

Magdalena Barańska

WOLONTARIAT PRACOWNICZY ELEMENTEM STRATEGII ROZWOJU PRACOWNIKÓW W ORGANIZACJI

Słowa kluczowe: wolontariat pracowniczy, edukacja, rozwój zawodowy,

Streszczenie: Problematyka dotycząca wolontariatu i korzyści z niego wynikających jest przedmiotem rozważań różnych dziedzin nauki, między innymi pedagogiki, psychologii, socjologii i ekonomii. Różnorodność form aktywności wolontariackiej świadczy o zróżnicowaniu grup odbiorczych, ale także o rosnącej świadomości społeczeństwa oraz chęci angażowania się różnych grup społecznych w działania na rzecz potrzebujących. Wolontariat jest niewątpliwie formą edukacji pozaformalnej, która przyczynia się do budowania społeczeństwa opartego na wiedzy. Wolontariat pracowniczy jako jedna z form aktywności wolontariackiej dopiero rozwija się na gruncie polskim, jednakże cieszy się coraz większym zainteresowaniem wśród pracodawców i pracowników. Odpowiada na potrzeby personelu, przez co może stać się istotnym elementem zarządzania zasobami ludzkimi w środowisku pracy. Tej właśnie tematyce poświęcony jest niniejszy artykuł.

Wstęp

Wolontariat jest działalnością dobroczynną, ochotniczą i bezpłatną podejmowaną na rzecz drugiego człowieka. Może być to osoba uboga, bezrobotna, niepełnosprawna, doznająca przemocy, samotna, bezdomna, terminalnie chora, w sędziwym wieku, czyli każdy, kto znalazł się w sytuacji, w której nie radzi sobie, potrzebuje pomocy lub wsparcia innych (Matyjas 2009). Jednostka ludzka uspołeczniona, odpowiednio socjalizowana posiada potrzebę angażowania się w zmienianie świata i rozwój społeczny poprzez wspieranie społeczeństwa (Braun 2005). Natura pracy w wolontariacie sprzyja pracy w zespole i wspólnemu podejmowaniu decyzji. Sprawia, że człowiek angażuje się w nią całym sercem i umysłem, zaczynając dążyć do tego, by razem z innymi móc pracować nad wspólnym celem (Stauffer 2006). Podkreślić należy także, że świadczenie usług wolontarystycznych często zaspokaja potrzeby samych wolontariuszy związane z poczuciem akceptacji, bliskości, bycia pożytecznym (Kanios 2010), ale także z poznaniem ludzi podobnych do siebie oraz

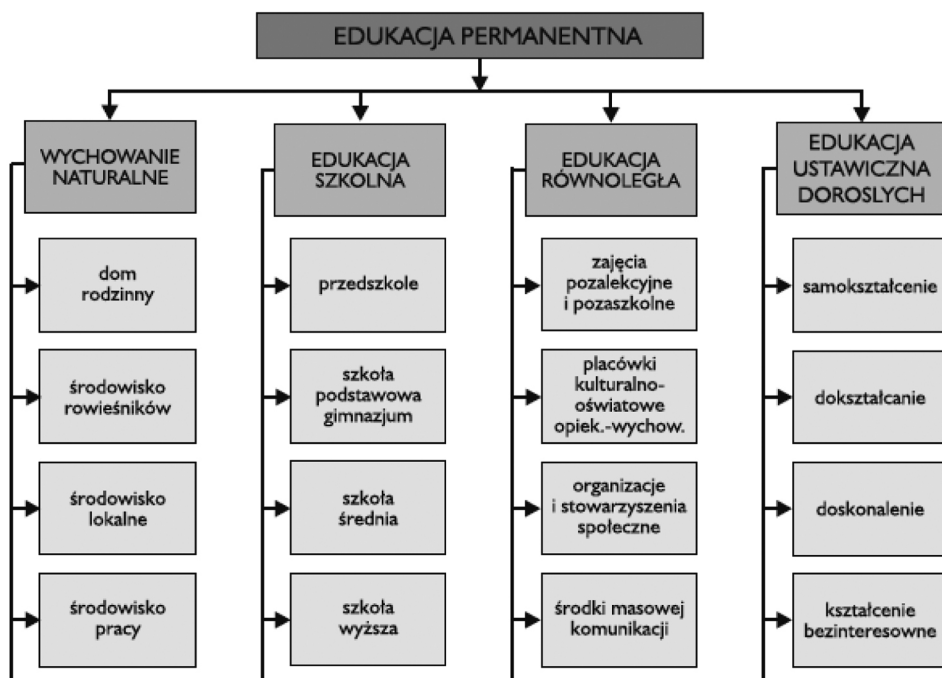
zdobywaniem wiedzy. We współczesnym wolontariacie osoby pracujące dobrowolnie na rzecz potrzebujących zarówno ludzi, jak i instytucji, poświęcając czas wolny, korzystając ze swojej wiedzy oraz doświadczeń, pomagają rozwiązać skomplikowane sytuacje życiowe swoich podopiecznych (Tokarski 2008). Dlatego też warto podkreślić, że instytucja wolontariatu, postać wolontariusza i obecność organizacji ich zrzeszających stanowią ważny i jednocześnie nieodłączny element funkcjonowania współczesnego społeczeństwa.

Miejsce pracy miejscem edukacji

W związku z przemianami zachodzącymi we wszystkich obszarach życia jednostki należy na nowo usytuować miejsce edukacji i dokładnie określić jej rolę (Przyszczykowski 1995). Do tej pory szkoła była jakby poza społeczeństwem, a teraz staje się jego integralną częścią (Drucker 1999). Kształcenie staje się ważnym produktem rynkowym, nie przebiega obok życia jednostki, nie jest także przypisane do określonych etapów życia – jest jego nieodzowną, kompatybilną częścią (Gelpi 2006). Edukacja szkolna, która miała zapewnić wiedzę i umiejętności potrzebne do pełnienia określonej roli społecznej i zawodowej, zostaje wyparta i zastąpiona edukacją całościową.

Podział życia ludzkiego na okres nauki i okres aktywności zawodowej mija a nadchodzi era stałego i możliwie wszechstronnego, permanentnego uczenia się. Głównym zadaniem edukacji ustawicznej jest wychowanie nowego typu człowieka, charakteryzującego się twórczym i dynamicznym stosunkiem do różnych środowisk, w których funkcjonuje – człowieka, który potrafi kształtować sam siebie, zmieniać warunki życia i ulepszać je dla dobra swojego oraz społeczeństwa. Jak wskazuje Ewa Solarczyk-Ambrozik, edukacja wychodzi poza instytucje ku temu przeznaczone i staje się stymulatorem wielu inicjatyw związanych z rozwojem (Solarczyk-Ambrozik 2009). Ponadto należy zaznaczyć, iż stają przed nią nowe wyzwania, a ich trzon stanowi edukowanie w warunkach permanentnej zmiany i niepewności, bez stabilnych punktów odniesienia (Solarczyk-Ambrozik 1999a). Edukacja ma przygotować jednostki do funkcjonowania w nowych warunkach ekonomicznych, społecznych i kulturowych (Solarczyk-Ambrozik 1999b). Jej głównym zadaniem staje się budowanie i kształtowanie kompetencji pozwalających na rozwiązywanie zaistniałych problemów i promocja aktywnych postaw, dlatego jej elastyczność, wielość form i brak granic stają się jej cechami charakterystycznymi, pozwalającymi spełnić wymagania ponowoczesnej rzeczywistości.

Jak obrazuje rysunek 1, kształcenie ustawiczne to kompleks procesów zarówno formalnych, jak i nieformalnych, obejmujących wszystkie etapy i szczeble szkolnictwa, jak również działania podejmowane poza systemem szkolnym, które mają charakter niezorganizowany, niesystematyczny i mogą odbywać się w każdym miejscu. Kształcenie ustawiczne przebiega w różnych



Rys 1. Edukacja permanentna z uwzględnieniem głównych nurtów działań edukacyjnych

Źródło: Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2000, s. 331.

środowiskach, z wykorzystaniem różnorodnych narzędzi, równolegle względem zamierzonych działań edukacyjnych, wynikających ze struktury systemu oświaty. Należy zwrócić szczególną uwagę na dwie istotne kwestie w odniesieniu do edukacji całościowej. Po pierwsze koncepcja całościowego uczenia się przenosi punkt ciężkości z instytucji edukacyjnych (nauczanie) na jednostki i społeczności lokalne (uczenie się). Po drugie mamy do czynienia z rezygnacją z wiedzy naukowej, profesjonalnej na rzecz potocznych i codziennych doświadczeń (Malewski 2010).

Środowisko pracy nie jest obszarem monolitycznym – zakład pracy stanowi układ zróżnicowanych powiązań i zależności mających na celu realizację określonych zamierzeń (Wołk 2009). Niezależnie od sektora gospodarki i branży pełni on określone funkcje, do których należą: funkcja produkcyjna, socjalna, edukacyjna, społeczna (Kwiatkowski 2007). Na jego funkcjonowanie wpływają zasoby rzeczowe, finansowe, społeczne, czyli przede wszystkim ludzie. Polityka firmy, struktura i kultura organizacyjna, poziom zaawansowania technologicznego, atmosfera ma dla zatrudnionego bardzo duże znaczenie, decyduje o jego poziomie zaangażowania w proces pracy. W środowisku pracy wstępuje bogactwo sytuacji, w których pracownik nabywa nową wiedzę i umiejętności, kształtuje cechy

charakteru i światopogląd, buduje system wartości, zaspokaja potrzeby doraźne i formułuje nowe. Postęp technologiczny wymusza na pracownikach permanentne zwiększanie poziomu wiedzy i kompetencji w celu efektywnego wypełniania obowiązków zawodowych. Współcześni pracownicy zwiększają swoje oczekiwania – szczególnie w sferze ogólnorozwojowej w stosunku do pracodawców i przedsiębiorstw, w których ich wiedza ma znaczący wkład dla ich efektywnego funkcjonowania – są świadomi swojej wartości i kapitału, jaki ze sobą wnoszą (Drozdowski 2002).

Większość pracodawców, znając wymagania rynku pracy, ale także odpowiadając na rosnące potrzeby edukacyjno-rozwojowe pracowników, stwarza im do tego korzystne warunki w myśl prostej i skutecznej zasady mówiącej, że zadowolony pracownik to efektywny pracownik. Należy jednak pamiętać, że potrzeby edukacyjne uwarunkowane są środowiskiem, w jakim funkcjonuje człowiek, dlatego też ich realizacja powinna swym zasięgiem obejmować jednostkę oraz jej środowisko, ze szczególnym uwzględnieniem miejsca pracy, w którym jednostka spędza większość swojego życia. Pojawia się zatem organizacja ucząca się, która nie jest instytucją edukacyjną w świetle funkcjonujących przepisów, ale potrafi wykorzystać ludzkie zaangażowanie i możliwości uczenia się na wszystkich szczeblach (Senge 1998). Przekłada się to na umiejętności adaptacyjne organizacji, pozwala dzielić się zdobytą wiedzą, a co najważniejsze inspiruje do podejmowania dalszych działań zarówno przez jednostki, jak i instytucje.

Wolontariat pracowniczy formą rozwoju zawodowego

Niezwykle istotną i ciekawą formę rozwoju pracowników z perspektywy podjętych rozważań stanowi wolontariat pracowniczy, który w całości realizowany jest przez personel określonego przedsiębiorstwa. Wolontariat pracowniczy (z ang. *corporate volunteering*) – wolontariat biznesu to pierwszy tego rodzaju program społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce. Fundamentalnym celem wolontariatu pracowniczego jest podejmowanie przez pracowników danej organizacji czy instytucji bezinteresownych działań na rzecz potrzebujących. Pracownicy-wolontariusze wykorzystują przy tym posiadane umiejętności i zdolności, a jednocześnie rozwijają swoje talenty i pasje. Firma wspiera pracownika w tych działaniach i w zależności od swojej kultury organizacyjnej oferuje pracownikowi wolne godziny w czasie pracy, przekazuje pomoc rzeczową lub oferuje wsparcie logistyczne i finansowe. Misją programu jest budowanie lokalnego partnerstwa pomiędzy środowiskiem przedsiębiorców, organizacjami pozarządowymi, instytucjami publicznymi służącego aktywnemu włączaniu się firm w rozwiązywanie problemów ich rodzimych społeczności.

Pojęcie wolontariatu pracowniczego jest mało znane w Polsce, ale sama idea społecznej odpowiedzialności biznesu jest od wielu lat obecna w Europie Zachodniej. Koncepcja jest niezwykle prosta, przez co efektywna i zarazem aprobowana

przez społeczeństwo. Sektor Biznesu, którego zasadniczym celem funkcjonowania jest osiągnięcie zysków, z własnej inicjatywy podejmuje działania na rzecz otaczającej go społeczności, ponieważ odpowiedzialny biznes charakteryzuje się podejściem strategicznym i długofalowym. Cechą wyróżniającą tę formę wolontariatu jest fakt, że jest on stymulowany i – do pewnego przynajmniej stopnia – organizowany przez pracodawcę. Pracodawca realizując ideę kształcenia ustawicznego i rozwoju (nie tylko zawodowego) swoich pracowników, pozwala im zaspokoić potrzeby i realizować pomysły, które nie zawsze mogą zostać wykorzystane w innych warunkach. Zapewnia to z jednej strony większe poczucie solidarności z firmą, a z drugiej osobiste odczucie satysfakcji zaangażowanym pracownikom. Wiele firm z całego świata realizuje w ten sposób ideę edukacji permanentnej. Całozyciowa aktywność edukacyjna wymaga od uczącego się czynnej postawy, umiejętności docierania do informacji, umiejętności ich oceny, selekcji i aktywnej percepcji, co daje mu szansę do niezależnego planowania swojego życia we wszystkich sferach zgodnie z preferowanymi wartościami (Solarczyk-Ambrozik 2005). Świadczenie usług wolontariackich spełnia powyższe kryteria, przez co w pełni wpisuje się w koncepcję edukacji ustawicznej. Coraz częściej zdobywanie i rozwijanie kompetencji odbywa się także poza miejscem pracy czy formalnym nauczaniem w szkołach i instytucjach edukacyjnych. Oprócz wiedzy niezbędnej do wykonywania określonej pracy, pracodawcy poszukują kandydatów, których umiejętności będą przekładały się na efektywność ich pracy. Poprzez wolontariat można ukierunkować rozwój zawodowy, odkryć potencjał i ocenić posiadane kompetencje. Polskie firmy także zaczynają włączać się w tego rodzaju programy i doceniać ich pozytywny wpływ na budowany przez siebie wizerunek, a w konsekwencji pozycję na rynku. Jednakże należy zauważyć, że wolontariat pracowniczy jest inicjatywą, która dopiero rozwija się na gruncie polskim. W Polsce tego typu aktywność jest domeną elitarnych, dużych firm, często posiadających kapitał zagraniczny i odmienną od polskiej kulturę organizacyjną. Przyczyn takiej sytuacji należy dopatrywać się w dwóch czynnikach. Po pierwsze polski wolny rynek jest młody i ciągle rozwija się, a po drugie wiedza na temat takiej formy pomocy wśród osób niezaangażowanych w wolontariat jest nadal znikoma. Wolontariat pracowniczy może przybierać różnorodne formy dostosowane do możliwości pracowników. Przede wszystkim należy tu wymienić ogólnopolskie akcje charytatywne, autorskie programy społeczne, autorskie lokalne projekty pracownicze, zbiórki darów i składek potrącanych z wynagrodzeń. Wszystkie te działania są organizowane zarówno na arenie krajowej, jak i międzynarodowej. Pracownicy mają szansę sprawdzić się w nowych warunkach, zdobyć cenne doświadczenie, a przede wszystkim odczuć satysfakcję z wykonywanej pracy na rzecz potrzebujących.

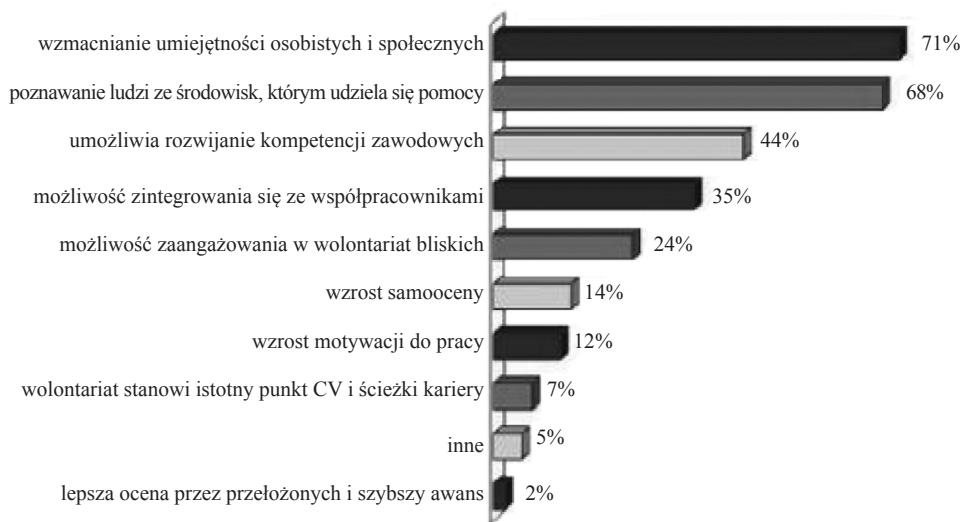
Pierwsze Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego przeprowadzone na przełomie października i listopada 2008 roku przez Centrum Wolontariatu pozwalają dokonać pewnych uogólnień i podsumowań dotyczących tego typu

aktywności (Dyakowska 2008). Wolontariat pracowniczy wprowadzany jest do przedsiębiorstw z dwóch powodów: po pierwsze jako element strategii firmy, po drugie stanowi czynnik motywujący dla pracowników. Jednym z podstawowych elementów strategii funkcjonowania organizacji jest efektywnie funkcjonujący zespół pracowników, którego działania przyczyniają się do sukcesu firmy. Wolontariat pracowniczy przyczynia się do zwiększenia integracji zespołu i tym samym podniesienia skuteczności jego funkcjonowania. Odwołując się do wolontariatu pracowniczego jako czynnika motywacyjnego, należy wskazać, iż umożliwia on realizację pasji i zainteresowań. Przedsiębiorstwo przyczynia się w ten sposób do ogólnego rozwoju pracownika, co w wymierny i pozytywny sposób przekłada się na jego funkcjonowanie w miejscu pracy. Według Ewy Wojtowicz jest to szansa i możliwość doświadczenia czegoś nowego. Wolontariat pracowniczy staje się formą aktywizacji pracowników, z jednej strony pozwala postrzegać organizację bardziej podmiotowo, daje poczucie satysfakcji związanej z podejmowaną aktywnością, z drugiej strony rozwija szereg kompetencji pracowników (Wojtowicz, <http://wolontariatpracowniczy.org.pl/?a=newses/show/opinie/2631> – 22.11.2013). Udział w wolontariacie pracowniczym pozwala na realizowanie planów, które w innej sytuacji nie byłyby możliwe do spełnienia. Najlepsze projekty otrzymują dofinansowanie z firmy. Adresaci oraz temat realizowanego przedsięwzięcia zależą od samych autorów i wykonawców, czyli od pracowników. To właśnie pomysłodawcy są w pełni odpowiedzialni za realizację danej inicjatywy od momentu powstania do jej zakończenia. E. Wojtowicz twierdzi, że praca przy realizacji akcji wolontariackich wzbogaca posiadane przez pracownika umiejętności, rozwija kompetencje istotne zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym. Wymienia tu między innymi kompetencje z zakresu zarządzania projektem, zarządzania zespołem, komunikacji czy organizacji i realizacji zadań w środowisku pracy. **Firma wspiera pracownika w tych działaniach – w zależności od swojej kultury organizacyjnej oferuje pracownikowi wolne godziny w czasie pracy, przekazuje pomoc rzeczową, daje wsparcie logistyczne i finansowe.** Wachlarz korzyści wynikających z angażowania się w wolontariat pracowniczy jest niezwykle szeroki. Dzięki tego typu przedsięwzięciom realizowanym w miejscu pracy pracownik ma możliwość samorealizacji, rozwoju zainteresowań i pasji, lepszego poznania siebie i kolegów w sytuacjach innych niż zawodowe, sprawdzenia swoich możliwości, nabycia nowych umiejętności, co może w realny sposób zwiększyć efektywność realizowanych zadań zawodowych.

Profity z realizowania programu wolontariatu pracowniczego ma również pracodawca. Poprawia w ten sposób wizerunek swojego przedsiębiorstwa wśród pracowników, wzmacnia ich motywację do pracy oraz podnosi morale zespołu (Zakrzewska-Krzyś, <http://twojbiznes.infor.pl/index.php/archiwum/2009/11/firma-i-pracownicy/artikul-1303397.html> – 20.11.2013). W projektach pracowniczych biorą udział wszyscy zainteresowani, poczynając od menadżerów aż do pracowników szeregowych, co sprzyja ich integracji oraz wymianie wiedzy

i doświadczeń. Jak pokazuje wykres 1, pracownicy-wolontariusze za największą korzyść udziału w programie wolontariatu pracowniczego wskazują doskonalenie umiejętności osobistych i społecznych, jak również bliższe poznanie ludzi, na rzecz których wykonują świadczenia.

Wykres 1. Korzyści z zaangażowania w wolontariat pracowniczy



Źródło: <http://civicpedia.ngo.pl/wiadomosc/846349.html#> (12.08.2013).

Jak wskazują Paweł Komosa i Dorota Dorska, wolontariat pracowniczy przyczynia się także do budowania dobrych relacji w zespole pracowniczym, kształtowania kreatywności pracowników, pozwala zdobywać umiejętności interpersonalne i zdolności organizacyjne, co w dużym stopniu przekłada się na efektywność pracy (Komosa, Dorska 2008). Pracodawca musi pamiętać, by pracownicy za swój wkład byli docenieni, ale nie faworyzowani (Zakrzewska-Krzyś, <http://twojbiznes.infor.pl/index.php/archiwum/2009/11/firma-i-pracownicy/artukul-1303397.html> – 20.11.2013), ponieważ, jak wskazuje definicja wolontariatu jest to aktywność dobrowolna.

Jak potwierdzają badania¹, wolontariat pracowniczy pozwala na kształtowanie umiejętności miękkich pracowników, głównie interpersonalnych takich jak empatia, asertywność, perswazja, ale także umiejętności organizacyjno-logistycznych

¹ Badania wolontariatu pracowniczego przeprowadzone przez platformę dialogu i wymiany doświadczeń THINKTANK w okresie luty–lipiec 2011, zrealizowane w formie pogłębionych wywiadów jakościowych (indywidualnych i grupowych) oraz obserwacji uczestniczącej z udziałem 11 firm realizujących wolontariat pracowniczy oraz jednej planującej (Żurek K., *Wolontariat pracowniczy w polskich firmach. Analiza zjawiska, sposoby angażowania pracowników, bariery, korzyści, 2011*) dostępny na stronie: http://www.dobrywolontariat.pl/baza_wiedzy2/show/categoryId/5/id/95

i dydaktycznych. Pracownicy zdobywają także kompetencje twarde w postaci wykonywania kosztorysów, analiz i zestawień, projektów raportów.

Ponadto wolontariusze zyskują poczucie siły i pewności siebie, które wykracza poza obszar ich pracy w wolontariacie, towarzysząc w pracy zarobkowej oraz w życiu osobistym.

Pracodawca buduje w ten sposób kapitał społeczny firmy, ponieważ wolontariat pracowniczy może być narzędziem employer branding i wpierać kształtowanie umiejętności przywódczych (Żurek 2011). Warto w tym miejscu podkreślić, iż od 2012 roku funkcjonuje Fundacja – Instytut Wolontariatu Pracowniczego, która powstała w odpowiedzi na nadal ograniczony dostęp i małą skalę zjawiska wolontariatu oraz społecznego zaangażowania pracodawców w Polsce. Instytut Wolontariatu Pracowniczego popularyzuje wiedzę z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu, mobilizuje i zachęca pracodawców do podjęcia tej jakże cennej aktywności, ale również stara się wypracować jak najwyższe standardy praktyk w tym zakresie. Fundacja wspiera pracodawców, pokazując modele współpracy z sektorem NGO oraz wyposażając ich w określone narzędzia niezbędne do zainicjowania współpracy (www.wolontariatpracowniczy.pl/wpisy/obszary-naszego-wplywu-2-12.03.2013). Zaangażowanie w wolontariat pracowniczy ma szeroki obszar wpływów, staje się on podstawą międzysektorowej współpracy, dającej wielostronne korzyści wszystkim jego uczestnikom. Pracownikom daje poczucie współtworzenia wizerunku firmy poprzez reprezentowanie organizacji na zewnątrz i współpracę z różnymi podmiotami. Pracodawcy natomiast stwarza możliwość bliższego poznania pracowników, ich potrzeb, umiejętności, predyspozycji, co może stać się podstawą do budowania programów edukacyjnych w miejscu pracy oraz doboru najzdolniejszych pracowników.

Realizacja idei wolontariatu pracowniczego na przykładzie firmy PKN ORLEN

Ideą Wolontariatu Pracowniczego ORLEN jest dobrowolne zaangażowanie pracowników w działania pomocowe na rzecz potrzebujących. Motto przyświecające podejmowanym przez wolontariuszy działaniom brzmi *Bo gdy sam dasz, więcej dostajesz...* (<http://www.wolontariat.orlen.pl/dlaczego-pomagamy> – 22.11.2013). Powstały z inicjatywy pracowników i pracodawcy w 2004 roku program stał się narzędziem realizacji polityki odpowiedzialnego biznesu, ale także ważnym elementem kultury korporacyjnej (<http://www.wolontariat.orlen.pl/wolontariat-pracowniczy> – 22.11.2013).

W ramach wolontariatu pracowniczego PKN ORLEN realizuje kilka projektów wolontariackich. Pierwszy z nich *Zaczarowany Tornister* realizowany jest od 2009 roku przy wsparciu Fundacji ORLEN Dar Serca. Odpowiadając na potrzeby społeczności lokalnej, pracownicy-wolontariusze PKN ORLEN zaangażowali się w działania na rzecz dzieci z ubogich rodzin będących podopiecznymi Miejskiego

Ośrodka Pomocy Społecznej w Płocku. Głównym celem jest fundowanie wyprawek szkolnych. Poprzez tego typu działanie organizatorzy pragną wesprzeć edukację dzieci z najuboższych rodzin, wyrównać ich szanse na rozwój i naukę.

Drugim przedsięwzięciem realizowanym przez pracowników PKN ORLEN jest akcja *Namalujmy uśmiech*, którego realizacja skupia się na polepszeniu warunków życia wybranego domu dziecka z regionu. Środki finansowe na akcesoria, narzędzia, farby zapewnia przedsiębiorstwo, a pracownicy-wolontariusze przy wsparciu specjalistów realizują prace remontowo-budowlane. Działania wolontariuszy nie ograniczają się tylko do prac remontowych, są oni również odpowiedzialni za zorganizowanie czasu wolnego wychowankom w czasie realizacji prac w ośrodku.

Kolejny przykład stanowi akcja z 2010 roku *Pomoc dla powodzi z okolic Płocka*. Zbiórka darów zorganizowana została spontanicznie w odpowiedzi na zaistniałą potrzebę. Wolontariusze zgromadzili żywność, ubrania, zabawki dla dzieci, artykuły gospodarstwa domowego oraz środki chemiczne, które zostały przekazane potrzebującym.

Realizacja inicjatyw wolontariackich wymaga znacznego zaangażowania wolontariuszy w działania często wychodzące poza zakres czynności wykonywanych na stanowisku pracy. Wolontariusze PKN ORLEN mają w projekcie określoną rolę i zadania do wykonania, wyszukują instytucje, które potrzebują pomocy, badając przy tym ich potrzeby i oczekiwania, tworzą listy i wykazy potrzebnych materiałów, ustalają szczegółowy harmonogram prac i działań, organizują zbiórki pieniędzy oraz szukają możliwości pozyskania dodatkowych funduszy (<http://www.wolontariat.orken.pl/jak-pomagamy> – 22.11.2013).

Idea wolontariatu pracowniczego w PKN ORLEN jest szeroko promowana wśród pracowników, a także ich bliskich. Firma proponuje możliwość zaangażowania się w określone modele wolontariatu pracowniczego, do których należą: Twój Wolontariat, Wolontariat Rodzinny, Wolontariat Grupowy, Wspólny Wolontariat, Mistrz w Wolontariacie oraz Dary Wolontariatu. Modele uwzględniają potrzeby i możliwości pracowników, wskazują również na zróżnicowanie form świadczonej pomocy. Wartość proponowanych modeli przejawia się między innymi w zróżnicowaniu grup odbiorców (m.in. studentów, trudnej młodzieży, bezrobotnych, samotnych matek, seniorów), formie zaangażowania (jednorazowy udział lub długoterminowa współpraca) lub pełnionej funkcji (koordynator projektu lub członek zespołu). Organizatorzy wolontariatu zachęcając do udziału w organizowanych akcjach wymieniają korzyści, wśród których wskazują na: przełamywanie stereotypów, satysfakcję, samodoskonalenie, odreagowywanie stresów, realizację pasji, rozwój osobisty i inspirację (<http://www.wolontariat.orken.pl/przylacz-sie-do-nas> – 22.11.2013).

Zaangażowanie w świadczenie usług wolontariackich integruje i buduje silny zespół pracowniczy. Zwiększa motywację do pracy, stwarza przestrzeń do wymiany doświadczeń, staje się podstawą dialogu międzypokoleniowego i społecznego.

Dobrze wykorzystywany wolontariat staje się instrumentem rozbudzania potencjału i elementem rozwoju osób w niego zaangażowanych.

Podsumowanie

Program wolontariatu pracowniczego jest procesem długoterminowym, a nie tylko chwilowym lub przypadkowym działaniem. Wpisuje się w proces całościowego uczenia się osób dorosłych jako nowa i przyszłościowa forma rozwoju zawodowego i doskonalenia osobistego. Wymaga od organizatorów podjęcia czynności związanych z planowaniem, wdrażaniem i ewaluacją założonych działań. Inwestycja ta ma charakter odroczonego w czasie, z której korzyści zostaną zebrane w perspektywie kilkuletniej. Należy zaznaczyć, że każda z form usług wolontariackich ma również charakter praktyczno-edukacyjny, ponieważ dotyczy konkretnego, sprecyzowanego działania, w odniesieniu do określonych osób lub instytucji, za pomocą posiadanej wiedzy i narzędzi, co przekłada się na wszechstronny rozwój jednostki i jest niezwykle istotne w procesie całościowego uczenia się. Wolontariat daje szansę i możliwość przebywania w bardziej różnorodnym środowisku, poszerza perspektywy oraz stwarza okazje do rozwiązywania nowych problemów. Praca w charakterze wolontariusza integruje ludzi, którzy w klasycznej sytuacji pracy i innych okolicznościach zawodowych nigdy nie podjęliby współpracy. Obcowanie z osobami o innym pochodzeniu, wykształceniu i doświadczeniu pomaga przybliżyć fakt, iż jest wiele płaszczyzn współpracy, wymiany wiedzy i doświadczeń nie tylko zawodowych, ale także życiowych (Stauffer 2006). Na tle przedstawionych refleksji wolontariat pracowniczy rysuje się jako narzędzie rozwoju kapitału ludzkiego. Pozwala pracodawcy na poznanie potencjału tkwiącego w personelu, odpowiedni dobór kadry, ale także podejmowanie dalszych działań o charakterze edukacyjno-rozwojowym podnoszących wartość zasobów ludzkich w środowisku pracy.

Bibliografia

1. Braun K. (2005), *Pomaganie nakręca mnie. Informator dla wolontariuszy*, Wydawca: Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, Warszawa.
2. Drozdowski R. (2002), *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań.
3. Drucker P. (1999), *Spółczesność pokapitalistyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
4. Dyakowska I. (2008), *I Ogólnopolskie badanie wolontariatu pracowniczego – Raport*, Wydawca: Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, Warszawa.
5. Gelpi E. (2006), *Przyszłość pracy*, Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Warszawa.
6. Kanios A. (2010), *Spoleczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.

7. Komosa P., Dorska D. (2008), *Wybrane aspekty prawne wolontariatu pracowniczego*, Wydawca: Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, Warszawa.
8. Kwiatkowski S.M. (2007), *Problemy rynku pracy*, S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak (red.), *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne Spółka z o.o., Warszawa.
9. Malewski M. (2010), *Od nauczania do uczenia się. O paradygmatycznej zmianie w andragogice*, Wydawnictwo Dolnośląska Szkoła Wyższa, Wrocław.
10. Matyjas B. (red), (2009), *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*, Wydawca Wszechnica Świętokrzyska, Kielce.
11. Senge P. (1998), *Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa.
12. Solarczyk-Ambrozik E. (2009), *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej. Między wymogami rynku pracy a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań.
13. Solarczyk-Ambrozik E. (2005), *Oświata dorosłych w zmieniającej się rzeczywistości-między nowoczesnością a postmodernizmem*, [w:] A. Stopińska-Pajak (red.), *Chocwanna Tom 2 (25) Między przeszłością a przyszłością edukacji dorosłych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
14. Solarczyk-Ambrozik E. (1999a), *Wyzwania współczesnego świata a praktyka oświaty dorosłych*, [w:] E. Solarczyk-Ambrozik, K. Przyszczypkowski (red.), *Oświata dorosłych*, Wydawnictwo EDYTOR s.c., Poznań – Toruń.
15. Solarczyk-Ambrozik E. (1999b), *Rola oświaty w kształtowaniu kompetencji do aktywnego obywatelstwa*, [w:] E. Solarczyk-Ambrozik, K. Przyszczypkowski (red.), *Oświata dorosłych*, Wydawnictwo EDYTOR s.c., Poznań – Toruń.
16. Stauffer D. (2006), *Praca w wolontariacie może być korzystna dla kariery*, [w:] K. Borowiecka-Strug (red.), *Zarządzanie karierą*, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa.
17. Tokarski Z. (2008), *Wolontariat w Polsce. Raport z badań w latach 2000–2003*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź.
18. Wiatrowski Z. (2000), *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo uczelniane WSP, Bydgoszcz.
19. Wołk Z. (2009), *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.

Netografia:

1. Wojtowicz E., *Wolontariat – korzyści zawodowe i osobiste dla pracowników – wolontariuszy*, dostępny na <http://wolontariatpracowniczy.org.pl/?a=newses/show/opinie/263> – otwarty 22.11.2013
2. Zakrzewska-Krzyś H., *Wolontariat pracowniczy*, dostępny na <http://twojbiznes.infor.pl/index.php/archiwum/2009/11/firma-i-pracownicy/artukul-1303397.html> – otwarty 20.11.2013.
3. Fundacja Instytut Wolontariatu Pracowniczego, *Obszary naszego wpływu*, dostępny na <http://wolontariatpracowniczy.pl/wpisy/obszary-naszego-wplywu-2> – otwarty 12.08.2013.

4. Fundacja Kronenberga przy Citi Handlowy – *Wolontariat pracowniczy pod lupą*, dostępny na <http://civicpedia.ngo.pl/wiadomosc/846349.html> – otwarty 12.08.2013.
5. Wolontariat Pracowniczy ORLEN dostępny na <http://www.wolontariat.orlen.pl/dla-czego-pomagamy> – otwarty 22.11.2013).
6. Wolontariat Pracowniczy ORLEN dostępny na <http://www.wolontariat.orlen.pl/wolontariat-pracowniczy> – otwarty 22.11.2013).
7. Wolontariat Pracowniczy ORLEN dostępny na (<http://www.wolontariat.orlen.pl/jak-pomagamy> – otwarty 22.11.2013).
8. Wolontariat Pracowniczy ORLEN dostępny na (<http://www.wolontariat.orlen.pl/przylacz-sie-do-nas> – otwarty 22.11.2013).
9. Żurek K. (2011), *Wolontariat pracowniczy w polskich firmach. Analiza zjawiska, sposoby angażowania pracowników, bariery, korzyści* – Raport, dostępny na stronie: http://www.dobrywolontariat.pl/baza_wiedzy2/show/categoryId/5/id/95.

Employee volunteering as an element of the employee development strategy in the organisation

Key words: employee volunteering, education, professional development.

Summary: The issues related to volunteering and its benefits are the subject of different fields of study such as pedagogy, psychology, social studies and economy. The variety of volunteering forms indicates the diversity of reception groups, but also the growing awareness of the society and the willingness of different social groups to involve themselves in activities for the needy. Volunteering is undoubtedly a form of non-formal education which contributes to the development of civic society based on knowledge. Employee volunteering as one of the forms of voluntary activity has only started to develop in Poland, however, the growing interest in it of employers and employees can already be observed. As it responds to the needs of staff, it can become an important element of human resources management in the working environment. The abovementioned issues are addressed in this article.

Dane do korespondencji:

Dr Magdalena Barańska

Zakład Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego

Wydział Studiów Edukacyjnych

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

ul. Szamarzewskiego 89 bud. D

60-568 Poznań

e-mail: magdabar@amu.edu.pl