



WOLONTARIUSZ – W CZORAJ, DZIŚ I JUTRO

VIII KONFERENCJA KOALICJI
LIDERZY PRO BONO

1 grudnia 2020 roku
godz. 10:00–13:00



online / www.facebook.com/LiderzyProBono

SPIS TREŚCI

- 3 • PROGRAM
- 4 • O KOALICJI LIDERZY PRO BONO
- 5 • CZŁONKOWIE KOALICJI
- 7 • O KONFERENCJI
- 9 • PROCES DOSKONALENIA WOŁONTARIATU PRACOWNICZEGO.
DONIESIENIE Z BADAŃ NAUKOWYCH
- 17 • KARTA ZASAD WOŁONTARIATU PRACOWNICZEGO
- 22 • DO CZEGO MOŻE SŁUŻYĆ KARTA ZASAD
WOŁONTARIATU PRACOWNICZEGO?
- 24 • O WOŁONTARIACIE PRACOWNICZYM PRZYSZŁOŚCI
- 27 • NAGRODA „CZŁOWIEK WIEDZY I DOŚWIADCZENIA”
- 28 • LAUREACI 4. EDYCJI NAGRODY
„CZŁOWIEK WIEDZY I DOŚWIADCZENIA”
- 33 • LUDZIE KONFERENCJI
- 40 • PARTNERZY KONFERENCJI

Kliknij:

- w temat w spisie treści, a przeniesiesz się do wybranego tekstu;
- na górze na dowolnej stronie, a wrócisz do spisu treści.

PROGRAM

- 10:00–10:45** **Otwarcie konferencji online**
Grzegorz Nawrocki, prowadzący konferencję
- Powitanie uczestników przez przedstawiciela Koalicji Liderzy Pro Bono**
Magdalena Duszyńska-Walczak, prezeska zarządu Nowej Ery
- 35 lat od ustanowienia przez Zgromadzenie Ogólne ONZ Międzynarodowego Dnia Wolontariusza, obchodzonego 5 grudnia**
Paweł Łukasiak, prezes zarządu Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce
- Jak pomagać, to z radością**
Jerzy Owskiak, prezes zarządu Fundacji Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy
- Proces doskonalenia wolontariatu pracowniczego.**
Doniesienie z badań naukowych
prof. dr hab. Aldona Glišńska-Neweś, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
-
- 10:45–12:30** **Karta Zasad Wolontariatu Pracowniczego Koalicji Liderzy Pro Bono**
Cel i idea przyświecająca powstaniu Karty
Paweł Łukasiak, prezes zarządu Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce
- Prezentacja Karty poparta dobrymi praktykami firm członkowskich Koalicji Liderzy Pro Bono**
Jacek Kowalski, członek zarządu ds. kapitału ludzkiego Orange Polska
Przemysław Furlepa, wiceprezes zarządu BNP Paribas Bank Polska
Ewelina Rozpara, rzeczniczka prasowa, menedżerka ds. marketingu i komunikacji, VIVE Group
Marzena Atkielska, prezeska zarządu Fundacji Santander Bank Polska
Aneta Podyma-Milczarek, prezeska zarządu Unum Życie TUiR
Michał Kwasek, członek zarządu Grupy ANG
- Partnerzy konsultacji społecznych o Karcie**
- Przyszłość Karty**
Tomasz Schimanek, ekspert ds. organizacji pozarządowych i programów społecznych
- O wolontariacie pracowniczym przyszłości**
dr Marta Karwacka, SENSE Sustainable Thinking
-
- 12:30–13:00** **Finał 4. edycji Nagrody „Człowiek wiedzy i doświadczenia” Koalicji Liderzy Pro Bono – prezentacja laureatów**
-

O KOALICJI LIDERZY PRO BONO



Koalicja Liderzy Pro Bono (dawniej Prezesi-wolontariusze) powstała w 2011 roku. Tworzą ją prezesi i członkowie zarządów różnych firm i organizacji działających w Polsce, których łączy przekonanie o znaczącej wartości wolontariatu i społecznego zaangażowania biznesu.

Misją Koalicji Liderzy Pro Bono jest pokazywanie korzyści i możliwości, jakie wolontariat daje zarówno pracownikom, menedżerom, liderom, jak i całej firmie, a także organizacjom i lokalnym społecznościom. Wolontariat kompetencji – wspieranie innych przez dzielenie się wiedzą i doświadczeniem – oraz wolontariat pracowniczy to dwa główne obszary, w których Liderzy Pro Bono mają wyjątkowy potencjał będący sumą doświadczeń, praktyk i narzędzi.

Koalicja Liderzy Pro Bono to projekt, który rozwija platformę współpracy i wymiany doświadczeń między liderami biznesu a liderami organizacji społecznych. Jest to szczególnie ważne w obliczu wyzwań współczesnego świata – społecznych, ekologicznych, gospodarczych.

Projekt jest koordynowany przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce i Inwestycje Społeczne.

Więcej informacji o Koalicji na www.liderzyprobono.pl

CZŁONKOWIE KOALICJI



MARZENA ATKIELSKA
prezeska zarządu, Fundacja
Santander Bank Polska



MAREK KUŻAKA
prezes zarządu,
AMS



WOJCIECH BOROWSKI
prezes zarządu,
McCann Worldgroup



ADAM KALBARCZYK
prezes zarządu,
Altix



MICHAŁ CIUNDZIEWICKI
prezes zarządu,
Jet Line



JACEK KOWALSKI
członek zarządu,
ds. kapitału ludzkiego
Orange Polska



**MAGDALENA DUSZYŃSKA-
-WALCZAK**
prezeska zarządu,
Nowa Era



MICHAŁ KWASEK
członek zarządu,
Grupa ANG



PRZEMYSŁAW FURLEPA
wiceprezes zarządu,
BNP Paribas Bank Polska



EWA PAGA
prezeska zarządu,
Fundacja im. Lesława A. Pagi

CZŁONKOWIE KOALICJI



EWA PAWŁOWSKA

prezeska zarządu,
Fundacja Integracja



AGNIESZKA SERVAAS

prezeska zarządu,
VIVE Management



SYLWESTER PEDOWICZ

dyrektor oddziału/
country manager,
Ikano Bank AB



PIOTR WIELGOMAS

prezes zarządu,
Bigram



**ANETA PODYMA-
-MILCZAREK**

prezeska zarządu,
Unum Życie TUIR



**ANNA WŁODARCZYK-
-MOCZKOWSKA**

prezeska zarządu, Wiener
Towarzystwo Ubezpieczeń



KRZYSZTOF PRASAŁ

prezes zarządu,
Dom Inwestycyjny Xelion



LESZEK ZIELIŃSKI

prezes zarządu,
Job Solutions



MAREK RYBIEC

prezes zarządu,
iWealth Management

KUBA ZWOLIŃSKI

prezes zarządu,
Snowdog

O KONFERENCJI

PAWEŁ ŁUKASIAK

PREZES ZARZĄDU AKADEMII ROZWOJU
FILANTROPII W POLSCE



Czas na Kartę Zasad Wolontariatu Pracowniczego!

35 lat temu Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych rezolucją z 17 grudnia 1985 roku ustanowiło 5 grudnia Międzynarodowym Dniem Wolontariatu. Rok 2001 był obchodzony jako Międzynarodowy Rok Wolontariatu.

Dziewięć lat temu Parlament Europejski postanowił również docenić wolontariuszy, ogłaszając 2011 Europejskim Rokiem Wolontariatu. Odpowiedzią na ten wzrost zainteresowania wolontariatem było utworzenie w Polsce przez prezeski i prezesów znanych firm: Enea, Nutricia Polska, AXA TFI, Bank Citi Handlowy, Danone, Grupa Telekomunikacja Polska – Koalicji Prezesi-wolontariusze. W kolejnych latach grono członków Koalicji znacznie się powiększyło. W 2019 roku Koalicja zmieniła nazwę na Liderzy Pro Bono.

Po niemal dekadzie działalności, wspierania rozwoju wolontariatu, wdrażania projektów wolontariatu pracowniczego przez członków Koalicji przyszedł czas na podsumowanie tych doświadczeń i opracowanie dokumentu regulującego i systematyzującego tę formę zaangażowania społecznego – Karty Zasad Wolontariatu Pracowniczego.

Prace nad dokumentem zainicjowała Koalicja Liderzy Pro Bono. W pierwszym etapie zajmowała się nimi grupa robocza liderów i ekspertów z BNP Paribas Bank Polska, Orange Polska, Grupy ANG, Unum Życie TUiR, Jet Line, Ikano Bank i VIVE Management. Następnie przeprowadzono konsultacje z wolontariuszami z Orange Polska, BNP Paribas Bank Polska, VIVE Management, Unum Życie TUiR i Fundacji Santander Bank Polska. W trzecim etapie nastąpiły konsultacje zewnętrzne z organizacjami: Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Stowarzyszeniem Centrum Wolontariatu, Business Centre Club i Pracodawcami RP.

Tak skonsultowany dokument zawiera definicję wolontariatu pracowniczego, opisuje korzyści z niego płynące dla firm, wolontariuszy i społeczności oraz listę praw i obowiązków wolontariuszy i przedsiębiorców.

O KONFERENCJI

Wydawałoby się, że wolontariat w sytuacji kryzysowej, wywołanej epidemią, nie będzie priorytetem dla przedsiębiorstw i menedżerów. Okazuje się jednak, że tam, gdzie był on już uruchomiony, wolontariusze bardzo szybko reagowali, tworzyli projekty wsparcia dla pracowników, ich rodzin i firm. Odpowiadając bezpośrednio na pojawiające się niecodzienne potrzeby, wolontariusze angażowali się w szycie maseczek, dostarczanie posiłków dla seniorów i osób poddanych izolacji i kwarantannie oraz w najróżniejsze formy wsparcia dla szpitali. To wolontariusze budują pozytywny wizerunek w tych trudnych czasach.

Wolontariat pracowniczy jest jedną z dróg nadawania życiu sensu, realizowania ważnych wartości. Dlatego też propagowanie tej formy działania opartej na głębszych motywacjach, zorientowanej na zaspokajanie wyższych potrzeb pracowników i społeczności jest tak potrzebne. Rozwój i upowszechnianie takiego wolontariatu wymaga narzędzi takich jak Karta Zasad Wolontariatu Pracowniczego. **Czas na nowe otwarcie w wolontariacie pracowniczym.**

Oddajemy wolontariuszom, menedżerom i właścicielom zestaw podstawowych zasad, wokół których mogą tworzyć nowe projekty wolontariackie. Wiele analiz i raportów pokazuje, że organizatorzy wolontariatu pracowniczego koncentrują się na korzyściach dla firmy. Taki bywa też jego społeczny odbiór.

Tymczasem oczekiwania społeczności, organizacji i samych wolontariuszy idą w kierunku modelu bardziej zrównoważonego, zarówno jeśli chodzi o prawa, jak i korzyści. W zbudowaniu takiego zrównoważonego modelu pomoże Karta Zasad Wolontariatu Pracowniczego.

Gorąco zachęcamy do jej stosowania!

Pobierz Kartę: www.liderzyprobono.pl/karta



PROCES DOSKONALENIA WOŁONTARIATU PRACOWNICZEGO. DONIESIENIE Z BADAŃ NAUKOWYCH



PROF. DR HAB. ALDONA GLIŃSKA-NEWEŚ

WYDZIAŁ NAUK EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA
UNIwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Wstęp

Wolontariat pracowniczy to fenomen, wyjątkowy i niezwykły. Jako badaczka zjawisk organizacyjnych związanych z zachowaniami pracowników, rozpoczynając swoją przygodę z badaniami praktyk społecznej odpowiedzialności biznesu, nie spodziewałam się, że odtąd moje zainteresowania skupią się właśnie na wolontariacie, że poznam w ten sposób wielu fantastycznych ludzi działających z ogromną pasją, a także że odkryję obszar badań, dzięki któremu można wyjaśnić wiele zjawisk organizacyjnych. Co więcej, tzw. business case wolontariatu, czyli jego biznesowe uzasadnienie w postaci korzyści, jakie przynosi organizującym go firmom, daje także mnie samej poczucie większego sensu wykonywanej pracy dzięki temu, że moje badania promują społeczną odpowiedzialność biznesu.

W niniejszym artykule pragnę podzielić się wycinkiem wyników badań, które realizuję wraz ze swoim zespołem. Prowadzą one m.in. do rekomendacji w obszarze doskonalenia praktyki wolontariatu pracowniczego w polskich organizacjach.

Efekty wolontariatu: perspektywa pracowników

Wolontariat pracowniczy (zwany też korporacyjnym) cieszy się zainteresowaniem badaczy nauk o zarządzaniu na całym świecie. W ich badaniach dają się wyróżnić dwa główne nurty: identyfikacja czynników sprzyjających angażowaniu się pracowników w wolontariat oraz efektów, jakie wolontariat przynosi samym pracownikom i ich firmom. Wśród tych drugich wymienia się przede wszystkim wzrost poczucia sensowności wykonywanej pracy, wzrost zaangażowania i przywiązania pracowników do ich organizacji oraz wzmocnienie relacji interpersonalnych. Co ciekawe, nasze badania sugerują, że w przypadku polskich wolontariuszy korporacyjnych mechanizm ten ma swoją szczególną specyfikę – o czym za chwilę.

Sensowność pracy (ang. *work meaningfulness*) jest uważana za jeden z istotniejszych czynników sprzyjających motywacji i zaangażowaniu pracowników, a wynika zarówno z poczucia celowości i użyteczności wykonywania swoich zadań, jak i z poczucia przynależności do organizacji, która robi rzeczy o dużym znaczeniu. Praca dla firmy, która realizując działania prospołeczne i proekologiczne, przyczynia się do budowy wyższego dobra, daje pracownikom poczucie celu i znaczenia ich pracy.

PROCES DOSKONALENIA WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO. DONIESIENIE Z BADAŃ NAUKOWYCH

Nic dziwnego, że duma i poczucie związku z firmą, która robi ważne i dobre rzeczy dla społeczeństwa i środowiska, pojawia się zwłaszcza tam, gdzie pracownicy są wspierani i zachęceni do aktywnego uczestniczenia w takich inicjatywach, np. przez programy wolontariatu pracowniczego. Oto przykładowe wypowiedzi pracowników-wolontariuszy na ten temat:

„Fajnie jest utożsamiać się z firmą, która promuje takie wartości. Nie zmieniałam dotąd tej pracy częściowo dlatego, że firma wspiera takie działania [tzn. wolontariat]”.

„Dzięki temu, że mamy wolontariat pracowniczy, to mamy szansę stać się fajnymi, dobrymi ludźmi. Ludźmi, którzy mają szansę coś zaoferować”.

„To nie jest tylko pomaganie słabszym, wykluczonym, ale przede wszystkim działanie społeczności na rzecz ważnych idei i wartości”.

Realizacja projektów w ramach wolontariatu pracowniczego stanowi ogromną wartość dla samych pracowników, wzmacniając ich indywidualne poczucie sensu, wartości i znaczenia. Dzieje się tak dlatego, że widzą i czują swój osobisty udział w rozwiązywaniu istotnych problemów społecznych lub środowiskowych. Mówią o tym np. w ten sposób:

„To jest właśnie poczucie robienia czegoś sensownego. To jest pomaganie sobie w tym sensie, że człowiek się po prostu dobrze czuje po takich akcjach, po takich działaniach, gdzie można komuś pomóc, ale też sobie pomóc. To jest superdoświadczenie dobrze spędzonego czasu”.

„Dla mnie było to bardzo osobiste. Chciałam rozwijać sama siebie, swoją osobowość. Ale chciałam też zmieniać świat. Jeśli firma daje mi na to szansę, to jest niesamowite wsparcie”.

Nasze badania pokazują, że udział w programach wolontariatu pracowniczego przyczynia się także do rozwoju kompetencji pracowników. Kompetencje traktujemy w tym przypadku bardzo szeroko, jako połączenie wiedzy teoretycznej, praktycznych umiejętności oraz postaw wobec pracy i organizacji. Wolontariat pracowniczy przyczynia się do nabywania wielu różnorodnych kompetencji, przede wszystkim wtedy, gdy projekty wolontariackie są od A do Z przygotowywane i koordynowane przez samych wolontariuszy. Muszą oni wówczas zidentyfikować cel projektu, jego beneficjentów, skalkulować budżet, zaplanować działania, zorganizować ludzi i zasoby materialne. Po drodze pojawia się wiele problemów, z którymi należy sobie poradzić, od nagłej ulewnej po skomplikowane problemy interpersonalne. Jest to bezcenna szkoła i test kompetencji pracowników, w tym kompetencji przywódczych, pracy w zespole, zarządzania projektami. Wolontariusze pokonują swoje słabości i odkrywają często umiejętności, o których wcześniej nie mieli pojęcia. Mówią o tym m.in. tak:

„Nasze podejście się zmienia, to na pewno. Żeby to koordynować, obchodzić wszystkie bariery... musimy radzić sobie ze stresem i z tak różnorodnymi sytuacjami, które są niecodzienne dla nas. Ci ludzie [wolontariusze] są najlepszymi kandydatami dla HR-ów do awansu”.

PROCES DOSKONALENIA WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO. DONIESIENIE Z BADAŃ NAUKOWYCH

„Tutaj wychodzi bardzo mocno na jaw, czy ktoś jest odpowiedzialny, czy ktoś jest mniej odpowiedzialny, sumienny, punktualny, i tego tutaj się nie oszuka”.

„Staję się specjalistą od rzeczy, o których nie miałam pojęcia. To jest cudne w wolontariacie – znaleźć w tym wyzwanie, jest to coś, co mnie również czegoś nauczy, czego sama się uczę. Takie postawy są potem bezcenne w codziennej pracy w firmie”.

Udział w programie wolontariatu rozwija naturalnie także świadomość istniejących problemów społecznych i środowiskowych. Nie jest to wyłącznie korzyść o znaczeniu ogólnospołecznym – dzięki temu wzbogacają się kompetencje indywidualne pracowników, takie jak inteligencja emocjonalna i społeczna, wpływając na ich stosunek do pracy i współpracowników. Tak zwana motywacja prospołeczna, czyli motywacja do pomagania innym ludziom, ma bardzo szerokie znaczenie, odnosząc się także do pomagania współpracownikom lub klientom własnej firmy. Tak mówią o tym sami wolontariusze:

„To zmienia wolontariuszy, ogromnie! Przedtem mieliśmy przewidywalną pracę i życie rodzinne. Teraz wyjście poza ten przewidywalny świat sprawia, że myślimy: »Kurczę! Moje problemy są w ogóle nieporównywalne z problemami tych ludzi tutaj«”.

„Na pewno nauczyły mnie [projekty wolontariackie] innego spojrzenia na świat”.

Firmowe projekty wolontariackie to doskonały przykład tzw. job craftingu, czyli umożliwienia pracownikom decydowania o tym, co i jak będą robić. Sprawia to, że wykorzystują w ten sposób swoje prawdziwe i naturalne talenty, o których czasem nie wiedzą współpracownicy. Oprócz poznania się nawzajem w ten sposób, od nieco innej strony niż codzienne obowiązki zawodowe, pozwala to odkryć „ukryte diamenty” – kandydatów do wewnętrznego awansu w firmie:

„To jest wielka korzyść, że to nie są tylko zadania, które zwykle wykonujemy w biurze, np. ekspertyzy prawne. To jest fajne, że to łączy ludzi i powstaje więź, której nie da się stworzyć w biurze”.

„Myślę, że tak jak się poznaliśmy w trakcie tego projektu, to żaden inny teambuildingowy projekt tego nam nie przyniósł”.

W efekcie wolontariat pracowniczy wzmacnia **pozytywne relacje interpersonalne w firmie, integruje pracowników i sprzyja lepszemu poznaniu się nawzajem**. Dzięki temu jest budowany i wzmacniany klimat współpracy, poprawia się komunikacja wewnętrzna i koordynacja codziennych zadań:

„Dzięki wolontariatowi zaczęłam poznawać więcej ludzi, tych od nas, nawet szefową – mogłam współpracować z szefową jednego z wielkich działów. Poznaje się wspaniałych ludzi i mam teraz zupełnie inne relacje. Większa otwartość, szersze pole działania, jesteśmy dla siebie bardziej bezpośredni”.

PROCES DOSKONALENIA WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO. DONIESIENIE Z BADAŃ NAUKOWYCH

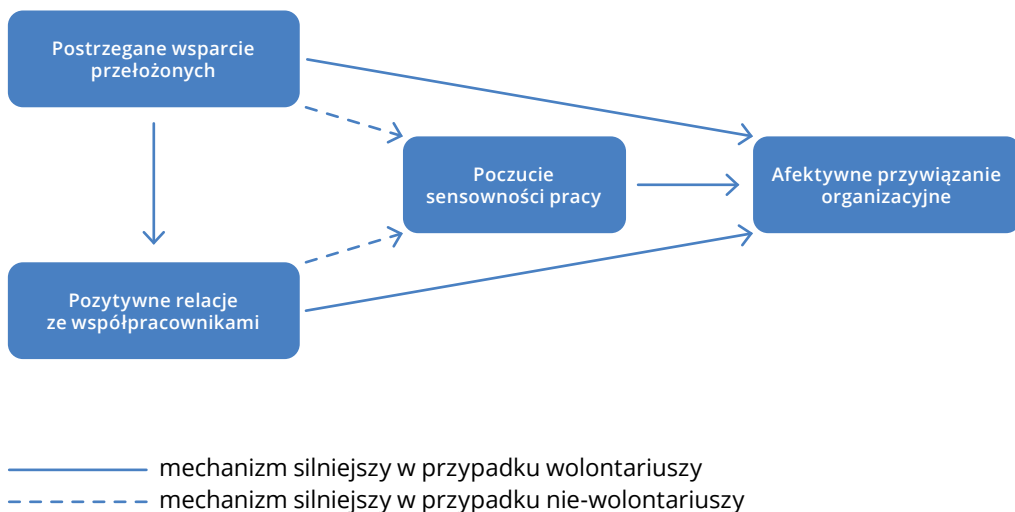
„Po tym naszym ostatnim wyjeździe powiem, że myśmy się z sobą bardziej zżyli, a siłą rzeczy, jak my się zżyliśmy, to automatycznie lepiej nam się pracuje”.

Opisane konsekwencje wolontariatu pracowniczego prowadzą do kolejnego ważnego efektu, jakim jest **afektywne przywiązanie organizacyjne**. Oznacza ono pozytywne emocjonalne przywiązanie pracownika do organizacji, czyli najbardziej pożądaną formę zaangażowania w firmę. Pracownik, który jest przywiązany emocjonalnie, silnie identyfikuje się z celami organizacji i pozostaje w niej, ponieważ chce. W światowej literaturze naukowej wskazuje się na dostrzeganą przez pracowników aktywność firmy w obszarze działań społecznie odpowiedzialnych jako źródło poczucia sensowności tego, co robią, dzięki czemu czują się bardziej związani z firmą i dumni z niej. Wolontariusze potwierdzają to m.in. tymi słowami:

„Z całą pewnością to [wolontariat] prowadzi do przywiązania do tych wartości, bliskości z firmą i wartościami, w które firma wierzy. Po prostu pokazujemy, że to, w co wierzymy, co nazywamy naszymi wartościami, to robimy to w praktyce”.

Jednocześnie nasze badania sugerują, że w przypadku pracowników-wolontariuszy ich przywiązanie do organizacji, bardziej niż z poczucia sensowności pracy, wynika z faktu budowania relacji ze współpracownikami, a także postrzegania relacji z przełożonymi jako opartej na życzliwości i wsparciu. Przedstawia to rysunek 1.

Rysunek 1. Proces budowania afektywnego przywiązania organizacyjnego przez wolontariat pracowniczy.



PROCES DOSKONALENIA WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO. DONIESIENIE Z BADAŃ NAUKOWYCH

Przeprowadzone przez nas badanie w wybranych firmach realizujących wolontariat pracowniczy wskazuje, że afektywne przywiązanie organizacyjne budują postrzegane przez pracowników wsparcie przełożonych, pozytywne relacje ze współpracownikami i poczucie sensowności pracy. Jest to prawidłowość dotycząca wszystkich pracowników, **ale siła poszczególnych związków w tym procesie różni się w zależności od tego, czy pracownik uczestniczy w projektach wolontariackich**. W przypadku nie-wolontariuszy silniejszy jest mechanizm, w którym wsparcie przełożonego i relacje ze współpracownikami budują przywiązanie pracowników do organizacji za pośrednictwem wzmocnionego poczucia sensu pracy. Z kolei w przypadku wolontariuszy na ich przywiązanie do organizacji oddziałują bezpośrednio relacje z przełożonymi i współpracownikami, przy czym te pierwsze przyczyniają się do wzmocnienia tych drugich.

Wynik ten można interpretować następująco: **wolontariat pracowniczy w polskich firmach ma przede wszystkim wymiar relacyjny**. Możliwość udziału w wolontariacie wzmacnia poczucie wsparcia okazywanego pracownikom przez przełożonych i poprawia relacje ze współpracownikami, przez co uczestnicy projektów wolontariackich czują się emocjonalnie związani z firmą. Jednocześnie brak pośredniczenia w tym procesie poczucia sensowności pracy sugeruje, że w wolontariacie biorą udział częściej te osoby, których codzienne obowiązki nie spełniają ich oczekiwań, jeśli chodzi o poczucie sensowności; innymi słowy – wolontariat staje się dla nich narzędziem wzbogacenia sensowności pracy. Nie-wolontariusze nie uczestniczą w wolontariacie, ponieważ ich praca jest satysfakcjonująco różnorodna, ciekawa i w ich odczuciu ważna; nie wyklucza to jednakowoż, że postrzegają swoją pracę jako ważną również dlatego, że ich firma organizuje wolontariat pracowniczy.

Cechy wolontariatu sprzyjające jego efektom

Analizując opisane wcześniej korzyści z programów wolontariatu pracowniczego w postaci większej dumy z firmy, integracji ze współpracownikami czy rozwijania kompetencji, zauważyliśmy, że korzyści te są większe, jeśli wykonywane **projekty służą lokalnej społeczności**, czyli społeczności, w której pracownicy funkcjonują na co dzień. Innymi słowy, jeśli wolontariat jest realizowany na rzecz np. lokalnego szpitala lub domu dziecka albo jest rewitalizowana przestrzeń w miejscowości, w której znajduje się firma, wewnątrzorganizacyjne pozytywne efekty wolontariatu są dużo mocniejsze.

Dlaczego tak się dzieje? Można to wyjaśnić, odnosząc się do pojęcia kapitału społecznego. Pracując na rzecz lokalnej społeczności i pomagając jej w rozwiązywaniu realnych problemów społecznych lub ekologicznych, wolontariusze dają wyraz wartościom takim jak solidarność, odpowiedzialność, wzajemność, życzliwość. Naturalnie budują i wzmacniają w ten sposób więzi łączące ich ze środowiskiem, w którym żyją. To samo dotyczy postrzegania roli firmy w tym procesie: finansowany przez nią wolontariat, realizowany na rzecz społeczności, w której otoczeniu funkcjonuje, staje się formą aktywnego uczestniczenia i odwdzięczania się społeczności za zasoby, z których firma może korzystać. Pracownicy czują się wówczas dumni z tego, co ich firma robi dla swojego otoczenia.

PROCES DOSKONALENIA WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO. DONIESIENIE Z BADAŃ NAUKOWYCH

Wolontariusze rozumieją i czują wagę wykonywania projektów dla społeczności lokalnej. Stąd też bardzo często wybierają jako beneficjentów ludzi i instytucje ze swojego najbliższego otoczenia. Z drugiej strony, jeśli beneficjenci projektów są inni niż lokalni, pracownicy często pytają o możliwość przeprowadzenia kolejnej takiej inicjatywy w swoim najbliższym otoczeniu.

Bardzo istotną cechą efektywnych projektów wolontariackich jest również wpisana w ich istotę możliwość **interakcji wolontariuszy z beneficjentami**. Im częstszy, dłuższy i bliższy interpersonalnie jest kontakt między nimi, tym silniejsze emocjonalne angażowanie się wolontariusza w sytuację beneficjenta oraz poczucie sensu tego, co robi. Nasze badania pokazują, że przekłada się to także na większe korzyści z wolontariatu dla firmy w postaci pełniejszego rozwoju kompetencji rozwijanych tą drogą przez pracowników.

Połączenie wymienionych cech projektów wolontariackich, tzn. typu beneficjentów i intensywności kontaktu z nimi, pozwala wskazać pewne prawidłowości (rysunek 2).

Rysunek 2. Dominujące efekty udziału pracowników w wolontariacie w zależności od beneficjentów i intensywności kontaktu z nimi.



Każda z kombinacji przedstawionych na rysunku 2 przynosi korzyści firmie organizującej wolontariat. Niemniej wiedza o dominującym efekcie, jaki pojawia się w zależności od typu beneficjenta i charakteru interakcji z wolontariuszami, jest cenna z perspektywy kształtowania programów wolontariackich. Co więcej, dzięki takiej wiedzy można podejmować wysiłki np. w kierunku wzbogacenia wolontariatu o wymiar lokalny lub zwiększenia zakresu kontaktu z beneficjentami. Jest to zawsze możliwe chociażby dzięki zaangażowaniu lokalnych stowarzyszeń lub innych przedstawicieli lokalnej społeczności w realizowane projekty.

PROCES DOSKONALENIA WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO. DONIESIENIE Z BADAŃ NAUKOWYCH

Programy wolontariatu pracowniczego pojawiają się w przedsiębiorstwach z różnych powodów. Czasem wynika to z ogólnej polityki korporacyjnej, czasem jest to idea kierownictwa danej jednostki, ale zdarza się też, że to sami pracownicy zgłaszają pomysł uruchomienia programu. Zazwyczaj w tym ostatnim przypadku są to osoby, które już wcześniej działały jako wolontariusze indywidualni, a teraz chcą zaszcześcić tę ideę w swojej firmie. Nasze badania pokazują, że pracownicy, którzy wcześniej byli już wolontariuszami, np. w życiu prywatnym, stają się **naturalnymi liderami** wolontariatu korporacyjnego.

Bez względu na rodzaj programów wolontariatu charakter jego organizacji powinien dawać jak największą autonomię pracownikom: dotyczy to zarówno wyboru beneficjentów, sposobu wykonania projektu, jak i doboru uczestniczącego w nim zespołu. Dlaczego jest to takie ważne? Po pierwsze, wynika z opisanego wcześniej job craftingu, czyli wzmacniania poczucia sensowności przez dostosowywanie pracy do swoich wartości, umiejętności i potrzeb. Praca, o której pracownik decyduje, nadając jej sens zgodnie z subiektywnymi kryteriami, jest wykonywana ze zdecydowanie większym zaangażowaniem. Po drugie, autonomia w doborze celów i środków realizacji projektu pozwala ujawnić i rozwinąć pracownikom ich talenty. Wynika to z faktu, że projektując swój wolontariat, w naturalny sposób kierują oni swoją uwagę i zaangażowanie ku takim działaniom, które wykonują najlepiej, czyli swoim talentom właśnie. Po trzecie, jest to związane ze wzrostem motywacji (do działań wolontariackich, pomagania innym ludziom, pracy w ogóle), będącej pochodną autonomii, kompetencji i interakcji społecznych. W im większym stopniu jesteśmy niezależni w pracy, możemy wykorzystywać i rozwijać w niej swoje kompetencje, a także zawiązywać takie relacje z innymi ludźmi, jakich sobie życzymy, tym wyższa jest nasza motywacja do pracy. W ten sposób w wolontariacie pracowniczym znajduje swoje miejsce triada AMO: *ability – motivation – opportunity*, czyli zdolność – motywacja – możliwość, która jest uznawana za warunek zaangażowania i wysokiej efektywności pracy.

Jak wygląda praktyka przedsiębiorstw w tym obszarze? Najczęściej pracownicy mają całkowitą swobodę w kreowaniu swoich projektów wolontariackich. Na równych zasadach startują w konkursach grantowych, gdzie najważniejszy jest profesjonalizm przygotowania projektu. Zdarza się, że firma promuje określone cele i beneficjentów z nimi związanych, zachęcając pracowników do przygotowywania sprofilowanych w ten sposób projektów. Bywa to powiązane z profilem działania przedsiębiorstwa, czemu absolutnie nie należy się dziwić. Powiązanie wolontariatu z celami biznesowymi powoduje, że więcej przysłowiowych pieczeni zostaje upieczonych na jednym ogniu.

Podsumowanie: w poszukiwaniu doskonałości wolontariatu pracowniczego

Wolontariat pracowniczy czyni świat nieco lepszym, daje wolontariuszom możliwość realizacji ich pasji i godzenia życia zawodowego z prywatnym, a organizującym go firmom mnóstwo korzyści w relacjach zewnętrznych i wewnątrzorganizacyjnych. Z punktu widzenia nauk o zarządzaniu dostarcza z kolei wielu interesujących problemów badawczych.

PROCES DOSKONALENIA WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO. DONIESIENIE Z BADAŃ NAUKOWYCH

Przedstawiony tu wycinek badań prowadzi do kilku wniosków i rekomendacji. Po pierwsze, wolontariat pracowniczy zwiększa afektywne przywiązanie pracowników do firmy – zarówno tych, którzy uczestniczą w programie, jak i pozostałych. W przypadku wolontariuszy mechanizm budowania przywiązania opiera się na wzmacnianiu pozytywnych relacji z przełożonymi i współpracownikami; u nie-wolontariuszy przede wszystkim rośnie poczucie sensowności pracy w firmie, która wspiera takie przedsięwzięcia. Wynika z tego ważny aspekt organizowania wolontariatu – powinien on być wykonywany zespołowo, angażując pracowników z różnych komórek organizacyjnych. Z drugiej strony, do udziału w wolontariacie powinni być zachęcani przede wszystkim pracownicy, co do których można się spodziewać, że ich praca nie jest szczególnie ekscytująca lub różnorodna.

Po drugie, naturalnymi liderami wolontariatu pracowniczego stają się osoby mające już doświadczenie w tego rodzaju pracy. Wspieranie ich zaangażowania jest najlepszym sposobem upowszechniania tej praktyki w organizacji.

Po trzecie, ważne jest to, kto jest beneficjentem wolontariatu i czy wolontariusze mają z nim kontakt w czasie swojej pracy. Od tego zależą dominujące efekty, jakie projekty wolontariackie przynoszą samym wolontariuszom oraz ich firmie.

Po czwarte, przekazanie pracownikom jak największej autonomii w kształtowaniu ich projektów wolontariackich sprzyja uwalnianiu ich naturalnych talentów i buduje kapitał intelektualny organizacji.



Przedstawione w artykule wyniki badań pochodzą z projektu pt. „Pozytywna zmiana społeczna w organizacji jako czynnik zaangażowania przedsiębiorstwa w realizację zrównoważonego rozwoju”, finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki (nr 2017/25/B/HS4/01113), realizowanego w latach 2017–2020. W projekcie wykorzystano metody jakościowe (wywiady indywidualne i grupowe z koordynatorami i uczestnikami programów wolontariatu pracowniczego w 19 przedsiębiorstwach i ich fundacjach korporacyjnych) oraz badanie ilościowe (metodą CATI, na próbie 983 pracowników – wolontariuszy i nie-wolontariuszy z 4 przedsiębiorstw realizujących wolontariat pracowniczy).

KARTA ZASAD WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO I SPOŁECZNEGO ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW FIRM

Preambuła – rola Karty i cel jej opracowania

Zainteresowanie programami wolontariatu pracowniczego w Polsce stale rośnie. Wynika to przede wszystkim ze wzrostu świadomości korzyści, jakie niesie on pracownikowi, firmie i społeczności. Przyczynia się do tego także niebagatelna rola, jaką odgrywa wolontariat, również pracowniczy, w przeciwdziałaniu epidemii COVID-19 i jej skutkom. Powstają nowe metody jego wspierania i rozwijania (programy grantowe, szkoleniowe, aplikacje sprawdzające rozwój kompetencji, platformy kojarzące wolontariuszy z organizacjami).

Jednak podstawowe wartości i zasady dobrego programu wolontariatu pracowniczego nie są przez środowisko firm doprecyzowane, a są kluczowe dla jego tożsamości i dbałości o jego jakość w przyszłości. Szczególnie teraz, w 35. rocznicę ustanowienia przez Zgromadzenie Ogólne ONZ Międzynarodowego Dnia Wolontariusza (5 grudnia), która przypada w tym roku, warto było podjąć się zadania wypracowania i ogłoszenia Karty Zasad Wolontariatu Pracowniczego. Zadanie to przeprowadzono z inicjatywy Koalicji Liderzy Pro Bono, która wspiera rozwój wolontariatu pracowniczego.

Pokazujemy powiązania między wolontariatem pracowniczym a np.: wolontariatem rodzinnym, e-wolontariatem, wolontariatem kompetencji czy wolontariatem rozwijającym się w takich obszarach, jak: ochrona zdrowia, środowiska naturalnego, rozwój lokalny, sport, edukacja. Jesteśmy przekonani, że w ramach inicjatywy Koalicji Liderzy Pro Bono wypracujemy także wskazówki i rozwiązania niezbędne dla tych, którzy chcą uruchomić wolontariat pracowniczy w swoich firmach czy podjąć współpracę z organizacjami pozarządowymi.

Wolontariat pracowniczy przynosi ogromne korzyści wszystkim zaangażowanym stronom. Dlatego do zadań inicjatywy Koalicji Liderzy Pro Bono należało zbadać kluczowych wartości i korzyści wynikających z wolontariatu pracowniczego oraz warunków niezbędnych do jego wdrożenia z poszanowaniem praw wolontariuszy i współpracy opartej na dialogu z organizacjami pozarządowymi i społecznościami lokalnymi oraz przeprowadzenie konsultacji w środowisku firm i organizacji pozarządowych.

Pierwszy, kluczowy etap, czyli wypracowanie samej Karty, został już zrealizowany przez Koalicję Liderzy Pro Bono. Treść Karty przygotowali przedstawiciele firm tworzących Koalicję, eksperci i wolontariusze oraz została ona skonsultowana z największymi organizacjami pracodawców i organizacjami wspierającymi rozwój wolontariatu.

Karta zawiera definicję wolontariatu pracowniczego, warunki i zasady jego prowadzenia oraz wymienia korzyści, które może przynieść społecznościom lokalnym, pracownikom i pracodawcom.

Drugi etap, który jest przed nami, będzie polegał na promowaniu Karty, po to by popularyzować wolontariat pracowniczy i zachęcać do jego prowadzenia. Pierwszym krokiem jest ogłoszenie Karty Zasad Wolontariatu Pracowniczego podczas VIII konferencji Koalicji Liderzy Pro Bono, 1 grudnia 2020 roku.

KARTA ZASAD WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO I SPOŁECZNEGO ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW FIRM

WOLONTARIAT PRACOWNICZY to dobrowolna, bezpłatna praca na rzecz innych świadczona przez pracowników i wspierana przez ich pracodawcę. Pracodawca i pracownicy, a także ich partnerzy świadomie angażują się w działania wolontariackie w poczuciu odpowiedzialności za osoby, którym one służą. Wyrazem świadomego zaangażowania firmy jest uwzględnienie wolontariatu pracowniczego w jej dokumentach wewnętrznych: strategiach, planach, regulaminach pracy.

Wolontariat pracowniczy może przybierać różne formy organizacji i działań. Może być zorganizowanym programem będącym częścią strategii zaangażowania i odpowiedzialności społecznej firmy, do którego dołączają chętni pracownicy. Może być też systemem wsparcia przez pracodawcę, z użyciem różnych narzędzi, oddolnych inicjatyw pracowników firmy. Może także obejmować współpracę z partnerami spoza firmy, np. organizacjami pozarządowymi. Organizatorem wolontariatu może być firma, sami pracownicy lub podmiot zewnętrzny, np. organizacja pozarządowa.

Wolontariat pracowniczy opiera się na zaangażowaniu pracowników, ale może dotyczyć także innych osób, np. krewnych i znajomych pracowników firmy, jej współpracowników czy też pracowników podmiotów zależnych od firmy.

W ramach wolontariatu pracowniczego pracownicy dzielą się swoim czasem, umiejętnościami i kompetencjami na rzecz potrzebujących i beneficjentów społecznych. Wolontariat pracowniczy przynosi korzyści jego odbiorcom – społecznościom i organizacjom pozarządowym – a także pracownikom i pracodawcom.

KORZYŚCI DLA PRACOWNIKA:

- poczucie, że ma wpływ na otoczenie i zmienia świat na lepsze;
- satysfakcja z niesienia pomocy – darowania komuś swojej energii, wiedzy, wsparcia;
- rozwijanie kompetencji twardych i miękkich – także tych przydatnych w pracy zawodowej – i doświadczenia;
- pozyskiwanie nowych kontaktów;
- możliwość współpracy z innymi;
- poszerzanie horyzontów, rozwijanie pasji i zainteresowań;
- ciekawie, pożytecznie spędzony czas;
- doświadczanie różnych emocji;
- spojrzenie na świat i życie (zawodowe i prywatne) z innej perspektywy;
- bycie bohaterem dla innych albo dla samego siebie;
- edukacja na temat istotnych problemów społecznych;
- wzrost satysfakcji z pracy w firmie, która wspiera wolontariat i działania społeczne.

KORZYŚCI DLA PRACODAWCY:

- integracja zespołu w oparciu o wartości;
- poprawa komunikacji w zespole;
- rozwój kompetencji pracowników;
- odkrywanie naturalnych liderów;
- zwiększanie kreatywności;
- wzmacnianie postawy odpowiedzialności;
- budowanie pozytywnych relacji;
- dodatkowy zastrzyk dobrej energii w zespole, motywacji do działania;
- zyskanie nowych narzędzi do budowania kultury organizacyjnej;
- zyskanie nowych form uznania pracowników;
- większe zaangażowanie i identyfikacja pracowników z firmą;
- pozytywny i zgodny z oczekiwaniami współczesności wizerunek firmy zaangażowanej społecznie – realne działania, a nie tylko PR;
- wkład w budowę społeczeństwa obywatelskiego;
- budowanie lokalnych partnerstw z organizacjami społecznymi;
- wzmacnianie wpływu społecznego firmy przez nią generowanego;
- budowanie zaufania wśród klientów i partnerów;
- zwiększenie lojalności klientów firmy.

KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI I SPOŁECZNOŚCI:

- pozytywna zmiana lokalnej społeczności;
- rozwiązywanie realnych problemów i zaspokajanie aktualnych potrzeb;
- większa życzliwość społeczna;
- aktywizacja społeczności lokalnej i jej liderów;
- rozwój przedsiębiorczości społecznej;
- wzajemny transfer wiedzy i nowych kompetencji między biznesem i organizacjami społecznymi;
- budowanie partnerstwa dającego poczucie bezpieczeństwa;
- tworzenie odpowiedzialnego kapitału społecznego – budowanie współodpowiedzialności za społeczeństwo;
- kształtowanie nowych zaangażowanych społeczności;
- szerzenie misji organizacji, rozbudowa sieci wsparcia i popularyzacja misji organizacji;
- wsparcie w nagłaśnianiu danego problemu społecznego;
- przełamanie negatywnych stereotypów;
- wzajemne pokazanie możliwości rozwoju i osiągnięcia sukcesu;
- dawanie nadziei na „lepsze jutro”.

FUNDAMENTALNE ZASADY WOŁONTARIATU PRACOWNICZEGO

1. Wolontariat pracowniczy jest **zawsze dobrowolny**, co oznacza, że wolontariusz podejmuje się działania z własnej, nieprzymuszonej woli. Pracodawca nie może zmusić pracownika do świadczeń w ramach wolontariatu.
2. Udział w wolontariacie pracowniczym **nie może wchodzić w zakres obowiązków służbowych** pracownika. Pracodawca nie może w jakikolwiek sposób nagradzać, np. przez awanse, podwyżki, pracowników z powodu zaangażowania w wolontariat – obowiązuje zasada równego traktowania w zatrudnieniu.
3. Wolontariusz co do zasady pracuje w czasie wolnym od wykonywania obowiązków służbowych. Pracodawca, w porozumieniu z pracownikiem, może ustalić zasady dotyczące godzenia pracy zawodowej i wolontariackiej, np. udzielania pracownikom dodatkowych urlopów lub dni wolnych od pracy w celu wykonywania wolontariatu czy umożliwienia takiego działania w godzinach pracy.
4. **Wolontariusz nie pobiera za swoją pracę wynagrodzenia**. Pracodawca ustala zasady dotyczące pokrywania kosztów pracy wolontariuszy, np. kosztów przejazdów czy niezbędnego wyposażenia.
5. W wolontariacie pracowniczym **mogą brać udział wszyscy pracownicy firmy**, a także dodatkowo inne osoby, np. krewni i znajomi pracowników firmy, jej współpracownicy czy też pracownicy podmiotów zależnych od firmy.
6. Pracodawca sam lub przy współpracy partnerów odpowiada za organizację wolontariatu pracowniczego, określa jego cele, zasady i warunki pracy na rzecz innych, w tym prawa i obowiązki wszystkich interesariuszy.
7. Wolontariat pracowniczy **nie może bezpośrednio służyć promowaniu i sprzedaży** produktów lub usług firmy.
8. Wolontariat pracowniczy **służy przede wszystkim zaspokajaniu potrzeb ludzi i społeczności** lokalnych, a nie realizacji celów politycznych, gospodarczych czy religijnych.
9. Każdy pracownik przed przystąpieniem do wolontariatu powinien zostać przez pracodawcę poinformowany o celach, zasadach i warunkach wolontariatu pracowniczego, w szczególności o swoich prawach i obowiązkach.
10. Zasady i warunki pracy na rzecz innych w ramach wolontariatu pracowniczego **muszą uwzględniać poszanowanie praw i godności wolontariusza** oraz osób korzystających z jego pracy.
11. Podstawowymi obowiązkami wolontariusza jest **rzetelne wykonywanie swojej pracy wolontariackiej i przestrzeganie zasad ustalonych przez pracodawcę**.

FUNDAMENTALNE ZASADY WOŁONTARIATU PRACOWNICZEGO

12. Podstawowymi prawami wolontariusza są:

- a) praca na rzecz innych w bezpiecznych i higienicznych warunkach,
- b) uzyskanie informacji o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa związanym z wykonywanymi pracami oraz o zasadach ochrony przed ewentualnymi zagrożeniami,
- c) stały kontakt z osobą koordynującą pracę wolontariuszy,
- d) rezygnacja z wolontariatu w terminie umożliwiającym wolontariuszowi wywiązanie się z bieżących zobowiązań lub przekazanie ich innemu wolontariuszowi,
- e) objęcie ubezpieczeniem od następstw nieszczęśliwych wypadków na czas działań w ramach wolontariatu pracowniczego,
- f) otrzymywanie informacji zwrotnych dotyczących działań wolontariackich od osoby koordynującej pracę wolontariuszy,
- g) otrzymywanie pisemnych potwierdzeń działań świadczonych w ramach wolontariatu pracowniczego,
- h) udział w pracach nad przygotowaniem firmowego raportu społecznej odpowiedzialności, w części dotyczącej wolontariatu pracowniczego.

13. Podstawowymi obowiązkami pracodawcy w ramach wsparcia wolontariatu pracowniczego, bezpośrednio lub we współpracy z partnerami, są:

- a) zapewnienie bezpieczeństwa i odpowiednich warunków oraz narzędzi świadczenia pracy na rzecz innych,
- b) przygotowanie wolontariuszy do pracy na rzecz innych przez przedstawienie pełnej informacji o planowanych działaniach w ramach wolontariatu pracowniczego,
- c) sprawowanie nadzoru nad pracą wolontariuszy, w tym wyznaczenie osoby koordynującej ich pracę,
- d) reagowanie na pytania, propozycje i wnioski ze strony wolontariuszy dotyczące świadczonych usług,
- e) monitorowanie pracy wolontariuszy, ocena jej efektów i wpływu na społeczność lokalną,
- f) przygotowanie oferty działań wolontariackich – koordynowanie działań lub umożliwienie realizacji oddolnych inicjatyw,
- g) stworzenie środowiska sprzyjającego realizacji inicjatyw wolontariackich: zaangażowanie menedżerów, docenianie działań,
- h) stworzenie i publikacja zasad dobrowolnego wolontariatu pracowniczego,
- i) komunikacja o podjętych działaniach w ramach wolontariatu pracowniczego,
- j) wydanie pisemnego potwierdzenia świadczonych przez wolontariusza usług,
- k) budowanie wśród pracowników świadomości dotyczącej działań wolontariackich i ich wpływu na społeczną zmianę.

Dodatkiem do Karty Zasad Wolontariatu Pracowniczego, tworzonym w przyszłości, będzie dokument zawierający m.in.: przykłady różnych form wolontariatu pracowniczego, definicje, przykładowe formy wsparcia pracowników-wolontariuszy przez pracodawcę, aktualizowany wraz z rozwojem dziedziny wolontariatu pracowniczego.

Treść Karty została przygotowana przez przedstawicieli firm tworzących Koalicję Liderzy Pro Bono, ekspertów i wolontariuszy oraz skonsultowana z największymi organizacjami pracodawców i organizacjami wspierającymi rozwój wolontariatu.

DO CZEGO MOŻE SŁUŻYĆ KARTA ZASAD WOŁONTARIATU PRACOWNICZEGO?



TOMASZ SCHIMANEK

POLITYK SPOŁECZNY, DZIAŁACZ POZARZĄDOWY, EKSPERT AKADEMII ROZWOJU FILANTROPII W POLSCE, BIORĄCY UDZIAŁ W WYPRACOWANIU KARTY ZASAD WOŁONTARIATU PRACOWNICZEGO

Wypracowana w ramach Koalicji Liderzy Pro Bono **Karta Zasad Wolontariatu Pracowniczego** jest pierwszym tego typu rozwiązaniem dotyczącym pracy społecznej pracowników firm działających w Polsce. Oczywiście sama formuła karty, określającej zasady czy standardy postępowania w działalności biznesowej czy społecznej, nie jest czymś nowym. Tego typu rozwiązania na świecie i w Polsce są stosowane np. w zarządzaniu organizacją, prowadzeniu działalności filantropijnej czy etycznym prowadzeniu działalności biznesowej. Wspólną cechą takich kart jest to, że są tworzone przez ludzi, firmy, organizacje, których działalności dotyczą. Są przejawem dobrowolnej samoregulacji, a nie legislacyjnego obowiązku, na którego kształt osoby mające się do niego stosować często nie mają wpływu.

Na podstawie doświadczeń z wykorzystaniem kart zasad w różnych sferach aktywności można określić potencjalne zastosowania Karty Zasad Wolontariatu Pracowniczego. Może ich być wiele, wszystko zależy od potrzeb. Kartę można porównać do uniwersalnego urządzenia. Użytkownik wykorzystuje na co dzień tylko kilka jego podstawowych funkcji, ale w razie potrzeby może sięgnąć do wielu innych, bardziej skomplikowanych. O ile jest mu to potrzebne.

Być może kilka przykładowych możliwych zastosowań Karty opisanych poniżej będzie zachętą dla wszystkich zainteresowanych do szerokiego i racjonalnego jej wykorzystywania. Jeżeli nie teraz, to w przyszłości.

Karta może służyć m.in.:

- **informowaniu**, czym jest wolontariat pracowniczy, na czym polega i jak może być realizowany,
- **upowszechnianiu** wolontariatu pracowniczego – dzięki Karcie można promować tę ideę wśród przedsiębiorców, pracowników i w całym społeczeństwie,
- **legitymizacji** wolontariatu pracowniczego, który przecież nie jest definiowany w obowiązującym prawie ani – jak na razie – w powszechnym obiegu społecznym,
- **budowaniu pozytywnego wizerunku** wolontariatu pracowniczego, przede wszystkim przez pokazywanie korzyści, które przynosi,

DO CZEGO MOŻE SŁUŻYĆ KARTA ZASAD WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO?

- **rozwijaniu** wolontariatu pracowniczego zarówno w wymiarze ilościowym, czyli pozyskiwaniu nowych firm i nowych wolontariuszy, jak i jakościowym, czyli doskonaleniu metod i sposobów jego prowadzenia,
- **samoregulacji** wolontariatu pracowniczego, stworzeniu swoistego wzorca postępowania dla firm i pracowników,
- **zapewnieniu jakości** świadczonego wolontariatu pracowniczego przez wskazanie zasad, które tę jakość gwarantują,
- **samokontroli** zgodności prowadzonego wolontariatu pracowniczego z zasadami i dobrymi praktykami określonymi w Karcie, a także **społecznej kontroli** przestrzegania postanowień Karty,
- **edukacji** tych, którzy rozpoczynają swoją przygodę z wolontariatem pracowniczym,
- **integracji** środowisk związanych z wolontariatem pracowniczym,
- **lepszemu ochronie praw** zarówno osób korzystających z pomocy wolontariuszy, jak i samych wolontariuszy.

Dzisiaj w Polsce z pewnością najważniejsze funkcje Karty to informowanie, upowszechnianie, legitymizowanie i budowanie pozytywnego wizerunku wolontariatu pracowniczego, ale wierzę, że stopniowo będą wykorzystywane również inne jej możliwości.

Oficjalne zaprezentowanie Karty na konferencji Koalicji Liderzy Pro Bono to początek długiej drogi zmierzającej do wykorzystania wszystkich jej możliwości. Kolejne kroki na tej drodze, które zaplanowała Koalicja wspólnie z Akademią Rozwoju Filantropii w Polsce, to:

- szerokie upowszechnienie Karty wśród przedsiębiorców i pracowników,
- zachęcanie do jej wykorzystywania w praktyce,
- zbieranie informacji zwrotnych dotyczących jej użyteczności,
- uzupełnianie Karty dobrymi praktykami, czyli przykładami pokazującymi, w jaki sposób firmy i pracownicy realizują zasady określone w Karcie.

Warunkiem powodzenia tych działań jest przede wszystkim zaangażowanie się w nie firm prowadzących już programy wolontariatu pracowniczego i tych, które zamierzają to zrobić. Dzięki temu Karta będzie mogła lepiej spełniać swoje funkcje, a wolontariat pracowniczy będzie się rozwijał, dostarczając korzyści pracodawcom, pracownikom, a przede wszystkim społeczeństwu.

O WOŁONTARIACIE PRACOWNICZYM PRZYSZŁOŚCI



DR MARTA KARWACKA
SENSA SUSTAINABLE THINKING

Każdą organizację, jej funkcjonowanie, jej sukcesy i porażki możemy sprowadzić do jednego, bardzo ważnego czynnika... do LUDZI. To oni tworzą organizację, nawiązują relacje na rynku, reprezentują ją. Bardzo wiele zależy od tego, jak się w niej czują, jak są z nią zintegrowani na poziomie wartości, czy czują się bezpieczni i zauważeni. Od wielu lat firmy coraz więcej uwagi poświęcają społecznej odpowiedzialności i zaangażowaniu społecznemu. Podejmowane są rozmaite projekty, które mają wesprzeć nie tylko realizację celów zapisanych w strategiach CSR, lecz także wpłynąć na tworzenie dobrej atmosfery pracy czy mówiąc szerzej – odpowiedzialnej kultury organizacyjnej. Mam jednak nieodparte wrażenie, że obok procesów, celów, zadań najmniej uwagi poświęcamy ludziom, którzy te zadania wykonują.

Współcześnie, kiedy coraz częściej mówimy o adekwatności akronimu VUCA (z ang. *volatility, uncertainty, complexity, ambiguity*) wobec wyzwań, jakie stoją przed firmami, a także wobec naszych codziennych, osobistych zmagania, warto zastanowić się, jak świat VUCA wpływa na pracowników. *Volatility* – zmienność – odnosi się do szalonego tempa często nieoczekiwanych i trudnych do wyobrażenia zmian, jakie przynosi każdy dzień; coraz trudniej przewidzieć przyszłe wydarzenia, przyszłe zawody, coraz szybciej zmieniają się technologie, nowinki, za którymi często nie nadążamy. Ze zmiennością jest mocno powiązane *Uncertainty*, czyli brak pewności, rosnący niepokój związany z konsekwencjami zmian klimatycznych, sytuacją gospodarczą, zagrożeniami pandemicznymi, zmieniającymi się rolami społecznymi i wieloma innymi aspektami życia społecznego. *Complexity* z kolei, czyli złożoność, charakteryzuje niemal każde zagadnienie, z którym mamy do czynienia, każde zadanie jest szalenie złożone. Zaczynamy godzić się z tym, że nie ma już prostych rozwiązań, prostych interpretacji danego zjawiska, prostych sposobów wychowania dzieci. Złożoność objawia się niemal w każdej sferze naszego życia, niejednokrotnie wymaga współpracy bardzo różnych osób, a w okolicznościach sprzyjających zrywaniu więzi, braku zaufania, w dobie kultywowania rywalizacji i promowania indywidualizmu o tę współpracę i zaangażowanie coraz trudniej. Ostatni element to *Ambiguity* – niejednoznaczność – w świecie VUCA nic nie jest czarno-białe, nie ma jasnej definicji dobra i zła, podział na rzeczy „właściwe” lub „niewłaściwe” nie jest tak oczywisty jak kilka dekad wcześniej. Każda sytuacja, każde zachowanie, każde wyzwanie rozpatrujemy pod kątem wieloznacznych konsekwencji i różnorodnych okoliczności. Kierowanie się logiką i rozumem już nie wystarcza.

O WOŁONTARIACIE PRACOWNICZYM PRZYSZŁOŚCI

W jaki sposób VUCA oddziałuje na kształtowanie takich programów jak wolontariat pracowniczy? Świat VUCA ogromnie wpływa na samopoczucie i zachowania ludzi, a wolontariat należy do dobrowolnych aktywności człowieka, czyli takich, które z założenia mają przynieść poczucie sensu, wiarę, że można zmieniać świat, że w obszarze ważnego dla ludzi zagadnienia możliwe jest budowanie wspólnoty, i takich, przy których realizacji czujemy satysfakcję.

Jeśli mamy przyglądać się trendom, wystarczy uważnie obserwować to, co dzieje się dziś. Można powiedzieć, że przyszłość jest schowana w naszej teraźniejszości. To, w co dziś wierzymy, wokół czego się gromadzimy, na co się leczymy, co wspieramy, czego się obawiamy, lub to, czemu się sprzeciwiamy, jest sygnałem zmian, które powoli się dokonują i wpłyną na rzeczywistość w przyszłości.

Funkcjonujemy w świecie, który – w dużym uproszczeniu – jest skomplikowany, mało przewidywalny i zupełnie niestabilny. Jednocześnie wiele badań dowodzi, że jednym z ogromnych problemów społecznych jest osamotnienie i brak poczucia przynależności, a kolejnym – ekstremalne przemęczenie. W 2017 roku do raportu Amerykańskiego Stowarzyszenia Psychologicznego włączono lęk ekologiczny jako masowo występujące zjawisko i istotne z punktu widzenia konsekwencji zdrowotnych. Pojawia się coraz więcej sygnałów, które pozwalają sądzić, że wolontariat pracowniczy przyszłości będzie musiał uwzględnić te zjawiska.

Według agencji Realized Worth, mówiąc o ewolucji wolontariatu pracowniczego, możemy zaobserwować trzy trendy.

Po pierwsze, wolontariat pracowniczy będzie ewoluował w swego rodzaju ruchy społeczne. Zwróćmy uwagę, jak często w firmach oferujących programy wolontariackie pracownicy niezależnie organizują i angażują się w projekty pomocowe, które w danym momencie są dla nich ważne. Często te „zrywy” są mocno zauważalne w okresie przedświątecznym lub w sytuacji, która wymaga wsparcia bliskiego współpracownika, przyjaciela itd. Ruchy społeczne charakteryzują się tym, że nie można ich do końca zaplanować, ponieważ pojawiają się wtedy, gdy wymaga tego sytuacja, i gromadzą coraz większą liczbę osób wokół ważnego w danym momencie zagadnienia. Przy ruchach społecznych nie ma skomplikowanych procedur warunkujących zaangażowanie, biurokracja jest zredukowana do minimum, a struktura organizacyjna zupełnie nieskomplikowana. Do ruchu społecznego można przyłączyć się w każdej chwili, a energia wytwarzana w dążeniu do wspólnego celu pozwala budować poczucie przynależności i wspólnotowości. Takie programy będą mogły zaistnieć w „organizacjach słuchających”, takich, których kultura umożliwi wsłuchiwanie się w to, co w danym momencie jest ważne dla pracowników, co przyciąga ich uwagę, mobilizuje do działania. Oczywiście wiele realizowanych dziś programów jest bardzo ważnych, ale warto podkreślić, że ruchy społeczne generują własną, specyficzną energię, która niesie ludzi w kierunku inicjowania różnych, dodatkowych aktywności i przyczynia się do realnego wpływu.

O WOLONTARIACIE PRACOWNICZYM PRZYSZŁOŚCI

Globalne marki coraz częściej są wskazywane jako podmioty, które muszą dziś odegrać swoją rolę w rozwiązywaniu globalnych problemów społecznych i środowiskowych, a wolontariat pracowniczy może być narzędziem, który wyzwoli duży potencjał i wartość kapitału społecznego. By tak się stało, pracownicy muszą mieć zgodę na angażowanie się w to, co ma dla nich znaczenie i sens.

Po drugie, sukcesy wolontariatu odnotują organizacje, które skoncentrują się nie tylko na uczestnictwie i wskaźnikach opisujących, ilu pracowników wzięło udział w programie, ile godzin przepracowano czy ile pieniędzy przekazano na cel społeczny, lecz także **na stworzeniu warunków, by pracownicy czuli się współwłaścicielami i gospodarzami programów społecznych**. W centrum programu będzie zarówno cel społeczny, jak i pracownik – człowiek, który angażuje swoją energię, emocje, przeżycia, mierzy się z wyzwaniami, a także zmienia się pod ich wpływem. Program wolontariacki nie będzie jedynie jedną z „usług” oferowanych przez firmę, ale formą budowania więzi z pracownikiem przez wspieranie go w rozwoju i odnajdywaniu swojej roli w świecie. Będą musiały to być zatem stałe programy, bez wyznaczonego terminu realizacji. Przy takich warunkach brzegowych można liczyć na generowanie długotrwałego, znaczącego uczestnictwa i wymiernego wpływu.

Po trzecie, przejdziemy od pomagania do przynależności **do szerszej społeczności i tym samym zrozumienia, że problemy innych obejmują także nas samych**. Współcześnie doskonale jest to zobrazowane np. protestami przeciwko wycinaniu lasów tropikalnych. Coraz bardziej rozumiemy środowiskowe naczynia połączone oraz fakt, że problemy ludzi na drugim końcu świata stanowią zagrożenie dla nas samych. Coraz mniej chętnie wspieramy zbiórki dla pieniędzy obywateli kontynentu afrykańskiego, ponieważ dostrzegamy duże potrzeby w swoim najbliższym otoczeniu. Taki silnie wyrażony głos daje poczucie przynależności i wspólnotowości, za którą tak bardzo dziś tęsknimy. Często zdarza się, że programy wolontariackie precyzyjnie określają, w jakie aktywności pracownik może się zaangażować, i tym samym wykluczają wolontariat w społeczności lokalnej, której dany pracownik czuje się częścią i której rozwój chciałby wesprzeć. W przyszłości nie będzie prawdopodobnie miejsca dla skostniałych, nieelastycznych i wsłuchujących się w potrzeby pracowników programów.

Czy te trendy się zmaterializują? Zobaczymy. Ważne, by na bieżąco odczytywać sygnały społeczne i kreować programy, które będą umożliwiały pracownikom kontakt z własnymi potrzebami. Termin „wolontariat” pochodzi od słowa WOLA, wyobrażam sobie zatem, że wolontariat przyszłości będzie odpowiadał na dzisiejsze zmagania człowieka, jakie stawia przed nim świat VUCA, i tym samym będzie budował Wspólnotowość, będzie Otwarty na potrzeby pracowników, Lekki w realizacji, tj. pozbawiony niepotrzebnej biurokracji, i doceniający wartość spontanicznego Aktywizmu.

NAGRODA KOALICJI LIDERZY PRO BONO „CZŁOWIEK WIEDZY I DOŚWIADCZENIA”

Ideą honorowej Nagrody „Człowiek wiedzy i doświadczenia” jest wyróżnianie wyjątkowych wolontariuszy, którzy przez dzielenie się swoją wiedzą, kompetencjami i doświadczeniem zawodowym, wspierają działania organizacji pozarządowych, instytucji oraz przyczyniają się do rozwoju i sukcesu ważnych przedsięwzięć i projektów społecznych.

Nagroda została zainicjowana w 2017 roku przez Liderów Pro Bono, dla których idea wolontariatu kompetencji jest bliska sercu. Kandydatów do wyróżnienia zgłaszają fundacje, stowarzyszenia, osoby prywatne lub inne instytucje, w których jest realizowany wolontariat kompetencji. Oceniane są realne działania wolontariackie podjęte przez kandydata w ciągu ostatnich trzech lat.

Nagroda „Człowiek wiedzy i doświadczenia” jest uhonorowaniem i symbolicznym podziękowaniem dla aktywnych wolontariuszy za ich pracę na rzecz innych i podarowany czas. Jej celem jest także zachęcanie i inspirowanie innych osób do angażowania się w tego typu działalność.

Nagrodą w konkursie jest honorowy tytuł Człowiek Wiedzy i Doświadczenia i okolicznościowy medal.

W 4. edycji konkursu wyboru laureatów dokonała kapituła, w której składzie byli następujący członkowie Koalicji Liderzy Pro Bono:

- **Magdalena Duszyńska-Walczak (Nowa Era)**
- **Agnieszka Maszewska (Jet Line)**
- **Marek Kuzaka (AMS)**
- **Michał Kwasek (Grupa ANG)**
- **Agnieszka Servaas (VIVE Management)**

LAUREACI 4. EDYCJI NAGRODY „CZŁOWIEK WIEDZY I DOŚWIADCZENIA”

AGATA KOWALSKA

nominowana przez Stowarzyszenie Piękne Anioły

Radca prawny i partner w Chabasiewicz, Kowalska i Partnerzy. Specjalizuje się w transakcjach fuzji i przejęć, obsłudze prawnej inwestycji VC/PE oraz w prawie spółek. Zajmuje się także ochroną praw własności intelektualnej i rynkiem e-commerce. Współpracuje z funduszami inwestycyjnymi i start-upami, doradza przy wprowadzaniu spółek na New Connect. Jest ekspertem legislacyjnym Izby Gospodarki Elektronicznej i arbitrem w Izbie ds. Rozwiązywania Sporów Sportowych przy PZPN. Prowadzi szkolenia dla studentów i przedsiębiorców.

Stowarzyszenie Piękne Anioły pomaga dzieciom i młodzieży z rodzin ubogich, wielodzietnych, rozbitych, dysfunkcyjnych, remontując dziecięce pokoje i łazienki, sale w szkołach, w szpitalach i hospicjach, w świetlicach środowiskowych. Organizuje różne zbiórki, dzięki którym kupuje laptopy, rowery i inne potrzebne sprzęty. Wspiera programy stypendialne, coachingi rówieśnicze. Prowadzi pro bono sprawy rodzinne.

Mecenas Agata Kowalska angażuje się w działalność Stowarzyszenia Piękne Anioły, m.in. wspierając je prawnie i współorganizując programy coachingu rówieśniczego. Zainicjowała akcję „Anioły idą do szkoły z Ekstraklasą”. Udziela bezpłatnej pomocy prawnej również innym organizacjom, tj. Fundacji Pomorze Dzieciom – Domowe Hospicjum. Od wielu lat wspiera doroczną akcję Prawnicy Chorym Dzieciom na rzecz Uniwersyteckiego Szpitala Dziecięcego. Jako mentor wspiera młode prawniczki w ramach akcji fundacji Women in Law. Działa w ruchu ekonomii wartości Open Eyes Economy on Tour.





LAUREACI 4. EDYCJI NAGRODY „CZŁOWIEK WIEDZY I DOŚWIADCZENIA”

RAFAŁ KRENZ

nominowany przez Fundację Ashoka

Pracownik naukowy Laboratorium Ekonomii Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, ekspert Forum Współpracy Empowerment, dyrektor Centrum Badań Społeczności i Polityk Lokalnych Collegium Civitas oraz Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL. Członek rad programowych i redakcji kilku czasopism specjalistycznych i naukowych. Autor publikacji z obszaru ekonomii społecznej, innowacji społecznych i polityk publicznych. Posiada ponaddziesięcioletnie doświadczenie w nauczaniu na uczelniach oraz 15-letnie doświadczenie w zarządzaniu organizacjami sektora pozarządowego. Pracował jako menedżer, ekspert ds. innowacji, ekonomii społecznej i solidarności, trener, mentor w ponad 20 projektach unijnych.

Fundacja Ashoka od ponad 25 lat wspiera innowatorki i innowatorów społecznych.

Rafał Krenz współpracuje z fundacją od kilku lat, głównie przy programie WzmocniONE, którego celem jest wspieranie inicjatyw wzmacniających kobiety i dziewczęta. Swoją pomoc w formie doradztwa kieruje do inicjatyw działających na terenach wiejskich, gdzie często trudno o profesjonalne wsparcie. W szerszej perspektywie przyczynia się on do budowania ekosystemu kobiet aktywnych na terenach wiejskich, czego przykładem są działania liczącego prawie 200 członkiń Stowarzyszenia Kobiety Kwiaty Kociewia czy Fundacji Lokalnej Aktywności Społecznej.



LAUREACI 4. EDYCJI NAGRODY „CZŁOWIEK WIEDZY I DOŚWIADCZENIA”

JANINA RUDAWSKA

nominowana przez Namysłowskie Stowarzyszenie Diabetyków

Z wykształcenia – nauczycielka, ale od 18 lat towarzyszy rodzinom cukrzyków, wspierając ich w codziennych sytuacjach, by zmniejszać ich poczucie zagrożenia, bezradności i osamotnienia. Absolwentka wielu kursów tematycznych z dziedziny edukacji diabetologicznej. Zdobyła pięć certyfikatów upoważniających do prowadzenia wykładów, szkoleń i badań. Skończyła także trzyletnie studium zarządzania organizacją pozarządową. Autorka i współautorka projektów, dzięki którym diabetycy mogli uczestniczyć w turnusach rehabilitacji, skorzystać z sanatorium, pobytów nad morzem i w górach czy aktywności ruchowych.

Namysłowskie Stowarzyszenie Diabetyków zajmuje się m.in. pomocą chorym na cukrzycę, reprezentowaniem ich interesów przed władzami lokalnymi i państwowymi, poprawą prawnej, materialnej i społecznej pozycji chorego w społeczeństwie oraz prowadzeniem szerokiej edukacji na temat choroby, jaką jest cukrzyca.

Rolą laureatki w stowarzyszeniu jest realizacja programu „Postaw zdrowie na nogi”, który opiera się na zapewnianiu pomocy udzielanej przez wielu specjalistów: lekarzy, psychologów, pielęgniarki diabetologiczne, dietetyczki, a nawet szewca – bo cukrzycy muszą nosić buty o jeden numer większe. Laureatka prowadzi comiesięczne wykłady dla seniorów, wykłady na Uniwersytecie Trzeciego Wieku w Namysłowie, realizuje zadanie publiczne „Diabetycy seniorom” w Domu Pomocy Społecznej „Promyk” w Namysłowie. Prowadzi szkolenia dla nauczycieli o tym, jak mają postępować z dzieckiem chorym na cukrzycę podczas zajęć w klasie i na WF-ie. Organizuje cykl badań dla społeczności Namysłowa i powiatu w trakcie uroczystości i olimpiad sportowych seniorów – badania poziomów cukru i ciśnienia tętniczego.

Niezwykle aktywna działaczka, laureatka wielu lokalnych i krajowych nagród i wyróżnień za swoją wszechstronną działalność społeczną.

LAUREACI 4. EDYCJI NAGRODY „CZŁOWIEK WIEDZY I DOŚWIADCZENIA”

AGNIESZKA STĘPIŃ

nominowana przez Fundację Oswoić Miopatie

Fizjoterapeutka, absolwentka Wydziału Rehabilitacji AWF w Warszawie i wykładowca w tamtejszej Katedrze Fizjoterapii Klinicznej. Prelegentka licznych konferencji naukowych w kraju i za granicą. Instruktor metody PNF (proprioceptywnego torowania nerwowo-mięśniowego) i członek International PNF Association. Od 2004 roku kierownik praktyki fizjoterapeutycznej CRF Orthos. Pracuje z dziećmi i dorosłymi z chorobami neurologicznymi, rzadkimi i zaburzeniami ortopedycznymi narządu ruchu. Prezes Stowarzyszenia Fizjoterapia Polska. Członek zespołów doradców powoływanych przy Ministrze Zdrowia, Ministrze Sportu i Polskiej Akademii Nauk.

Fundacja Oswoić Miopatie jest organizacją działającą na rzecz chorych na rzadkie i nieuleczalne choroby nerwowo-mięśniowe. Główne cele działań fundacji to edukowanie, wspieranie i integracja społeczności dotkniętej miopatiami, zachęcanie rodzin do właściwej rehabilitacji zwiększającej niezależność i lepszą jakość życia chorych. Fundacja dąży do podnoszenia świadomości społecznej na temat miopatii, sformułowania standardów opieki nad chorymi z miopatią oraz współpracy z producentami leków.

Laureatka jest pomysłodawczynią zjazdu chorych na miopatie i współorganizatorem konferencji „Oswoić miopatie”. Występuje jako prelegent na licznych konferencjach i szkoleniach dla pacjentów i organizacji pozarządowych, dzieląc się swoją wiedzą i doświadczeniem. Podczas organizowanych przez fundację warsztatów prowadzi zajęcia dla rodziców, indywidualne konsultacje fizjoterapeutyczne oraz webinaria na temat rehabilitacji w domu.

LAUREACI 4. EDYCJI NAGRODY „CZŁOWIEK WIEDZY I DOŚWIADCZENIA”

MARCIN STROŃSKI

nominowany przez Fundację BNP Paribas

Dwukrotny laureat konkursu „Etyka w finansach” Komisji Etyki Bankowej za eseje dotyczące etyki w bankowości i autor publikacji na ten temat. Aktywny wolontariusz projektu „Bakcyl – bankowcy dla edukacji finansowej młodzieży” z największą liczbą przeprowadzonych lekcji. Członek Sektorowej Rady ds. Kompetencji Sektora Finansowego. Społecznie pełni funkcję lidera Krajowej Sekcji Bankowców NSZZ Solidarność, a także prezesa Fundacji Pracowników Bankowości i Finansów im. Władysława Grabskiego. Jest też aktywistą miejskim, członkiem i przewodniczącym myśłowickiej rady dzielnicy Brzęczkowice i Słupna, członkiem Myśłowickiej Rady Seniorów, w której zajmuje się tematyką bezpieczeństwa finansowego seniorów.

Laureat w ramach projektu „Bakcyl – bankowcy dla edukacji finansowej młodzieży” dzieli się swoją wiedzą z dziedziny finansów i bankowości z uczniami szkół. Do tej pory zrealizował ponad 150 lekcji, w których wzięło udział około 3000 uczniów. Jego zaangażowanie zostało uhonorowane na Kongresie Edukacji Finansowej i Przedsiębiorczości, podczas którego otrzymał wyróżnienie dla jednego z najaktywniejszych wolontariuszy programu „Bakcyl”.

Ponadto w ramach aktywności Myśłowickiej Rady Seniorów laureat edukuje osoby dojrzałe w temacie bezpiecznego korzystania z bankowości, by mogły chronić się przed działaniem oszustów finansowych.



ŁUDZIE KONFERENCJI



Marzena Atkielska

Fundacja Santander Bank Polska im. Ignacego Jana Paderewskiego

Prezeska zarządu Fundacji Santander Bank Polska. Ze środowiskiem finansowym jest związana od 23 lat. Swoje doświadczenie w pracy z biznesem zdobywała na wielu stanowiskach menedżerskich w banku oraz jako trener wewnętrzny i mentor. Zanim objęła funkcję prezesa fundacji, była dyrektorką regionu w Santander Bank Polska, pracując z zespołami w różnych częściach Polski. Od czterech lat jako prezeska Fundacji Santander Bank Polska realizuje strategię i wizję fundacji w ramach programów i projektów oraz wolontariatu pracowniczego.



Przemysław Furlepa

BNP Paribas Bank Polska

Od października 2017 roku wiceprezes zarządu w BNP Paribas Bank Polska odpowiedzialny za obszar bankowości detalicznej i biznesowej. Wcześniej najdłużej związany z ING Bankiem Śląskim, w którym m.in. pełnił funkcję dyrektora zarządzającego bankowością detaliczną, odpowiadał za zarządzanie relacjami z klientami, segmentami i bankowością internetową. Brał udział w wielu międzynarodowych projektach skoncentrowanych na budowaniu wartości dla klientów przez podejście wielokanałowe, wzrost jakości oferty usług digital oraz współpracę ze fin-techami. Wspina się nie tylko po szczeblach kariery – prywatnie jest miłośnikiem wypraw górskich.



prof. dr hab. Aldona Glińska-Neweś

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Pracuje na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Jej zainteresowania badawcze obejmują różnorodne aspekty zachowań organizacyjnych i społecznej odpowiedzialności biznesu, w tym m.in. budowanie pozytywnych relacji interpersonalnych w organizacji, zarządzanie różnorodnością, wolontariat pracowniczy i wiele innych. Od lat jest związana z nurtem określanym jako pozytywne zarządzanie, w którym zrealizowała liczne krajowe i międzynarodowe projekty badawcze. Budowanie pozytywnych relacji w zarządzaniu realizuje w praktyce, pełniąc m.in. funkcję koordynatorki współpracy krajowej i międzynarodowej swojego wydziału. Prywatnie miłośniczka dobrej literatury, kina i dalekich podróży.

LUDZIE KONFERENCJI



dr Marta Karwacka

SENSA Sustainable Thinking

CEO SENSE Sustainable Thinking. Socjolożka biznesu, specjalizuje się w zagadnieniach związanych z CSR i zrównoważonym rozwojem. Interesuje ją systemowe podejście do odpowiedzialności oraz rzeczywisty impact. W 2013 roku jej praca doktorska na temat współpracy międzysektorowej otrzymała I nagrodę w konkursie Verba Veritatis. Jest jurorką konkursów Verba Veritatis i Startupy Pozytywnego Wpływu oraz wykładowcą w Akademii Leona Koźmińskiego. Na blogu „How to Wear Fair” zajmuje się tematyką odpowiedzialnej konsumpcji w branży odzieżowej. Jej zaangażowanie w promowanie zrównoważonego rozwoju w sektorze mody zostało wyróżnione przez magazyn „Elle” statuetką ELLE Style Awards 2018. W ostatnich latach była prelegentką m.in.: 100% Retail & Fashion, ELLE About Fashion, Open Eyes Economy Summit i Challenge Accepted by H&M.



Magdalena Kitlas

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Dyrektorka departamentu relacji. Absolwentka Wyższej Szkoły Ekologii i Zarządzania. Od ponad 10 lat związana z Pracodawcami RP. Odpowiedzialna za relacje z biznesem oraz współpracę z instytucjami zewnętrznymi. Sekretarz platformy „Kobieta – Kierunek Biznesu”. Członkini Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw działającego przy Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej. Obecnie zaangażowana w projekty CSR. Członkini jury konkursów o tematyce społecznej odpowiedzialności biznesu.

LUDZIE KONFERENCJI



Jacek Kowalski

Orange Polska

Od stycznia 2011 roku na stanowisku członka zarządu ds. kapitału ludzkiego w Orange Polska. Karierę w Grupie Orange Polska (wcześniej Grupa TP) rozpoczynał w 2001 roku w PTK Centertel na stanowisku menedżera human resources dla sprzedaży i marketingu. Od 2005 roku był dyrektorem pionu zarządzania kompetencjami i rozwojem pracowników. Od 2009 roku dyrektor wykonawczy ds. zasobów ludzkich Orange Polska. Wcześniej członek zarządu w Infor Training (Grupa Wydawnicza Infor) oraz dyrektor Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli odpowiedzialny za wdrażanie programów wspierających rozwój edukacji w Polsce. Obecnie pełni także funkcję przewodniczącego rady nadzorczej Pracowniczego Towarzystwa Emerytalnego Orange Polska. Jest także członkiem rady programowej Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami i grupy pasjonatów HR Human Explorers. Ukończył Wydział Historii Uniwersytetu Warszawskiego oraz studia podyplomowe kierowania instytucjami samorządowymi i organizacjami pozarządowymi również na Uniwersytecie Warszawskim.



Karol Krzyczkowski

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

W Forum Odpowiedzialnego Biznesu pracuje od sierpnia 2015 roku. Odpowiedzialny za portal internetowy, a także realizację projektów, szczególnie tych dotyczących wolontariatu pracowniczego. Wcześniej pracował w centrach wolontariatu m.in. w Gdańsku, Warszawie i Kielcach, w których był odpowiedzialny za przygotowywanie i realizację projektów. Absolwent Szkoły Liderów Organizacji Pozarządowych. W społecznej odpowiedzialności biznesu najbardziej pasjonuje go wykorzystanie nowych technologii do budowania społeczności wokół działań.

LUDZIE KONFERENCJI



Michał Kwasek

Grupa ANG

Karierę zawodową rozpoczął w 1998 roku. Pierwsze lata przepracował w Banku Pekao, udzielając jednych z pierwszych kredytów hipotecznych oferowanych przez ten bank. Następnie rozpoczął pracę w Domu Inwestycyjnym Xelion, żeby po niespełna czterech latach objąć stanowisko dyrektora w departamencie sprzedaży zewnętrznej AXA. Od jesieni 2010 roku jako jeden z trójki członków założycieli buduje ANG Spółdzielnię, jedyną spółdzielnię działającą na rynku pośrednictwa finansowego w Polsce. Przez 10 lat ANG Spółdzielnia doszła do poziomu 1000 ekspertów, w tym niespełna 400 członków. ANG Spółdzielnia (od niedawna Grupa ANG) jest dzisiaj czwartym pod względem wolumenu sprzedaży kredytów hipotecznych pośrednikiem w Polsce.



Agnieszka Lissowska-Lewkowicz

Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu

Prezeska Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu. Od ponad 10 lat pracuje w organizacjach pozarządowych, zarządzając zespołami specjalistów i realizując projekty. Przez wiele lat działała na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i poprawy sytuacji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Od 2018 roku pracuje w Stowarzyszeniu Centrum Wolontariatu. Podejmuje działania na rzecz promocji i profesjonalizacji wolontariatu w instytucjach i organizacjach pozarządowych, wspiera firmy w realizacji wolontariatu pracowniczego, łączy stronę społeczną z biznesem, odkrywa nowe trendy w wolontariacie.

LUDZIE KONFERENCJI



Paweł Łukasiak

Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce

Prezes zarządu Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce, członek zarządu Fundacji Dobra Sieć. Akademią kieruje od sierpnia 1998 roku. Stypendysta Fundacji Ashoka, Departamentu Stanu USA i Fundacji Charlesa Stewarta Motta. Ekspert w dziedzinie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) i społecznego zaangażowania biznesu (CCI). Autor i współautor wielu publikacji. W 2011 roku nagrodzony Medalem Solidarności Społecznej m.in. za propagowanie idei odpowiedzialności społecznej biznesu. W 2011 roku odznaczony przez prezydenta Bronisława Komorowskiego Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski. Członek Rady Społecznej Rzecznika Praw Obywatelskich Adama Bodnara i kapituły konkursu Nagrody im. Jana Rodowicza „Anody” Muzeum Powstania Warszawskiego. Członek kapituły konkursu Złote Spinacze. Laureat nagrody „Ludzie, którzy zmieniają biznes” Forum Odpowiedzialnego Biznesu (2019).



Jerzy Owsiak

Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy

Pomysłodawca, założyciel i prezes zarządu Fundacji Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, z którą realizuje ideę corocznego Finału WOŚP – niezwykle efektywnej zbiórki publicznej na zakup sprzętu medycznego, prowadzonej w Polsce i na całym świecie. Twórca Pol'and'Rock Festival (wcześniej Przystanek Woodstock) – największego w Polsce i jednego z największych w Europie festiwali muzycznych, organizowanego od 1995 roku. Prezes zarządu firmy Złoty Melon – czołowego wydawcy koncertowych płyt DVD w naszym kraju. Od 1986 roku związany z radiem. W eterze debiutował na antenie Rozgłośni Harcerskiej, obecnie w każdy poniedziałek prowadzi audycję „Zaraz będzie ciemno” na antenie Antyradia.

LUDZIE KONFERENCJI



Aneta Podyma-Milczarek

Unum Życie TUiR

Prezeska Zarządu Unum Życie TUiR. Karierę zaczynała w Merrill Lynch, uruchamiała polski oddział BlackRock, tworzyła AXA TFI i była szefem Genworth Financial na Polskę, Czechy, Słowację i Węgry. W pracy kładzie nacisk na wartości, etyczne relacje z klientami, transparentne produkty finansowe i najwyższą jakość obsługi. Jest zaangażowana społecznie w radzie Fundacji Młodzieżowej Przedsiębiorczości i Koalicji Liderów Pro Bono. Jest wiceprzewodniczącą komisji rewizyjnej Polskiej Izby Ubezpieczeń. Doceniona tytułem Mistrza Biznesu (Businessman.pl), ujęta w raporcie „Rzeczpospolita Babska 2019” („Gazeta Finansowa”) oraz wśród Top 10 Menedżerów w Finansach 2020 („Gazeta Finansowa”).



Anna Potocka-Domin

Business Centre Club

Wiceprezeska Business Centre Club i Fundacji Kobiety Inspirują. Absolwentka dziennikarstwa na UW, podyplomowych studiów marketingu i reklamy oraz studiów MBA Executive, na których z wyróżnieniem obroniła pracę dyplomową z dziedziny CSR. Po kilkuletnim okresie współpracy z mediami od 1992 roku związana z BCC. Od ponad 20 lat współpracuje z organizacjami pozarządowymi w obszarze promocji idei CSR: bierze udział w debatach publicznych, w gremiach konsultacyjnych, w kapitułach konkursów. Członkini m.in. Kapituły Konkursu Dobroczynca Roku oraz rady programowej Global Compact NP, Ambasadorka Równości w Biznesie, członkini Rady Ekspertów Think Tank. W latach 2008–2012 przeprowadziła w całej Polsce kilkadziesiąt konferencji na temat CSR poprzedzonych badaniami dotyczącymi m.in. problematyki równouprawnienia w biznesie.

LUDZIE KONFERENCJI



Ewelina Rozpara

Grupa VIVE

Ewelina Rozpara, menedżerka ds. komunikacji i marketingu Grupy VIVE, skuteczny project manager. Jest współautorką przedsięwzięć, które zapoczątkowały nurt textile upcyclingu: Transplantacja, Adaptacja, ReAktywacja, BOW RE:TIED. Jej celem jako liderki jest wdrażanie projektów, które przynoszą korzyści globalnej gospodarce obiegu zamkniętego i środowisku naturalnemu. W obszarze marketingu wdraża misję VIVE Group, stosując się do idei 4R: *reuse, reduce, recycle, resell*. Prowadzi projekty, zwracając uwagę na problem redukcji i segregacji odpadów tekstylnych oraz ochronę środowiska, podejmując liczne inicjatywy edukacyjne o zasięgu ogólnokrajowym. Architektka ciekawych zespołów wspierających biznes (Kobiety VIVE, JoinBertus) oraz licznych działań z obszaru CSR. W 2019 roku wyróżniona w konkursie Dyrektor Marketingu Roku.



Tomasz Schimanek

Ekspert ds. organizacji pozarządowych i programów społecznych

Polityk społeczny, absolwent Uniwersytetu Warszawskiego, działacz sektora pozarządowego, ekspert Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce, współpracownik wielu organizacji pozarządowych. Był m.in. członkiem Rady Działalności Pożytku Publicznego, rady doradczej przy pełnomocniku Prezesa Rady Ministrów ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi, Zespołu ds. Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorców przy Ministrze Gospodarki. Trener, doradca, od lat działa na rzecz rozwoju współpracy organizacji pozarządowych z administracją publiczną, a także z przedsiębiorcami, m.in. w obszarze społecznego zaangażowania biznesu, zarządzania wiekiem, przedsiębiorczości społecznej i społecznych zamówień publicznych. Autor i współautor wielu publikacji dotyczących organizacji pozarządowych i ich współpracy z samorządami terytorialnymi i biznesem.



ORGANIZATOR KONFERENCJI



PARTNER GŁÓWNY



PARTNER MERYTORYCZNY



UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU

Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania

WSPARCIE ORGANIZACYJNE



PATRONI MEDIALNI



nienieodpowiedzialni.pl

ngo.pl



KAMPANIE
SPOŁECZNE.PL

niepełnosprawni.pl





OPRACOWANIE FOLDERU

Renata Aderek-Zielińska, Paulina Kamyk, Elżbieta Łebkowska

Inwestycje Społeczne Sp. z o.o.
ul. Marszałkowska 20/22 lok. 41
00-590 Warszawa

REDAKCJA I KOREKTA

Dominik Wódz

OPRACOWANIE GRAFICZNE

Konrad Grajner

SEKRETARIAT KOALICJI LIDERZY PRO BONO

Kontakt:

Paulina Kamyk
Inwestycje Społeczne Sp. z o.o.
tel. (22) 825 68 50
p.kamyk@inwestycjespoleczne.pl

