonalenia pracowników, jednak nie w każdej firmie.

Zakończenie

Specjaliści zajmujący się zarządzaniem zasobami ludzkimi przyznają, że nowe pokolenie wchodzące na rynek pracy ma nierzadko wysokie oczekiwania wobec pracodawcy. Spodziewa się nie tylko wysokiego wynagrodzenia, ale również dodatkowych świadczeń pozapłacowych. Satysfakcję z pracy przynoszą inne czynniki niż tylko pensja, pracownicy oczekują bowiem od pracodawcy wielowymiarowego rozwoju. Odpowiedzią na te wymagania może być program wolontariacki, który da im możliwość samorealizacji i budowania poczucia własnej wartości³⁶. Wolontariat może mieć znaczenie nie tylko dla kształtowania kompetencji, ale być również instrumentem motywowania, kształtowania wizerunku pracodawcy czy budowania relacji ze społecznością. Wolontariat jako narzędzie w rękach zarządzającego może pomóc spełniać jego biznesowe cele, a jednocześnie zaspokajać potrzeby i rozwiązywać problemy społeczne. To kolejny argument za tym, by rozwijać wolontariat jako instrument zarządzania.

Literatura

- Dyakowska I., Świątek W., *Budowanie i rozwój zespołów poprzez wolontariat pracowniczy*, Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, Warszawa 2008.
- Fazlagić J.A., *Charakterystyka pokolenia Y*, „E-mentor” 2008, nr 3 (25), <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/25/id/549> [7.05.2013].

³⁵ *Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców...*, op. cit.

³⁶ *Wolontariat pracowniczy w polskich firmach...*, op. cit., s. 22

- Firma = zaangażowanie, pracownicy, wolontariusze, beneficjenci*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2009.
<http://stowarzyszenie.wsb.wroclaw.pl/inicjatywy/35,Centrum-Wolontariatu.html> [12.06.2013].
<http://www.wolontariat.org.pl> [7.06.2013].
- Kodeks kluczowych wartości wolontariatu*, raport z badań, Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” dla Fundacji Dobra Sieć, 2011, http://frw.org.pl/uploads/184_1.pdf [7.06.2013].
- Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy*, raport z badań, SGH w Warszawie, Amerykańska Izba Handlu w Polsce, Ernst & Young, Warszawa, maj 2012.
- Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*, raport podsumowujący II edycję badań „Bilans kapitału ludzkiego” z 2011 r., red. J. Górniak, PARP, Warszawa 2012.
- Lorecka K., *Wolontariat pracowniczy w praktyce*, ITE-PIB, Warszawa 2011.
- Lorecka K., Murawski J., Kosycarz M., *Wolontariat pracowniczy jako instrument polityki motywacyjnej przedsiębiorstwa na przykładzie Microsoft Sp. z o.o.*, w: *Społeczna odpowiedzialność organizacji. Polityczna poprawność czy obywatelska postawa?*, red. Z. Pisz, M. Rojek-Nowosielska, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 220, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011.
- Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, raport podsumowujący III edycję badań „Bilans kapitału ludzkiego” z 2012 r., red. J. Górniak, PARP, Warszawa 2013, www.bkl.parp.gov.pl [2.06.2013].
- Pierwsze ogólnopolskie badania wolontariatu pracowniczego*, raport przygotowany przez Kinoulty Research dla Centrum Wolontariatu, Warszawa 2008.
- Raport podsumowujący monitoring i ewaluację programu „Projektor – wolontariat studencki”*, Fundacja Rozwoju Wolontariatu, Lublin 2012, <http://frw.org.pl/0,1,148,Ewaluacja.html> [7.06.2013].
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, <http://www.pozytek.gov.pl/Ustawa,o,dzialalnosci,pozytku,publicznego,i,o,wolontariacie,405.html> [20.05.2013].
- Veleva V., Parker S., Lee A., Pinney Ch., *Measuring the Business Impacts of Community Involvement: The Case of Employee Volunteering at UL*, „Business and Society Review” 2012, nr 17. *Voluntary work*, European Parliament Special Eurobarometer 75.2, Brussels, 27.06.2011.
- Wolontariat pracowniczy w polskich firmach, sposoby angażowania pracowników, bariery, korzyści*, raport red. K. Żurek, 2011, 2011, http://www.dobrywolontariat.pl/uploads/TT_raport_badawczy_wolontariat.pdf [5.06.2013].
- Youth Volunteering: Attitudes and Perceptions*, a report from V The Youth Volunteering Charity, exploring the link between volunteering and skills development, London 2008.

Volunteering as a tool to shape the desired competence in the labor market

Summary. The article refers to the issue of volunteering as a tool for development of competence sought by employers. The purpose of this article is to present the students’ volunteering as a tool to develop the competence of graduates entering the labor market and to show the staff volunteering as a method of shaping the employees’ competence sought by employers.

Key words: student volunteering, staff volunteering