



PAULINA TETWEJER*

ROLA WOLONTARIATU W ZDOBYCIU ZATRUDNIENIA Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW

ABSTRAKT

Artykuł jest prezentacją części wyników badań prowadzonych w toku prac nad dysertacją. We wstępie zostały wskazane teoretyczne odwołania do rozumienia wolontariatu z różnych perspektyw. Zaakcentowano tu również rozumienie wolontariatu jako możliwości do rozwoju kompetencji profesjonalnych wolontariusza. W konsekwencji kolejna część artykułu to wywód dotyczący powiązań wolontariatu i kompetencji profesjonalnych. Autorka wskazuje konkretne umiejętności, wiedzę i postawy, jakie według literatury mogą być zdobyte podczas działalności w wolontariacie. Kolejno opisane zostały oczekiwania pracodawców wobec cech przyszłych pracowników, a także ich stosunek do wolontariatu. Ta część oparta jest na badaniach prowadzonych m.in. przez Szkołę Główną Handlową.

Następnie autorka prezentuje wyniki badań własnych przeprowadzonych wśród pracodawców studentów nauk społecznych oraz ich postrzeganie wolontariatu i możliwości rozwoju kompetencji, jakie stwarza. Analiza wyników badań pozwala sądzić, że wolontariusze, podczas swojej aktywności, zdobywają wiedzę przede wszystkim praktyczną i branżową. Wśród umiejętności wskazano współpracę w grupie, kompetencje interpersonalne oraz efektywną komunikację. Postawy z kolei, jakie nabywają wolontariusze dzięki swoim działaniom, to: zaradność, odpowiedzialność, wrażliwość i empatia.

Na zakończenie zestawiono wyniki badań autorki dotyczące kompetencji zdobywanych przez wolontariuszy z kompetencjami pożądanymi przez pracodawców i istniejącą luką kompetencyjną. Analiza wszystkich odpowiedzi potwierdza, że umiejętność komunikacji, otwartość, umiejętność pracy w zespole i wiedza branżowa to kompetencje, które są pożądane u idealnego absolwenta,

* Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie; ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9659-3215>

który najczęściej posiada w tym zakresie lukę kompetencyjną. Równocześnie są to kompetencje, które mogą być zdobyte w wolontariacie.

Wyniki badań mogą sugerować zainteresowanie ze strony osób wchodzących na rynek pracy, ale także pracodawców, wolontariatem jako sposobem na zwiększenie szans na rynku pracy.

SŁOWA KLUCZOWE: wolontariat, kompetencje profesjonalne, pracodawcy, zatrudnienie

WPROWADZENIE

Dzisiejsze rozumienie wolontariatu jako działania wzmacniającego potencjał człowieka – jego intelekt i osobowość – nabiera nowego znaczenia. Jest już nie tylko szansą na przełamywanie własnych barier (zarówno psychicznych, jak i fizycznych – wewnętrznych i zewnętrznych), lecz także stereotypów dotyczących innych ludzi, pracy społecznej, charytatywności. Coraz częściej wolontariat traktuje się jako działalność wzbogacającą doświadczenia zawodowe i życiowe (Naumiuk, 2003). Na szczególną uwagę zasługuje więc traktowanie wolontariatu jako szansy na rozwój kompetencji profesjonalnych, doświadczeń wynoszonych z wolontariatu zaś – jako przestrzeni do uzupełnienia luki kompetencyjnej.

WOLONTARIAT A KOMPETENCJE PROFESJONALNE

Wolontariat rozumiany jako działania na rzecz drugiego człowieka i/lub środowiska poprzez wsparcie zinstytucjonalizowanych systemów działających nieodpłatnie (Kanos, 2008) zarówno przyczynia się do pomocy, jak i ma wpływ na samego wolontariusza. Samodzielne uczestnictwo w świecie wsparcia społecznego pokazuje możliwości człowieka, ale też realia podmiotów pomocy. Daje szansę poznania sytuacji poszczególnych osób oraz organizacji. A to z kolei może przyczynić się do wzrostu doświadczeń zawodowych. Niewątpliwie zdobycie doświadczenia zawodowego przez wolontariuszy jest jedną z motywacji podjęcia tego typu aktywności (Knapp, 2017). Wnioskować zatem można, że wolontariat może odgrywać rolę w kształtowaniu umiejętności zawodowych (Krzyczkowski, 2011), zdobywaniu wiedzy związanej z obranym kierunkiem aktywności, dążeniu do zwiększenia pewności siebie w wykonywaniu obowiązków – zawodowych i pozazawodowych. Dowodzą tego również badania kompetencji zdobywanych przez wolontariuszy (Dolińska, Grabowska,

Nahajowska, 2016), z których wynika, że umiejętności zawodowe, szczególnie interpersonalne, stanowią swego rodzaju wartość dodaną działań podejmowanych w wolontariacie.

Podczas działalności wolontariackiej zachodzi edukacja nieformalna (Moroń, 2009). Młodzi wolontariusze uczą się poza murami szkoły, bez formalnego uczestnictwa w zajęciach lekcyjnych (np. języka obcego podczas wolontariatu międzynarodowego bądź misyjnego). Dzięki temu zdobywanie wiedzy często jest nieświadome (Piasecka, 2014), choć czasem może być również celowe. W literaturze można doszukać się stwierdzenia, że wolontariusze, poza chęcią pomocy, kierują się osobistymi pobudkami, m.in. związanymi z poznaniem zawodu (Załużska, 1998). Wszystko to zachodzi podczas spędzania czasu wolnego, umożliwiając rozwój osobisty, samozadowolenie, samorealizację, poznawanie instytucji i poszerzanie kręgu znajomych. Często są to osoby, od których zyskuje się wdzięczność, satysfakcję i nowe przyjaźnie (Jundziłł, Pawłowska, 2010; Kwapiszewska, Kwapiszewski, 2012), a niejednokrotnie również ułatwienie startu na rynku pracy.

Wolontariat w młodym wieku przyczynia się do kształtowania osobowości, a to właśnie rozwój osobowy ułatwia adolescentom funkcjonowanie w społeczeństwie oraz na rynku pracy. Możliwe jest to dzięki kompetencjom osiągniętym w toku działań na rzecz potrzebujących. Ma to szczególne znaczenie dla osób wiążących swoje życie z zawodami społecznymi, w których mogą się przydać nie tylko umiejętności, lecz także kwalifikacje zdobyte podczas szkoleń i kursów (Gaś, 1999; Jackiewicz, Rau, 2014; Tokarski, 2008). Taka edukacja ustawiczna umożliwi wykorzystanie zdobytej wiedzy zarówno podczas świadczeń wolontariackich, jak i w późniejszym życiu, w tym również zawodowym. Przyczynia się do wzrostu kompetencji osobistych i społecznych, takich jak: komunikacja interpersonalna, organizacja pracy, zarządzanie sobą w czasie, współpraca w zespole, rozwiązywanie konfliktów, zarządzanie zespołem, ale także obsługa urządzeń biurowych, tworzenie dokumentacji (Barańska, 2016; Krzyczkowski, 2011; Kulig-Moskwa, 2013). Może być szansą na edukację młodzieży – w myśl idei uczenia się przez całe życie (Walkowiak, 2012) – edukację, która przypuszczalnie przyczynia się do wzrostu kompetencji profesjonalnych pożądaných na rynku pracy.

KOMPETENCJE POŻĄDANE PRZEZ PRACODAWCÓW

Kompetencje profesjonalne to sprawność w wykorzystaniu wiedzy, umiejętności (w tym też zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych), przydatna w pracy, nauce i karierze zawodowej (Sienkiewicz, Gruza, 2009). Ich elementami są wiedza, umiejętności i postawy, które ułatwiają wykonanie zadań nałożonych (Czerepaniak-Walczak, 1997; Dylak, 1995), a równocześnie mogą być zdobywane w toku działań w wolontariacie, szczególnie przez studentów – poszukujących właściwej ścieżki zawodowej.

Kompetencje absolwentów szkół wyższych badane były przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young poprzez m.in. przeprowadzenie ankiety w 53 małych, średnich i dużych firmach z różnych branż (np. budownictwo, rachunkowość, IT, przemysł chemiczny). Celem badania było m.in. „zbadanie oczekiwań pracodawców w zakresie kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół wyższych, zwłaszcza ekonomicznych oraz głównych czynników decyzyjnych stosowanych w procesach rekrutacji; ocena mocnych i słabych stron obecnych kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół wyższych, w tym absolwentów SGH, z perspektywy pracodawców” (Kompetencje i kwalifikacje..., 2012, s. 3). Kompetencje pożądane przez pracodawców, jak donoszą przywołane badania, to przede wszystkim: efektywna komunikacja, znajomość języków obcych, otwartość na uczenie się i stały rozwój, zaangażowanie, umiejętność pracy w zespole, umiejętność określania i uzasadniania priorytetów, etyczne postępowanie jako podstawa w działaniu, odpowiedzialność, umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem, elastyczność i zdolność do adaptacji (Kompetencje i kwalifikacje..., 2012, s. 3).

Równocześnie badania te wskazują kompetencje z największą luką kompetencyjną w stosunku do oczekiwań pracodawców (wartości przedstawione kolejno od największej luki kompetencyjnej): poprawna samoocena (rozumienie własnych mocnych stron i ograniczeń), umiejętność ustalania oraz uzasadniania priorytetów, umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem, doświadczenie zawodowe, umiejętność zarządzania projektami, efektywna komunikacja, umiejętności negocjacyjne, zaangażowanie, umiejętność pracy w zespole, umiejętność pracy pod presją czasu, umiejętność podejmowania decyzji, lojalność i chęć związania się z firmą na dłużej, elastyczność i zdolność do adaptacji, wiedza branżowa i kierunkowa (wiedza fachowa, adekwatna do obecnych wymagań przedsiębiorstwa).

Potwierdzeniem, że wolontariat ma znaczenie w kształtowaniu warsztatu zawodowego, a następnie w zdobyciu zatrudnienia, są badania przeprowadzone w 2016 r. w ramach projektu „Za darmo nie robię – wolontariat drogą do sukcesu”. Wśród 20 pracodawców reprezentujących różne branże (edukacja, finanse i bankowość, motoryzacja, ubezpieczenia, marketing i promocja i in.) zrealizowano wywiady pogłębione (model jakościowy), których celem było „ustalenie wpływu pracy w ramach wolontariatu na kształtowanie się ścieżki kariery zawodowej” (Dolińska, Grabowska, Nahajowska, 2016, s. 6). Pracodawców zapytano, „czy poza wykształceniem, doświadczeniem i umiejętnościami w procesie rekrutacji biorą pod uwagę inne elementy, tj. zainteresowania, hobby, wolontariat i inne aktywności kandydatów do pracy w reprezentowanych przez nich firmach” (Dolińska, Grabowska, Nahajowska, 2016, s. 49). Wyniki wskazują na zainteresowanie innymi formami aktywności niż jedynie edukacja, w tym również doświadczeniami w wolontariacie aplikanta o pracę (Dolińska, Grabowska, Nahajowska, 2016).

Warto zaznaczyć, że wolontariat ma znaczenie zarówno dla pracodawców pracujących z drugim człowiekiem, adresujących swoje działania do różnych grup wymagających zazwyczaj wsparcia w formie konkretnej pomocy, jak i dla tych z branż technicznych. Wolontariat ukazuje twarz aktywnego pracownika, który nie tylko jest zaangażowany w swoją pracę, lecz także zdobył dodatkowe kompetencje.

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Poszukując odpowiedzi na pytania o znaczenie wolontariatu na rynku pracy, szczególnie w zdobyciu zatrudnienia, przeprowadziłam badania wśród potencjalnych pracodawców absolwentów nauk społecznych. Celem badań było wyjaśnienie roli wolontariatu studentów nauk społecznych w kształtowaniu kompetencji profesjonalnych. Realizacja celu dążyła do wzbogacenia i wypracowania wyjaśnień teoretycznych stanowiących podłoże poznania naukowego. Równocześnie dawała szansę na wytłumaczenie roli, jaką odgrywa wolontariat w formowaniu warsztatu zawodowego, i sprawdzenie, czy w ogóle ma on znaczenie w tym właśnie zakresie. Przedmiotem badań były kompetencje profesjonalne wolontariuszy – studentów nauk społecznych. Badania były przedmiotem pracy doktorskiej, dlatego poza ankietami przeprowadzonymi wśród studentów nauk społecznych przeprowadziłam również wywia-

dy wśród pracodawców – to właśnie ten wyciek doniesień przedstawiam dalej jako perspektywę decydentów w procesie rekrutacji pracowników.

Przeprowadziłam 16 wywiadów częściowo ustrukturyzowanych z osobami podejmującymi decyzję o zatrudnieniu w placówkach oraz instytucjach, które mogą stanowić miejsce zatrudnienia absolwentów nauk społecznych i które są równocześnie podmiotami współpracującymi ze studentami-wolontariuszami na terenie Olsztyna (woj. warmińsko-mazurskie). Dobór próby był zatem celowy.

Tabela 1 prezentuje próbę badawczą, w której znalazły się organizacje pozarządowe, placówki opiekuńcze i placówki opiekuńczo-wychowawcze. Dotarłam do 16 pracodawców, przy czym część wypowiedzi w prezentowanych poniżej wykresach uwzględnia większą częstość (n) sumy wszystkich odpowiedzi w danej kategorii, z racji możliwości udzielania wielokrotnych odpowiedzi. Każdorazowo zatem wskazuję, jaka była częstość odpowiedzi przy poszczególnych kategoriach pytań, co pozwoli uporządkować prezentowane obliczenia. Tym samym częstość sumy odpowiedzi w danej kategorii została oznaczona n , natomiast częstość poszczególnych odpowiedzi w danych kategoriach N .

Tabela 1.
Charakterystyka próby badawczej

Rodzaj podmiotu	Kod podmiotu	Częstość ($n = 16$)	%
Organizacja pozarządowa	<i>Respondent 1 (R1)</i> <i>Respondent 2 (R2)</i> <i>Respondent 3 (R3)</i> <i>Respondent 4 (R4)</i> <i>Respondent 5 (R5)</i> <i>Respondent 6 (R6)</i> <i>Respondent 7 (R7)</i>	7	43,8
Placówka opiekuńcza	<i>Respondent 8 (R8)</i> <i>Respondent 9 (R9)</i> <i>Respondent 10 (R10)</i> <i>Respondent 11 (R11)</i>	4	25,0
Placówka opiekuńczo-wychowawcza	<i>Respondent 12 (R12)</i> <i>Respondent 13 (R13)</i> <i>Respondent 14 (R14)</i> <i>Respondent 15 (R15)</i> <i>Respondent 16 (R16)</i>	5	31,2

Źródło: opracowanie własne.

Przyjęta przeze mnie problematyka badawcza, szczególnie poprzez cele badań i ich przedmiot, sugerowała zastosowanie strategii ilościowej. Wyniki badań poddane zostały analizie statystycznej. Opisane badania oraz ich wyniki stanowią część empirii przygotowanej w ramach własnej dysertacji, która dotyczyła wolontariatu studentów nauk społecznych jako przestrzeni kształtowania kompetencji profesjonalnych. Prezentowana tu część dotyczy roli wolontariatu w rozumieniu pracodawców, którym zadałam pytania dotyczące wiedzy, postaw i umiejętności zdobywanych przez wolontariuszy, a także ich znaczenia w procesie rekrutacji.

Pomocne w ustaleniu perspektywy postrzegania i opinii na temat kompetencji zdobywanych w wolontariacie okazały się pytania o to, czy według pracodawców wolontariat przyczynia się do ich zdobywania i kształtowania. Jeśli tak, to jakie najczęściej są to kompetencje, a także czy mogą się one przydać w późniejszej karierze zawodowej.

Każdy zapytany pracodawca ($n = 16$, 100%) odpowiedział, że wolontariusze zwiększają swoje kompetencje, niektórzy jednak wskazywali na pewne warunki:

Respondent 3

Jeżeli byłaby to praca związana z pierwszą pomocą przedmedyczną, to w tym zakresie na pewno zwiększają wiedzę i umiejętności. Jeśli jednak patrzeć tak globalnie – myślę, że wolontariat przyczynia się do wzrostu kompetencji tylko w zakresie wykonywanych prac.

Respondent 6

Tak, ale pod warunkiem wykonywania działań, które nie dotyczą tylko drukowania ulotek, ale przede wszystkim związane są ze sprawowaniem opieki, organizowaniem czasu wolnego i świadomością potrzeb osób niepełnosprawnych. Jeżeli wolontariusz jest zaangażowany w wolontariat, to na pewno zwiększa się jego wiedza, również umiejętności.

Respondent 12

[...] potrzeba też świadomego wolontariusza, który czerpie ze swojego wolontariatu i świadomie zwiększa swoje umiejętności, by w przyszłości być dobrym pracownikiem.

Rozmówcy zwracali uwagę na fakt zdobywania bądź zwiększania kompetencji po spełnieniu określonych warunków. W wypowiedziach zasygnalizowano konieczność wykonywania działań innych niż pomoc techniczna związana np. z drukowaniem, kserowaniem, sprzątaniem. Również podejście do wykonywanych działań ma znaczenie – dopiero obowiązki wykonywane ze świadomością dają szansę na wzrost kompetencji. Wolontariusze muszą wiedzieć, czego chcą, ale też być zaangażowani w wolontariat, oddani realizowanym zadaniom. Oczywistą perspektywą wydaje się odniesienie do wzrostu kompetencji związanych jedynie z wykonywanymi działaniami. Warto zatem zwrócić uwagę, że wolontariat może przyczynić się do wzrostu wiedzy, umiejętności i kształtowania postaw, jednak przy spełnieniu wskazanych czynników warunkujących. To, czy ma to znaczenie dla przyszłych pracodawców, zdaje się również uwarunkowane charakterem prac realizowanych w trakcie wolontariatu:

Respondent 4

Zależy w jakim zakresie jest wykonywany [wolontariat – przyp. P.T.]. Jeżeli są to działania związane z obranym kierunkiem zawodowym, to może mieć znaczenie.

Respondent 13

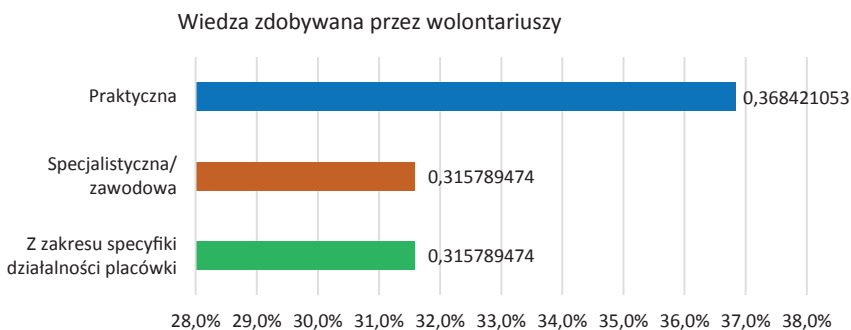
O ile wolontariusz wiąże swoją karierę zawodową z pracą wykonywaną w wolontariacie. Wtedy też na pewno nabędzie odpowiednią wiedzę i umiejętności, bo będzie mu na tym zależało.

Ostatnia wypowiedź wskazuje również na podejście samego wolontariusza do realizowanych zadań, uwarunkowane motywacją celowo-racjonalną ochotnika. W tym przypadku dotyczy realizacji działań związanych z planami zawodowymi, a także nastawieniem do zdobycia konkretnych umiejętności.

W trakcie wywiadów przeprowadzanych wśród potencjalnych pracodawców absolwentów nauk społecznych, a zarazem podmiotów, w których najczęściej działają wolontariusze, zapytałam o wiedzę, umiejętności i postawy, jakie zdobywają wolontariusze w trakcie ich działań. Dalej prezentuję wypowiedzi uporządkowane zgodnie ze wskazanymi kategoriami, a także poszczególnymi wartościami wskazywanymi przez pracodawców.

Wiedza

Wiedza jako jeden z elementów kompetencji profesjonalnych stanowi istotny czynnik w przygotowaniu do wykonywania obowiązków zawodowych. Pracodawcy zostali więc zapytani, jaka wiedza wolontariuszy wzrasta w ich opinii. Udzielono wielokrotnych odpowiedzi – łącznie otrzymałam 38 niesugerowanych określeń ($n = 38$, 100%).



Wykres 1.

Wiedza zdobywana podczas wolontariatu w opinii pracodawców

Źródło: opracowanie własne.

Pracodawcy zwracali przede wszystkim uwagę na możliwość zdobycia wiedzy praktycznej ($N = 14$; 36,4%) i jej korespondencję z teorią. Wiedza praktyczna jest związana z wykonywanymi czynnościami, które są uniwersalne oraz mogą być wykonywane w różnych placówkach (np. obsługa urządzeń biurowych). Przy czym szczególną rolę pracodawcy przypisywali właśnie działalności wolontariackiej, która przyczynia się do jej wzrostu:

Respondent 14

Ważna wiedza jest teoretyczna, ale ta wiedza praktyczna, której każdy wolontariusz tutaj doświadcza, muszą się łączyć. Teraz mam grupę studentów, którzy stwierdzają, że nie wiedzieli, że tutaj takie rzeczy się robi, że zupełnie miały inną wizję, że teoria jest ważna, ale doświadczenie tego w placówce i w dłuższym okresie i przez te kilka godzin – to zupełnie otworzyło im oczy na pracę. Wielu rzeczy uczą się od wychowawców, ale też że

praca z dzieckiem, młodzieżą, to jest praca trudna i nie można podchodzić szablonowo do każdego.

Respondent 1

Wolontariusze praktykują u nas. Na studiach poznają wiedzę podręcznikową, a przychodzą do nas i okazuje się, że prawnie wszystko się zgadza, ale w działaniu z drugim człowiekiem może wydarzyć się wszystko.

Wiedza teoretyczna (rozumiana jako posiadanie wiadomości, informacji o prawdach ogólnych, np. rozwój dziecka, prawo pracy, zdobytych w toku nauki formalnej) nie jest pomniejszana, jednak wskazanie dotyczące zdobywania praktyki przekłada się na budowanie komplementarnej wiedzy związanej z wykonywaniem pracy, szczególnie z realizowanym kierunkiem studiów i ze ścieżką zawodową. Bliska jest też wiedzy specjalistycznej ($N = 12$; 31,6%), związanej ze specyfiką wykonywanego zawodu, wymagającej określonych kwalifikacji, np. prowadzenia terapii czy zajęć logopedycznych, ale także prowadzenia zajęć tematycznych. Współpraca ze specjalistami owocuje zdobyciem na ten temat określonych informacji i wiedzy z zakresu merytorycznego, przy okazji również rozpoznaniem, czy jest to kierunek, w którym wolontariusz powinien zmierzać.

Respondent 12

Uczą się u nas, jak prowadzić zajęcia z dziećmi i młodzieżą, na co zwracać uwagę w procesie grupowym, jakie tematy poruszać w grupach w danym wieku. Jest to wiedza, która jest oczywista (jak myślą niektórzy), ale dopiero zetknięcie się z problemami w trakcie takich zajęć daje do myślenia. Oni [wolontariusze – przyp. P.T.] nie zdają sobie sprawy, jak ważna jest wiedza o etapach rozwoju młodzieży, o problemach socjalnych, jakie ona ma znaczenie w przypadku takiej pracy.

Respondent 3

Oczywiście wiedzy z zakresu ratownictwa medycznego. Wiedzy, która jest w pewnym sensie zawodowa, ale jednak też przydatna w życiu codziennym.

Wypowiedzi pracodawców wskazują również na wiedzę związaną z funkcjonowaniem danego podmiotu i pracami w nim wykonywanymi ($N = 12$; 31,6%). Poprzez kontakt z pracownikami, współpracę z nimi, z opiekunem wolontariatu ochotnicy mają okazję poznać nie tylko strukturę placówki,

w której działają, lecz także mechanizmy zadań i obowiązków przez nią realizowanych. Jest to również związane ze ścisłą współpracą z pracownikami danych podmiotów, którzy swoją postawą, ale też przykładem i współpracą z wolontariuszami uczą określonych kategorii wiedzy.

Respondent 1

Konkretnie na pewno wolontariusze zdobywają wiedzę związaną z pracami u nas wykonywanymi, z tym jak działamy, jak wykonywać konkretne obowiązki, jak współpracować z daną grupą.

Respondent 5

Poznaje też funkcjonowanie firmy, jej pewnej hierarchii, że tu jest kierownik.

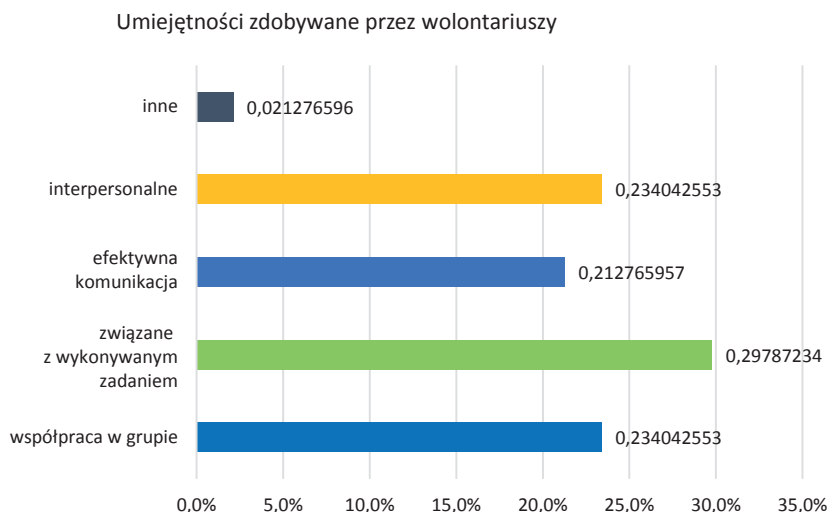
Respondent 10

Zwiększa się wiedza na temat opieki, szczególnie w grupie wolontariuszy, którzy zajmują się pielęgnacją. W grupie wolontariuszy, którzy animują czas wolny, te osoby się inaczej angażują, czasem są to osoby nieletnie, które np. przychodzą poczytać, więc się nie interesują jakie są inne zajęcia, co robią pracownicy. Są jednak też tacy wolontariusze, którzy przychodzą od kilku lat, są zaprzyjaźnieni z naszymi pracownikami. Czasem pomagają im w drobnych czynnościach – te osoby bardzo dobrze znają sposoby działania w naszej placówce.

W swoich wypowiedziach pracodawcy dodali jeszcze kategorię wiedzy związaną z funkcjonowaniem ich konkretnej placówki. Wolontariusze poznają strukturę wewnętrzną, schematy pracy i działania funkcjonujące w podmiocie, a także zwyczaje, tradycje itp. Takie odpowiedzi sugerują, że te rodzaje wiadomości są najczęściej przyswajane przez wolontariuszy.

Umiejętności

Umiejętności to kolejny element kompetencji profesjonalnych, do których poznania dążyłam w toku badań. Ponownie przedstawiciele podmiotów współpracujących z wolontariuszami udzielali tutaj wielokrotnych odpowiedzi. Tym samym częstość wszystkich odpowiedzi wynosi $n = 47$, 100%. W wypowiedziach pracodawców pojawiły się umiejętności związane z wykonywanym zawodem (29,8%), interpersonalne (23,4%), współpraca w grupie (23,4%), efektywna komunikacja (21,3%) i inne (2,1%).



Wykres 2.

Umiejętności zdobywane przez wolontariuszy w opiniach pracodawców

Źródło: opracowanie własne.

Jak się okazuje, zdobywane umiejętności korelują z wiedzą pozyskaną w toku wolontariatu. Tym samym najczęściej mają charakter czynności wykonywanych w danej placówce, związanych z wykonywanym zadaniem ($N = 14$; 29,8%). Sugerują to wypowiedzi pracodawców:

Respondent 15

Wolontariuszki, które z nami współpracują, to najczęściej studentki, więc np. uczą się czynności pielęgnacyjnych małych dzieci. Sądzę, że podobnie jest z wiedzą, ale raczej praktyczną, nie dotyczącą rozwoju dziecka, ale co jak zrobić. Tego typu umiejętności przydają się nie tylko w pracy z małymi dziećmi, ale także w życiu prywatnym, rodzinnym.

Respondent 10

Umiejętności takie związane z pomocą pensjonariuszom m.in. w przemieszczaniu się, zmiany miejsca, pomocy w usiąściu [pisownia oryginalna – przyp. P.T.] na wózek bądź zejścia [pisownia oryginalna – przyp. P.T.] z niego.

Respondent 16

No tutaj kompetencje do pracy z dziećmi, umiejętności pracy z dziećmi, twórcze, plastyczne uzdolnienia.

Niewątpliwie są to umiejętności, które mogą się przydać w sprawniejszym i pewniejszym wykonywaniu czynności w przypadku podjęcia zatrudnienia w podobnej placówce. Warto też pochylić się nad sformułowaniami, które łączyły wiedzę ze zdobywanymi umiejętnościami. Są to poniekąd umiejętności zawodowe, związane ze specyfiką danego zawodu, kompetencje biznesowe i firmowe (Filipowicz, 2004). Jeżeli chodzi o kompetencje osobiste, związane z rozwojem jednostki działającej, wypowiedzi respondentów uwzględniały głównie współpracę w grupie ($N = 11$; 23,4%):

Respondent 1

[...] na pewno współpracę w grupie, w zespole. Wolontariusze, wykonując wspólnie zadania, uczą się porozumienia, argumentowania, ale też ustępowania, niejednokrotnie pójścia na kompromis. Przy tym również ustalania priorytetów działania. Myślę, że też organizacji swojego czasu i pracy, w taki sposób, aby nie zaniedbać żadnych obowiązków czy to szkolnych, czy może też domowych.

Respondent 16

Ale tak sobie myślę, że są oni (wolontariusze) lepiej przystosowani do życia w społeczeństwie. Może też lepiej współpracują w grupie. A takie umiejętności mogą się przecież przydać w pracy.

Równie często wskazywano umiejętność efektywnej komunikacji ($N = 11$; 23,4%):

Respondent 15

No może trochę wpływa [wolontariat – przyp. P.T.] też na rozwój kompetencji interpersonalnych, współpracy w grupie, porozumiewania się.

Respondent 9

Kontaktów z ludźmi – warto tu przyjść na chwilę [...]

Wskazane wypowiedzi sugerują rozwój kompetencji związanych z kontaktami z drugim człowiekiem, relacjami międzyludzkimi. Być może związane jest to z charakterem podmiotów, w których przeprowadzane było badanie. Organizacje pozarządowe, placówki opiekuńczo-edukacyjne i opiekuńcze swoją działalność kierują do drugiego człowieka, opierając ją na poszanowaniu jednostki. W odpowiedzi „inne” pojawiło się dodatkowo efektywne zarządzanie czasem oraz pracą własną.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że w wypowiedziach pracodawców wybrzmiewają umiejętności wskazywane również w literaturze: związane z wykonywanym zadaniem, współpracą w grupie i efektywną komunikacją. Są to umiejętności nie tylko specyficzne (możliwe do wykorzystania w wybranych placówkach), lecz także przydatne niemal w każdej przestrzeni życia. Współpraca w grupie, komunikowanie oraz umiejętności interpersonalne mają znaczenie w każdej przestrzeni życia, podobnie jak w różnych zawodach.

Postawy

Postawy, jako element kompetencji profesjonalnych, również znalazły swoje miejsce rozwoju w przestrzeni, jaką jest wolontariat. Odpowiedzi dotyczące postaw padały wielokrotnie, a z uwagi na wielość postaw częstość wszystkich udzielonych w tym zakresie odpowiedzi wyniosła $n = 47$ (100%). W rozumieniu pracodawców niejednokrotnie są to postawy, które wolontariusze muszą przejawiać w momencie rozpoczęcia działań. Ich aktywność jednak przyczynia się do rozwoju: zaradności ($N = 14$; 29,8%), odpowiedzialności ($N = 8$; 17,0%), wrażliwości ($N = 6$; 12,8%), empatii ($N = 6$; 12,8%), otwartości ($N = 3$; 6,4%) i odwagi w działaniach ($N = 3$; 6,4%).

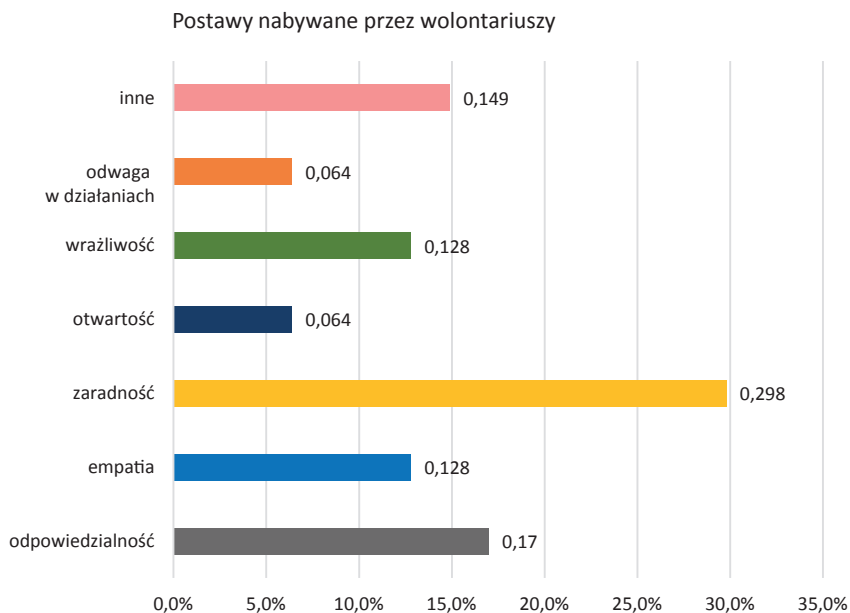
Wypowiedzi respondentów, według samych rozmówców, nie wyczerpują jednak katalogu wszystkich postaw, które są nabywane bądź pogłębiane. Pojawiały się postawy jednorazowo wskazywane przez osoby udzielające wywiadu. Wpływ na to może mieć liczebność grupy. Zakładam, że przy większej próbie badawczej wyniki mogłyby ulec zmianie. W najczęstszych odpowiedziach pojawiły się następujące:

Respondent 1

W naszej organizacji na pewno efektywność. Z tym związana jest oczywiście organizacja pracy. Ogrom działań, które robimy, wymaga od nas, a przez to i od naszych wolontariuszy, zaangażowania, które gwarantuje poprawnie wykonane zadanie i możliwość realizacji kolejnego projektu.

Respondent 9

Postawy – empatia, cierpliwość. Jeżeli ktoś nie ma takich cech, to tutaj nie zagrzeje miejsca. Przeważnie, jeżeli ktoś decyduje się na wolontariat u nas, to już powinien posiadać te cechy, tylko też nie może mieć tej empatii zbyt mocno rozbudowanej, bo to już by oznaczało cierpienie.



Wykres 3.

Postawy nabywane przez wolontariuszy w opinii pracodawców

Źródło: opracowanie własne.

Spośród postaw wskazanych przez respondentów wywiadów powtórzyły się empatia, odpowiedzialność i otwartość. Są to postawy uniwersalne przydatne zarówno w pracy zawodowej, jak i w innych sytuacjach oraz przestrzeniach życiowych. Wolontariat zatem przyczynia się do wzrostu kompetencji osobistych, które pożądane są nie tylko przez pracodawców, lecz także w życiu codziennym.

Poszczególne postawy związane są oczywiście z realizowanymi działaniami oraz z osobami, z którymi wolontariusze spotykają się w swojej pracy.

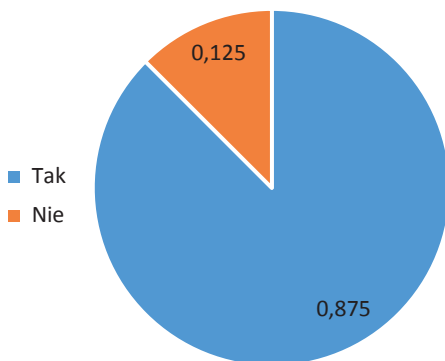
Są to jednak cechy wpisujące się w kompetencje bazowe, związane z rozwojem osobistym. Dotyczy to również wiedzy i umiejętności zdobywanych w toku działalności wolontariackiej. Ze względu jednak na charakter działań, osoby odpowiedzialne w poszczególnych organizacjach za wolontariuszy i osobiste predyspozycje, a także motywacje samych wolontariuszy, katalog kompetencji pozostaje otwarty. Wskazuje na to także wypowiedź jednego z respondentów:

Respondent 14

Ale nie tylko, bo mnóstwa rzeczy tutaj można nauczyć się u nas, po prostu trzeba być otwartym.

Na podstawie opisu wiedzy, umiejętności i postaw zdobywanych w toku działań wolontariackich, przedstawionych w odpowiedziach pracodawców, wnioskować można, że wolontariat ma znaczenie w zdobyciu zatrudnienia przez wolontariusza. Ostatecznie wątpliwości dotyczące tego, czy faktycznie tak jest, rozwiewa pytanie rozstrzygające, czy kompetencje zdobyte w wolontariacie przekładają się na zdobycie zatrudnienia. Odpowiedzi pracodawców dotyczyły przede wszystkim potwierdzenia tej tezy. W przypadku tego pytania $n = 16$, 100%.

Kompetencje zdobyte w wolontariacie a zatrudnianie



Wykres 4.

Znaczenie kompetencji zdobytych w wolontariacie w zatrudnianiu pracowników

Źródło: opracowanie własne.

Zdecydowana większość pracodawców ($N = 14$; 87,5%) bierze pod uwagę kompetencje zdobyte w toku działań w wolontariacie podczas zatrudniania pracownika. Dotyczy to sytuacji, gdy faktycznie jest taka możliwość, tzn. jest wolne stanowisko pracy, a w grupie wolontariuszy placówki znajduje się osoba gotowa do zatrudnienia, bądź w złożonych dokumentach aplikacyjnych pojawia się osoba z doświadczeniami w wolontariacie. W przypadku osoby spoza własnej instytucji deklarowane kompetencje są weryfikowane w trakcie rozmowy rekrutacyjnej.

Respondent 3

Gdybym faktycznie potrzebował pracownika np. do obsługi przedmedycznej, to najpierw szukałbym w grupie wolontariuszy, których sam wyszkoliłem.

Respondent 13

Wybieram osobę z doświadczeniem w wolontariacie. Większość naszych pracowników, członków mojego zespołu, to osoby, które działały aktywnie albo w wolontariacie w podobnej placówce, albo angażowały się w inne aktywności społeczne. To świadczy o chęci samorozwoju, ale też pewnej wrażliwości, otwartości.

Zatem pracodawcy są zainteresowani współpracą z byłymi wolontariuszami, bo nie tylko mogą ich sprawdzić, zanim zatrudnią, lecz także zdobyte kompetencje przyczyniają się do łatwiejszej współpracy na początku zatrudnienia. Nie ma konieczności przyuczania do zawodu, bo często takie szkolenia wolontariusze mają za sobą. Są przygotowani, ponieważ tzw. okres próbny mógł być zrealizowany podczas wolontariatu.

Zakończenie i wnioski

W kontekście wskazanych kompetencji oczekiwanych przez pracodawców oraz luki kompetencyjnej absolwentów wchodzących na rynek pracy (Kompetencje i kwalifikacje..., 2012), w dalszej części odnoszę się do wyników badań własnych dotyczących kompetencji zdobywanych przez wolontariuszy.

Tabela 2 przedstawia 13 cech najbardziej pożądanых przez pracodawców, które składałyby się na idealnego absolwenta. W drugiej kolumnie wskazuję lukę kompetencyjną według tych samych pracodawców w stosunku do kompetencji posiadanych przez absolwentów. Ostatnia kolumna

to informacja, czy dana kompetencja jest zdobywana przez wolontariuszy w opinii respondentów moich badań. Analiza wszystkich odpowiedzi potwierdza, że umiejętność komunikacji, otwartość, umiejętność pracy w zespole i wiedza branżowa to kompetencje, które są pożądane u idealnego absolwenta, który najczęściej posiada w tym zakresie lukę kompetencyjną, a zarazem według moich respondentów wspomniane kompetencje mogą być zdobyte w wolontariacie.

Tabela 2.

Kompetencje oczekiwane przez pracodawców a kompetencje zdobywane w wolontariacie

Kompetencje idealnego absolwenta	Luka kompetencyjna większa niż 15%	Kompetencja możliwa do zdobycia w wolontariacie
Efektywna komunikacja	TAK	TAK
Otwartość na uczenie się i stały rozwój	TAK	TAK
Aktywność i zaangażowanie w pracy	–	TAK
Elastyczność i zdolność do adaptacji	TAK	–
Umiejętność pracy w zespole	TAK	TAK
Znajomość języków obcych (zwłaszcza j. angielskiego)	–	–
Dążenie do osiągnięcia rezultatów	–	–
Odpowiedzialność	–	TAK
Umiejętność formułowania i rozwiązywania problemów	–	–
Umiejętność korzystania z narzędzi informatycznych	–	–
Przedsiębiorczość	–	–
Umiejętności analityczne	–	–
Wiedza branżowa	TAK	TAK

Źródło: opracowanie własne.

Warto ponadto wskazać, że wyniki moich badań pozostają w związku z wynikami badania „Za darmo nie robię – wolontariat drogą do sukcesu” (Dolińska, Grabowska, Nahajowska, 2016), udowadniając, że wolontariat przyczynia się do zdobycia zatrudnienia. Należy zatem wyciągnąć wnioski, idące w kierunku propagowania wolontariatu jako formy nie tylko pomocy i wsparcia, lecz także edukacji pozaformalnej, przestrzeni umożliwiającej kształtowanie wiedzy, umiejętności oraz postaw – szansy na uzupełnienie luki kompetencyjnej.

Analiza odpowiedzi pracodawców wskazuje na to, że wolontariat przyczynia się do zwiększenia kompetencji profesjonalnych, przy spełnieniu określonych warunków, takich jak odpowiedni rodzaj wykonywanych zadań czy też świadomość wolontariusza oraz jego motywacje. W opiniach zatrudniających wolontariusze w toku swoich działań zdobywają przede wszystkim wiedzę praktyczną, która stanowi uzupełnienie wiedzy teoretycznej zdobywanej w toku studiów. Na uczelni studenci poznają zawód z książek, a w wolontariacie mają okazję przełożyć teorię na praktykę.

Umiejętności, jakie zdobywają wolontariusze, są przede wszystkim związane z wykonywanym zadaniem (a więc kompetencje firmowe; por. Filipowicz, 2004), współpracą w grupie, efektywną komunikacją oraz zdolnościami interpersonalnymi (kompetencje społeczne i osobiste; por. Filipowicz, 2004). Wśród postaw respondenci wymienili: zaradność, odpowiedzialność, wrażliwość, empatię, odwagę w działaniach i otwartość. Są to postawy nie tylko pożądane przez pracodawców, lecz także ułatwiające funkcjonowanie w społeczeństwie. Równocześnie zdobyte w wolontariacie kompetencje zwiększają atrakcyjność kandydata na pracownika w oczach pracodawców z obszaru zawodów społecznych, co przekłada się na ich chętniejsze zatrudnianie.

Analiza wyników badań dała dowody na to, że pracodawcy niewątpliwie uważają wolontariuszy za wartościowych pracowników. Posiadają oni umiejętności, które nabywa się w toku wykonywania obowiązków zawodowych, część również w trakcie tzw. okresu próbnego. Potencjalni pracodawcy absolwentów nauk społecznych poważnie traktują kompetencje zdobyte w wolontariacie, zdając sobie sprawę, że świadczą one o wartości danej osoby. Rola wolontariatu w kształtowaniu kompetencji profesjonalnych według pracodawców jest zatem na tyle istotna, że może znaleźć odzwierciedlenie w zatrudnieniu.

BIBLIOGRAFIA

- Baden-Powell, R. (1938). *Skauting dla chłopców. Wychowanie dobrego obywatela metodą puszcząską*. Tłum. S. Kupiszewski. Warszawa: Harcerskie Biuro Wydawnicze „Na Tropie”.
- Barańska, M. (2016). *Wolontariat w planowaniu kariery zawodowej studentów*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Bejma, A. (2012). *Wolontariat w Polsce i w Europie Środkowo-Wschodniej. Prawo i praktyka*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
- Czerepaniak-Walczak, M. (1997). *Aspekty i źródła profesjonalnej refleksji nauczyciela*. Toruń: Edytor.
- Dolińska, A., Grabowska, M., Nahajowska, N. (2016). *Za darmo nie robię – wolontariat drogą do sukcesu*. Wrocław: Wydawnictwo i Drukarnia Triada.
- Dylak, S. (1995). *Wizualizacja w kształceniu nauczycieli*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Filipowicz, G. (2004). *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Gaś, Z. (1999). *Młodzieżowe programy wsparcia rówieśniczego*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.
- Górecki, M. (2013). *Idea, instytucjonalizacja i funkcje wolontariatu*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Jackiewicz, Ł., Rau, M. (2014). Zaawansowane szkolenia dla wolontariuszy: formy, cele, problemy. Teoretyczne i praktyczne implikacje dla normatywnej idei wolontariatu. *Kultura i Edukacja*, 1(101), 192–213.
- Jundziłł, E., Pawłowska, R. (2010). *Pedagog wobec osoby chorego*. Gdańsk: Wydawnictwo Harmonia.
- Kanios, A. (2008). *Społeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Kapuścińska, M. (2012). Motywy podejmowania działań wolontariackich wśród młodzieży szkolnej. W: T. Zbyrad, B. Krempa (red.), *Pomoc jako zachowanie prospołeczne*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Knapp, A. (2017). *Wolontariat w 2016 r.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny. Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy. Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young (2012). Warszawa: SGH.
- Krzyczkowski, K. (2011). *Wolontariat. Krok do kariery*. Warszawa: Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu.
- Kulig-Moskwa, K. (2013). Wolontariat jako instrument kształtowania kompetencji pożądaných na rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu*, 4(36), 115–127.
- Kwapiszewska, M., Kwapiszewski, J. (2012). *Polityka społeczna, praca socjalna i wolontariat*. Piła: PWSZ.

- Łuczak, M.J. (2014). Dobroczynność, wolontariat i praca socjalna – od nakazów religijnych ku profesjonalizacji praktyk społeczno-kulturowych. W: M. Patalon (red.), *Religijne uwarunkowania pracy socjalnej*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Moroń, D. (2009). *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Naumiuk, A. (2003). *Edukacja i aktywizacja społeczna w organizacjach pozarządowych: przykład ruchu United Way*. Warszawa: Wydawnictwo Edukacyjne ORTHOS.
- Pękowska, M. (2009). Geneza działalności wolontariatu w Polsce. W: B. Matyjas (red.), *Wolontariat jako działanie prospołeczne w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej*. Kielce: Wszechnica Świętokrzyska.
- Piasecka, A. (2014). *Poradnictwo wolontariackie*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Porowski, M. (1993). *Kamień i chleb (studium z dziedziny polityki penitencjarnej)*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Radwan-Prąglowski, J., Frysztacki, K. (2009). *Miłosierdzie i praktyka. Społeczne dzieje pomocy człowiekowi*. Katowice: Wydawnictwo Śląsk.
- Sienkiewicz, Ł., Gruza, M. (2009). *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*. Warszawa: KOWEZiU.
- Śliwowski, B. (2016). *Harcerstwo źródłem pedagogicznej pasji*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Tokarski, Z. (2008). *Wolontariat w Polsce. Raport z badań w latach 2000–2003*. Łódź: WSHE.
- Walkowiak, A. (2012). Praca wolontarystyczna szansą na rozwój. W: A. Dobrychłop, E. Kowalska, P. Prüfer (red.), *Labor czy opus? Socjopedagogiczne konteksty ludzkiej pracy*. Zielona Góra: Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Wroczyński, R. (1963). *Mysł pedagogiczna i programy oświatowe w Królestwie Polskim na przełomie XIX i XX wieku*. Warszawa: Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych.
- Załuska, M. (1998). Społeczne uwarunkowania angażowania się w działalność organizacji pozarządowych. W: M. Załuska, J. Boczoń (red.), *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk.

THE ROLE OF VOLUNTEERING IN FINDING A JOB FROM THE PERSPECTIVE OF EMPLOYERS

ABSTRACT

The article is a presentation of a part of the results of research conducted during work on the dissertation. In the introduction, theoretical references to understanding volunteering from various perspectives were indicated. It also emphasizes the understanding of volunteering as an opportunity to develop professional competences of a volunteer. Consequently, the next part of the article is an argument on the relationship between volunteering and professional competences. The author indicates specific skills, knowledge and attitudes that, according to the literature, can be acquired during volunteering. Subsequently employers' expectations towards the characteristics of future employees, as well as their attitude to volunteering are described. This part is based on research conducted, among others, by the Warsaw School of Economics.

Then, the author presents the results of her own research conducted among employers of social sciences students and their perception of volunteering and the opportunities it creates for the development of competences. The analysis of the research results allows us to believe that volunteers, during their activity, gain mainly practical and industry knowledge. Among the skills indicated were group cooperation, interpersonal skills and effective communication. The attitudes that volunteers acquire thanks to their actions are: resourcefulness, responsibility, sensitivity and empathy.

At the end, the results of the author's research on competences acquired by volunteers were compared with the competences desired by employers and the existing competency gap. The analysis of all answers confirms that communication skills, openness, teamwork and industry knowledge are competences that are desirable in an ideal graduate, who most often has a competency gap in this area. At the same time, these are competences that can be acquired through volunteering.

The research results may suggest that people entering the labour market, but also employers, are interested in volunteering as a way to increase their chances on the labour market.

KEYWORDS: volunteering, professional competences, employers, employment