

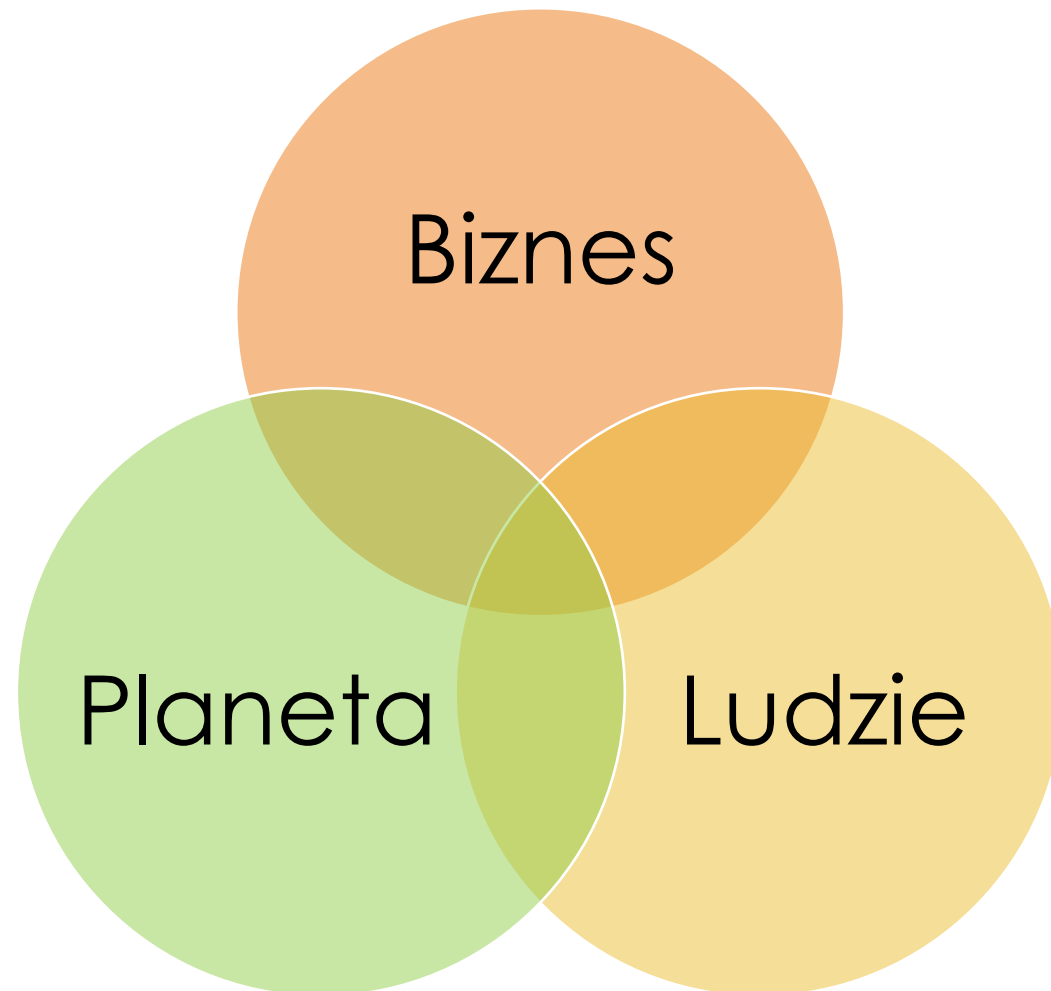


3. WOLONTARIAT PRACOWNICZY A POLITYKA CSR FIRMY

CSR – BRAKUJĄCE OGNIWO KAPITALIZMU?

- **CSR** (Corporate Social Responsibility) – **Spółeczna Odpowiedzialność Biznesu**

Odpowiedzialny biznes to odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo.



CSR – BRAKUJĄCE OGNIWO KAPITALIZMU?

- **CSR a Zrównoważony rozwój?**

Zrównoważony rozwój - rozwój, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie.

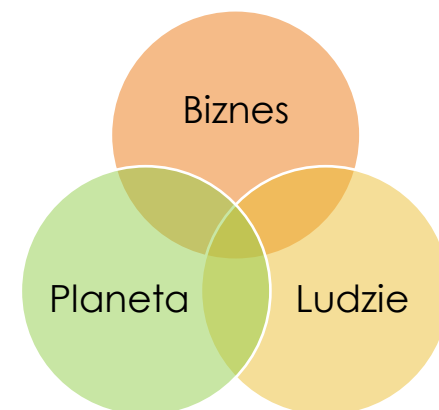
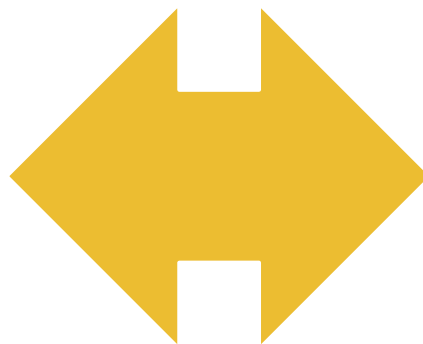
*- „Nasza wspólna przyszłość”
(Raport Brundtland), ONZ 1987 r.*



ĆWICZENIE: CO NAM DAJE WOLONTARIAT?

Firma

Beneficjent



KORZYŚCI DLA FIRMY

- **integracja pracowników** i zwiększenie ich zadowolenia, satysfakcji z pracy



KORZYŚCI DLA FIRMY

- **podnoszenie kwalifikacji pracowników** zgodnie z planami indywidualnego rozwoju - zdobycie kompetencji, umiejętności społecznych, nowych doświadczeń;
- **zmiana perspektywy z jakiej zatrudnieni w firmie na nią patrzą** - stają się ona nie tylko miejscem zarobkowania, ale również realizowania innych celów życiowych;

KORZYŚCI DLA FIRMY

- **wzmocnienie więzi emocjonalnych pracowników z firmą, lojalności;**
- **łatwiejsze pozyskanie i zatrzymanie wartościowych pracowników;**
- **elementy pozytywnej rywalizacji** (poprzez konkursy na inicjatywy, projekty wolontariackie, itp.);
- **włączenie pracowników w proces podejmowania decyzji;**

KORZYŚCI DLA FIRMY

- naturalny sposób wyłaniania **liderów**;
- budowanie **morale**, prestiżu pracowników;
- budowanie **sieci współpracy między poszczególnymi działami** w firmie;
- poprawa **komunikacji między działami** i pracownikami;
- integracja po fuzji i przejęciu;



FUNKCJA KOORDYNATORA WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

Bardzo pomocne zarówno dla firmy jak i dla współpracującej fundacji oraz pracowników jest wyznaczenie jednej osoby odpowiedzialnej za organizowanie oraz planowanie wolontariatu pracowniczego.



CZYM ZAJMUJE SIĘ KOORDYNATOR

- Szuka nowych projektów wolontariackich, w które firma i pracownicy mogliby się zaangażować.
- Motywuje pracowników do działania społecznego (np. tworząc koło wolontariatu).
- Pracuje ściśle z fundacjami uzgadniając szczegóły akcji wolontariackich tj. budżet, formę współpracy, logistykę wydarzenia.
- Jest również współodpowiedzialny za podtrzymanie współpracy po zakończeniu realizacji wspólnego projektu.



KIM ZAZWYCZAJ JEST KOORDYNATOR

Często jest to osoba wyznaczona z działu HR lub komunikacji, mająca możliwość swobodnej współpracy z wszystkimi działami.

Może być to osoba etatowa lub też mianowana tylko na czas organizacji akcji wolontariackiej.

Czasami jest to osoba, która zajmuje się wolontariatem poza działalnością zawodową i jako wolontariusz po godzinach pełni takie stanowisko.



W CZYM POMAGA KOORDYNATOR WOLONTARIATU

Po przeprowadzeniu jednej akcji koordynator ma podstawową wiedzę jak sprawnie i szybko dokonywać rekrutacji wśród pracowników oraz jakie procedury należy przejść tak, aby akcja doszła do skutku.

Dzięki koordynatorowi podtrzymanie współpracy z fundacją oraz przekazywanie informacji jest łatwiejsze.

KOORDYNATOR

PYTANIA, JAKIE MOŻE ZADAĆ WOLONTARIUSZOWI

Dlaczego jesteś zainteresowany/a tym rodzajem pracy?

Jakie są twoje oczekiwania?

Ile czasu możesz poświęcić na pracę wolontariacką?

Czy pragniesz wziąć udział w szkoleniu przygotowującym ?

Jakie masz ograniczenia (zdrowotne, czasowe)

WOLONTARIUSZ

PYTANIA, JAKIE MOŻE ZADAĆ KOORDYNATOROWI

Czym będę się zajmował?

Ile czasu będę musiał/a poświęcić tej pracy?

Co mam robić jeśli coś mi się nie uda?

Czy są przewidziane szkolenia?

Czy ktoś będzie mi pomagał?

WOLONTARIUSZ

PYTANIA, JAKIE MOŻE ZADAĆ KOORDYNATOROWI

Jak będziecie wzmacniać moje poczucie wartości – pewność, że to co robię, robię dobrze?

Czy pomożecie mi ocenić moje kompetencje i umiejętności?

Czy pomożecie mi poznać moje ograniczenia i wskażecie momenty, w których mogę prosić o pomoc?

Czy wesprzecie mnie w momencie, kiedy zwiększony zostanie zakres moich obowiązków, a tym samym - odpowiedzialność?

Kiedy będę zmęczony/a daną pracą, czy pozwolicie mi spokojnie odejść?

GŁÓWNE WNIOSKI



- **Wolontariat najlepiej wprowadzać w stopniowo.**

Kluczowe jest przekonanie zarządu, a najlepiej prezesa firmy, do idei wolontariatu i wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za jego realizację (lub nawet całego zespołu).

GŁÓWNE WNIOSKI

- Wolontariat przynosi najlepsze efekty gdy pracownicy **angażują się w niego również czasie pracy**, a na przewidziane działania mają **zaplecze** w postaci środków gwarantowanych przez firmę
- Jest wiele **narzędzi zachęcających** pracowników do wolontariatu - Ułatwienia prawne i statutowe, specjalne narzędzia komunikacyjne i marketingowe promujące postawy wolontariackie w firmie.
- **Główne bariery** wejścia to przeszkody natury psychologicznej, prawnej i instytucjonalnej. Można je jednak skutecznie neutralizować.

GŁÓWNE WNIOSKI



- Wolontariat pracowniczy jest dla polskich firm skutecznym sposobem na **nawiązanie współpracy z lokalnymi społecznościami**, co pozytywnie wpływa na kondycję biznesową firmy.

GŁÓWNE WNIOSKI

- Zaangażowanie pracowników w akcje wolontariackie **zwiększa** w firmie **poziom kapitału społecznego**. Wolontariat buduje zaufanie, wpływa na wartości, ale przede wszystkim zmienia relacje między pracownikami.
- Jest też skutecznym **narzędziem employer branding**: wpływa na lojalność wobec firmy, a także czyni ją w oczach przyszłych pracowników bardziej atrakcyjną.