

Szanowni Państwo!

Wolontariat w powszechnej opinii kojarzy się wyłącznie z altruistycznym pomaganiem i dawaniem. Ale, czy na pewno? Wolontariat jest znakomitą okazją, aby rozwijać swoje kompetencje w niestandardowy sposób, poznawać lepiej siebie w innej rzeczywistości, niż firmowa. Wolontariusz zdobywa nowe doświadczenie i sprawdza się w nowej roli. A co zyskuje pracodawca?

Zadowolonych, lepiej komunikujących się i współpracujących pracowników. Poprzez pracę społeczną dostrzegają oni wspólne wartości swoje i firmy, i przez to chętniej dbają o rozwój swój i zespołu.

Jak zorganizować wolontariat pracowniczy, aby był to wspólny projekt ludzi i firmy? Kto powinien włączyć się w jego stworzenie i realizację?

Życzymy owocnej lektury!

Zespół Gamma



Spis treści

Czym jest wolontariat pracowniczy?	4
Wykorzystanie wolontariatu w pracy HR.....	5
W jaki sposób wolontariat pomaga nam się rozwijać?	6
Wolontariat kompetencji – nieuchronny trend	6
Formy wolontariatu pracowniczego	8



Czym jest wolontariat pracowniczy?

Wolontariatem pracowniczym nazywamy dobrowolne działania społeczne pracowników na rzecz organizacji pozarządowych i innych organizacji określonych przepisami prawa. Pracownicy – wolontariusze wykorzystują swoje różnorodne umiejętności i pasje, aby pomóc potrzebującym. Firma wspiera pracowników merytorycznie, organizacyjnie i finansowo.

Wolontariat pracowniczy to część strategii społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w ramach całościowej strategii firmy. Zakłada ona kompleksowe, długofalowe działania, realizowane w takich obszarach jak miejsce pracy, społeczeństwo, rynek i środowisko. Wdrożenie CSR w firmie to sygnał dla jej interesariuszy (klientów, partnerów biznesowych, otoczenia społecznego, pracowników), że przyjmuje ona postawę etyczną w prowadzeniu biznesu i dba o wspólny interes społeczny. Jednocześnie zwiększając swoją konkurencyjność na rynku.

Wolontariat pracowniczy jest wsparciem strategii polityki personalnej firmy, poprzez:

- budowanie nowego przywództwa i współpracy opartej na szacunku, zaufaniu i empatii (leadership),
- akceptację i wsparcie pracowników dla firmy, gdzie ważne są ich potrzeby i aspiracje (employer branding),
- wkład pracowników – wolontariuszy w budowanie kultury organizacyjnej firmy – ich radość, entuzjazm, akceptacja dla różnorodności i odmienności ludzi przekłada się na relacje w pracy i motywację do wykonywanych zadań służbowych (team building),
- budowanie atmosfery sprzyjającej współpracy i zaangażowaniu,
- zbudowanie przekonania wśród pracowników, że wolontariat pracowniczy jest wartościowym sposobem nie tylko na pomoc społeczną, ale również na rozwój osobisty oraz integrację ludzi z różnych miejsc w firmie (skills development),
- stworzenie warunków dla wspólnego, prospołecznego spędzenia czasu z rodziną i bliskimi (life-work balance).

Wykorzystanie wolontariatu w pracy HR

Rosnąca rola mediów społecznościowych, powszechny dostęp do informacji, w tym informacji o firmie, decyduje, czy zakupimy jej produkt lub usługę, czy będziemy chcieli aplikować o pracę w danym przedsiębiorstwie, czy chcemy z nią współpracować. Dla grup docelowych firmy ważna staje się wiedza, w jaki sposób firma osiąga zysk, czy dba o środowisko, jak traktuje swoich pracowników. Z tego powodu wzrasta rola strategii społecznej odpowiedzialności (CSR), która staje się nierozdzielalnym elementem strategii zarówno dużych korporacji, jak i mniejszych firm na konkurencyjnych rynkach.

Pracownicy to największy kapitał firmy. Bez ich zaangażowania w rozwój firmy i jej sukces, nie osiągnie ona zamierzonych celów. Umiejętność współpracy i znajdowania wspólnego interesu w realizacji zadań jest bardzo ważna. Umiejętności te możemy kształtować i rozwijać w pracownikach również dzięki wolontariatowi pracownicemu, realizowanemu w ramach strategii polityki personalnej.

Wolontariat pracowniczy pod skrzydłami HR pozwala:

- zbudować dodatkowe narzędzie motywacji i rozwoju pracowników,
- zaspokoić w pracownikach silną potrzebę uznania i szacunku,
- zachęcać pracowników do samorozwoju i doskonalenia się,
- tworzyć wspólnie kulturę organizacyjną firmy w oparciu o jej wartości,
- budować wizerunek firmy kompetentnej i prestiżowej,
- wyłaniać i kształtować przyszłych liderów,
- budować poczucie wspólnej odpowiedzialności za cel biznesowy firmy,
- tworzyć efektywne i trwałe relacje z klientami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

HR zyskuje w oczach pracowników, jeśli widzą oni, że firmie autentycznie zależy na ich aktywności społecznej, dając temu wyraz poprzez kompleksowe wsparcie działań wolontariackich.

W jaki sposób wolontariat pomaga nam się rozwijać?

Najlepiej uczymy się przez doświadczanie. A wolontariat jest znakomitą okazją, aby rozwijać swoje kompetencje w niestandardowy sposób, poznawać lepiej siebie w innej, niż firmowa, rzeczywistości.

Wolontariusze poprzez realizację ważnego celu społecznego reagują mniej sceptycznie na odmienne od ich własnych przekonania. Uczą się, jak najlepiej rozwiązać dany problem. W naturalnych warunkach, pozbawionych presji biznesowej potrafią lepiej „wchodzić w buty innych”. Uważniej słuchają siebie nawzajem, dając sobie przestrzeń do wypowiedzi. W naturalny sposób zdobywają nowe kompetencje i rozwijają te, które już mają. Wracają do firmy i zmieniają swoje przekonania i nastawienie do zespołowej pracy.

A co zyskuje pracodawca? Zadowolonych, lepiej komunikujących się i współpracujących pracowników, którzy wierzą w skuteczność wspólnego działania. Poprzez pracę społeczną dostrzegają oni wspólne wartości swoje i firmy, i przez to chętniej dbają o rozwój swój i zespołu. Stają się bardziej empatyczni, dając sobie zrozumienie i wypracowane wspólnie etyczne normy grupowe. Budując w ten sposób silne więzi i wspólną odpowiedzialność za cele biznesowe. Doceniają bardziej siebie i swoje mocne strony. A dzięki temu widzą, ile potrafią. Mają większe poczucie spełnienia, rozwoju i harmonii.

Wolontariat kompetencji – nieuchronny trend

Najprostszy podział wolontariatu pracowniczego to:

- Wolontariat „hands on” – głównie praca fizyczna, np. malowanie ścian, sadzenie drzew, urządzenie placu zabaw
- Wolontariat „skill based” – wolontariat kompetencji – praca w oparciu o specjalistyczne umiejętności i specyficzne pasje

Wolontariat kompetencji to przyszłość wolontariatu pracowniczego. Wolontariusze mogą wykorzystać swoje doświadczenie zawodowe i umiejętności do pomagania innym. Pomagać mogą zarówno pracownikom placówki, jak i ich podopiecznym, czy wolontariuszom. Wsparcie może przybierać formę doradztwa, edukacji, czy wykonania konkretnych usług dla organizacji społecznych (fundacje, stowarzyszenia), czy jednostek administracji publicznej



i samorządowej (np. szkoły, szpitale, domy kultury, MOPS). Tego typu pomoc zwielokrotnia się jak kula śnieżna, gdyż to, czego wolontariusze nauczą, na przykład pracowników danej placówki, wykorzystują oni w swojej pracy z podopiecznymi. Korzyści po obu stronach są ogromne. Wolontariusze mają realny wpływ na zmianę społeczną. Udzielając wsparcia, które jest naturalnym zasobem firmy, mogą sprawić, że dana organizacja będzie działać jeszcze sprawniej i efektywniej, będzie mogła rozszerzyć swoją ofertę, czy budować relacje z nowymi partnerami, oszczędzając jednocześnie własne finanse dzięki wolontariuszom i firmie. Pomysłów na pomoc jest tyle, ilu ludzi czuje potrzebę podzielenia się z innymi swoją wiedzą zawodową, czy realizowaną pasją.

Najczęściej rozwijane kompetencje przez pracowników – nabywane w trakcie projektów wolontariackich:

- Działanie w zespole
- Elastyczność działania
- Wytrwałość i dążenie do rezultatów
- Budowanie relacji
- Perswazja
- Empatia
- Samodzielność
- Zdolności organizacyjne
- Efektywna komunikacja

Włączając wolontariat pracowniczy do strategii polityki personalnej, możemy wykorzystać zasoby i narzędzia HR do realizacji, badania i ewaluacji projektu.



Formy wolontariatu pracowniczego

Wolontariat pracowniczy można podzielić na kilka podstawowych działań:

FORMA WOŁONTARIATU KOMPETENCJI	WYBRANE PRZYKŁADY
Autorskie projekty pracowników	W ramach wewnętrznego konkursu grantowego w firmie, zespoły pracowników otrzymują pieniądze na realizację autorskich projektów pomocy w wybranej społeczności, np. mentoring, szkolenia, doradztwo, usługi. Przykładowe korzyści: • nauka umiejętności wystąpień publicznych, pisania komunikatów, • efektywna komunikacja i współpraca w zespole, • rozwój kompetencji zarządzania projektem, czasem, zespołem, • radzenie sobie ze stresem, większa asertywność i empatia, • większa samodzielność.
Własne programy społeczne firmy	Firma jest pomysłodawcą programu. Poprzez wsparcie merytoryczne, organizacyjne i finansowe zachęca pracowników do udziału w projekcie, np. mentoring, tutoring, szkolenia, doradztwo, usługi. Przykładowe korzyści: • kształtowanie, wzmacnianie kultury organizacyjnej, praca na wartościach firmowych, • budowanie wizerunku firmy kompetentnej, • wzbogacenie wiedzy i kompetencji firmy oraz pracowników.
Programy/akcje społeczne organizowane przez podmioty zewnętrzne	Pomysłodawcą jest, np. fundacja lub stowarzyszenie. Firma wspiera pracowników w dołączeniu i realizacji akcji, np. dzięki wsparciu organizacyjnemu lub finansowemu pracodawcy. Przykładowe korzyści: • źródło innowacji, • budowanie renomy firmy,



- budowanie wspólnotowości na tych samych wartościach,
- szersza sieć kontaktów.

**Wolontariat
połączony z
wyjazdem
integracyjnym lub
szkoleniem**

Firma organizuje wspólną, dobrowolną pomoc pracowników – wolontariuszy w miejscu wyjazdu, np. warsztaty edukacyjne, doradztwo, usługi.

Przykładowe korzyści:

- integracja pracowników,
 - wzrost empatii i wzajemnego zrozumienia,
 - budowanie współpracy na wspólnych wartościach.
-

Jeśli tematyka wolontariatu pracowniczego i CSR jest Państwu bliska serdecznie zapraszamy do zapoznania się z programem szkolenia [„Wolontariat pracowniczy i CSR – narzędzie rozwoju pracowników i firmy”](#)

