

## Wolontariat pracowniczy

Wolontariat pracowniczy (ang. corporate volunteering) to działania, które pracownicy firm podejmują jako wolontariusze na rzecz społeczności lokalnej lub organizacji pozarządowych. Pracownicy organizacji (firm, przedsiębiorstw), wykorzystując swoje umiejętności i zaspokajając określony rodzaj swoich potrzeb, charytatywnie świadczą usługi na rzecz instytucji społecznych.

W przedsiębiorstwach duży nacisk kładzie się na wdrażanie strategii *Spółecznej odpowiedzialności biznesu* (ang. Corporate Social Responsibility – CSR). Jest to taka forma zarządzania, zgodnie z którą przedsiębiorstwa w podejmowanych działaniach dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne, aspekty środowiskowe, czy relacje z różnymi grupami interesariuszy, w szczególności z pracownikami. Co dokładnie oznacza bycie społecznie odpowiedzialnym? Otóż jest to inwestowanie w zasoby ludzkie, w ochronę środowiska, relacje z otoczeniem firmy i informowanie o tych działaniach. Działania tego typu przyczyniają się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstwa i kształtowania warunków dla zrównoważonego rozwoju społecznego i ekonomicznego. Wolontariat pracowniczy jest więc aktywnością dobroczynną organizacji wdrażaną w ramach strategii CSR.

### Główne aspekty definiujące wolontariat pracowniczy

- W działania zaangażowani są bezpośrednio pracownicy firmy (lub inni jej przedstawiciele) jako wolontariusze;
- Wolontariusze nie są zmuszani ani zobowiązani do wolontariatu, wszelkie działania podejmują dobrowolnie. Przełożeni mogą zachęcać do podjęcia działań wolontaryjnych, ale decyzja zawsze pozostaje po stronie pracowników;
- Działania w ramach wolontariatu pracowniczego muszą być w jakiś sposób wspierane lub ułatwane przez pracodawcę. Osobiste zaangażowanie pracowników w wolontariat

w czasie wolnym od pracy i bez wsparcia firmy jest wolontariatem, ale nie pracowniczym.

### **Jakie strony zaangażowane są w działania w ramach wolontariatu pracowniczego?**

1) *wolontariusze* – zazwyczaj są nimi pracownicy firmy, w tym kadra zarządzająca. Z reguły w grupie wolontariuszy znajduje się lider (koordynator), który pełni funkcję zarządzającego zespołem wolontariuszy i łącznika z pozostałymi stronami wolontariatu pracowniczego;

2) *promotor działania* – jest to firma (w szerokim znaczeniu – pracodawca), w której zatrudnieni są wolontariusze. Promotor jest najczęściej sponsorem inicjatywy, wspierając w różnorodny sposób swoich pracowników w ich działaniach wolontaryjnych;

3) *beneficjent instytucjonalny* – to organizacja/instytucja, która otrzymuje wsparcie. Może to być organizacja pozarządowa (np. fundacja lub stowarzyszenie) lub instytucja publiczna (np. szpital lub szkoła). Istotne jest, aby beneficjent instytucjonalny wytypował osobę do kontaktu, która będzie łącznikiem z promotorem oraz liderem wolontariuszy.

4) *indywidualny korzystający* – osoba lub grupa osób, które otrzymują bezpośrednią lub pośrednią pomoc od wolontariuszy pracowniczych. W przypadku współpracy ze szkołami mogą nimi być: uczniowie, nauczyciele, dyrekcja, rodzice, społeczność, itp.

### **Korzyści wolontariatu pracowniczego**

Warto podkreślać, iż forma współpracy międzysektorowej przynosi korzyści obu stronom. Dla wolontariuszy aktywny udział w wolontariacie pracowniczym jest rzeczywistą wymianą wiedzy. Osoby te nie tylko dzielą się swoim doświadczeniem z innymi, ale też rozwijają swoje umiejętności miękkie związane z zarządzaniem projektami, komunikacją w zespole, przywództwem. Wspólne działanie na rzecz instytucji społecznych buduje szczególne więzi w zespole. Dzięki wolontariatowi pracowniczemu często następuje także pogłębienie relacji

pomiędzy różnymi działami w firmie, wzmacnia się praca zespołowa. Osoby zaangażowane w działania wolontaryjne często są mocniej związane z firmą, czują się w niej potrzebni, są bardziej usatysfakcjonowane i entuzjastyczne.

Korzyści wynikających z realizacji inicjatyw opartych na wolontariacie pracowniczym dla przedsiębiorstwa jest wiele. Najważniejsze to wzmacnianie pozytywnego wizerunku firmy wśród kontrahentów, partnerów biznesowych, pracowników czy lokalnych społeczności. Równie ważne jest to co dzieje się wewnątrz organizacji; wzrasta bowiem integracja pracowników i poczucie przynależności, są oni mocniej zaangażowani w realizację celów firmy, a to wszystko wpływa pozytywnie na atmosferę pracy. W perspektywie społecznej odpowiedzialności biznesu wolontariat pracowniczy daje szansę na głębsze poznanie potrzeb społeczności i realne przyczynianie się do jej rozwoju. Warto też podkreślić, że każde działanie wolontaryjne w organizacji umożliwia znalezienie inspiracji do rozwoju firmy, poznania ciekawych ludzi, organizacji trzeciego sektora itp.

### **KORZYŚCI DLA PRACODAWCY**

- ✚ rozwój umiejętności i podwyższenie morale pracowników,
- ✚ wzrost konkurencyjności na rynku pracy – przyciąganie wartościowych kandydatów,
- ✚ identyfikowanie się pracowników i kandydatów z kodeksem etycznym i wartościami, którymi kieruje się firma,
- ✚ budowanie pozytywnych skojarzeń z marką przedsiębiorstwa,
- ✚ umacnianie wizerunku i reputacji wśród pracowników, kontrahentów i partnerów biznesowych,
- ✚ budowanie kapitału społecznego w firmie.

## KORZYŚCI DLA PRACOWNIKÓW

- ✚ tworzenie i pielęgnowanie poczucia więzi z firmą,
- ✚ zdobywanie nowych umiejętności, które jednocześnie mogą podnosić kwalifikacje zawodowe,
- ✚ budowanie relacji w zespole pracowniczym,
- ✚ odskocznia od rutyny zawodowej,
- ✚ realizacja własnych pasji i zainteresowań,
- ✚ poczucie przynależności do grupy,
- ✚ satysfakcja z czynienia dobra, robienia rzeczy pożytecznych.

### O czym warto pamiętać tworząc wolontariat w firmie?

Warunkiem niezbędnym do sprawnego wdrożenia programu wolontariatu jest wsparcie kierownictwa firmy. Dobrą praktyką jest osobiste zaangażowanie się kadry kierowniczej w działania na rzecz wprowadzanego wolontariatu pracowniczego w firmie. Istotne jest również wyznaczenie koordynatora działań wolontaryjnych, odpowiedzialnego za zespół i podejmowane inicjatywy.

Istnieje wiele narzędzi zachęcających pracowników do wolontariatu np. marketingowe promujące postawy wolontariackie w firmie, albo ułatwienia prawne i statutowe.

Każdy z pracowników może mieć inne preferencje, co do miejsca odbywania wolontariatu pracowniczego, obszarów aktywności czy wsparcia poszczególnych grup. Wynika to z indywidualnych zainteresowań, predyspozycji i kreatywności.

Zakładając wolontariat pracowniczy w organizacji istotne wydaje się sprawdzenie co motywuje pracowników do podjęcia inicjatyw wolontaryjnych i na tej podstawie wybranie najbardziej dogodnych dla firmy oraz dla pracowników form działania. Potrzebne też są proste i czytelne

reguły oraz dobrze przygotowani partnerzy społeczni. Wymagana jest wysoka kultura komunikacji i umiejętności mierzenia wpływu programów wolontariackich.

Zaangażowanie w akcje wolontariackie przyczynia się do tworzenia w firmie tzw. kapitału społecznego. Wolontariat nie tylko wspiera samorozwój, ale także buduje zaufanie i wpływa na wartości. Jest to doskonała okazja do integracji ze środowiskiem pracy i budowania nowego typu relacji między pracownikami, szczególnie wówczas gdy spotkania w firmie ograniczały się wyłącznie do relacji służbowych.

Wolontariat pracowniczy ma szansę na sukces tylko wtedy, gdy podejmując inicjatywy wolontariusze mają zaplecze w postaci środków gwarantowanych przez firmę.

### **Wolontariat pracowniczy w Polsce**

Idea nieodpłatnej pracy na rzecz potrzebujących narodziła się w nowojorskich korporacjach na początku lat 70. W Polsce tak naprawdę ta forma wolontariatu dopiero zaczyna się rozwijać. Pierwsze pracownicze akcje wolontariackie pojawiły się na początku XXI w.

Wolontariat pracowniczy nie jest bezpośrednio określony przepisami prawa polskiego. Zasady takie wolontariatu powinny zostać ustalone przez pracodawcę w wewnętrznych dokumentach firmy.

Jak wygląda inicjowanie działań wolontaryjnych w firmach? Z reguły pierwszy krok wykonuje pracodawca, który udostępnia pracownikom informacje o możliwościach wolontariatu, z propozycją wyboru. Nierzadko inicjatywa wychodzi od pracownika, który najpierw zgłasza się do organizacji pozarządowej czy lokalnej grupy społecznej potrzebującej wsparcia, a następnie prosi pracodawcę o zorganizowanie pomocy np. finansowej lub rzeczowej. Zdarza się tak, że przedsiębiorstwa tworzą programy wolontariatu pracowniczego, które następnie promują w sektorze organizacji pozarządowych. W efekcie nawiązywana jest stała współpraca z jedną lub kilkoma organizacjami i pracownicy firmy zapraszani są do działań wolontaryjnych.