

Ekosystem wolontariatu pracowniczego

Paweł Łukasiak, prezes zarządu Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce

Opowieść o ekosystemie wsparcia dla wolontariatu pracowniczego warto zacząć, może nieco zaskakująco, od historii związanej z jedną z rzek Pomorza. To piękna rzeka, z czystą wodą, która swój bieg kończy w Bałtyku. Żyły w niej cenne gatunki ryb, takie jak pstrągi, lipienie, łososie. Niestety, w dwudziestym wieku w wielu miejscach zbudowano na rzece szereg progów i jazów, które skutecznie uniemożliwiły rybom wędrującym dostęp do tarlisk. Dodatkowo, tarliska były niszczone przez muł i piasek niesiony dzięki zwolnieniu biegu rzeki. Populacja większości szlachetnych ryb gwałtownie zmalała, a łososia - zanikła zupełnie.

Po latach, kiedy ekologia stała się ważnym tematem, władze postanowiły zainterweniować i rozpoczęło zarybianie rzeki narybkiem szlachetnych gatunków pozyskiwanym z hodowli. Jednak narybek pochodzący z innych biotopów, o niskiej odporności na lokalne patogeny chorobotwórcze, miał wysoki wskaźnik śmiertelności; zarybienia należało często powtarzać. Było to kosztowne i nieskuteczne.

Trwało to dopóty, dopóki władze nie przyjęli do wiadomości, że tylko stworzenie odpowiedniego środowiska dla naturalnego rozrodu tych ryb, czyli odpowiedniego ekosystemu, może oszczędzić wysokich kosztów akcji interwencyjnego zarybiania rzeki. Osiągnięcie tego celu stało się możliwe dzięki koalicji samorządowców, organizacji pozarządowych i ekologów, która przygotowała i zrealizowała plany budowy przepławek i wysypania żwiru pod nowe tarliska. Zaowocowało to pojawieniem się naturalnego narybku, także łososia, pochodzącego od ryb żyjących w rzece. Powstał ekosystem niezbędny dla rozrodu i rozwoju szlachetnych gatunków ryb w tej rzece. Dziesięciolecia interwencyjnych akcji zarybień nie zdołałyby przywrócić pierwotnego rybostanu tej rzeki, a inwestycja w ekosystem diametralnie zmieniła tę sytuację w ciągu dwóch sezonów!

Odbudowa lub stworzenie nowego ekosystemu to przedsięwzięcie wymagające wiedzy, planowania i współpracy licznych partnerów. Jest skuteczne, ale wymaga współpracy na wielu płaszczyznach. To nie jedna prosta akcja zarybiania. To zmiana warunków w jakich żyją ryby w rzece.

Postępująca automatyzacja, digitalizacja i robotyzacja głęboko dehumanizują świat pracy człowieka. Aktywność społeczna staje się ważną przestrzenią kultywowania i między innymi takich postaw i wartości jak: humanizm, solidaryzm, empatia, współpraca z otoczeniem i społecznościami lokalnymi - na rzecz walki z wykluczeniem społecznym i ubóstwem, czy wsparcie ochrony środowiska i walka ze zmianami klimatu. W odniesieniu do przedsięwzięć społecznych często współcześnie także używamy terminu ekosystem. I bardzo słusznie. To pojęcie doskonale bowiem tłumaczy, że drogie i mało efektywne akcje

i interwencje należy zamienić na podejście systemowe, w którym zmienia się lub tworzy nowe warunki dla rozwoju cennych inicjatyw.

Ekosystem wsparcia dla wolontariatu pracowniczego - nazwijmy go ekosystemem społecznym – podobnie jak ekosystemy przyrodnicze składające się z biotopu i biocenozy, również składa się z otoczenia (określonej przestrzeni, norm i regulacji prawnych, firm, organizacji pozarządowych, samorządów lokalnych, inicjatyw obywatelskich) oraz pracowników wolontariuszy (dla których chcemy stworzyć optymalne warunki do działania). Taki ekosystem społeczny powinien mieć swoją podstawę, czyli zbiór wartości i norm uznawanych przez otoczenie. Dlatego też taki zbiór powinien być wynikiem szerokich konsultacji i dialogu z otoczeniem. W przypadku wolontariatu pracowniczego taką rolę pełni [Karta Zasad Wolontariatu Pracowniczego](#) przyjęta przez Koalicję Liderzy Pro Bono. Karta za kluczową wartość wolontariatu pracowniczego przyjmuje jego dobrowolność, ale także opisuje prawa wolontariuszy i obowiązki pracodawcy. Jej istotną częścią są korzyści, jakie wolontariat niesie dla pracodawcy, społeczności jak i samych pracowników. Karta poddana była szerokim konsultacjom społecznym i stanowi swoistą konstytucję dla ekosystemu wolontariatu pracowniczego. Po publikacji Karty stworzono mechanizm weryfikacji i poparcia dla norm i wartości w niej ujętych, czyli [Certyfikat „Wolontariat pracowniczy wysokiej jakości”](#).

Może się wydawać, że dla wolontariatu, który często jest spontanicznym, nieskrępowanym formalnymi więzami działaniem, uznanie Karty jako podstawy dla ekosystemu wsparcia jest zbyt wiążące. Trzeba jednak zwrócić uwagę na to, że wolontariat pracowniczy przez lata był więzieniem wielu stereotypów. Najgroźniejszym z nich był tzn. „czyn społeczny”, czyli sposób nakazowego angażowania wolontariuszy w akcje nie przynoszące realnych korzyści społecznych, a niekiedy wykorzystywanych do celów propagandowych. Dlatego też zadbanie o nadrzędność dobrowolności oraz orientacja na korzyści, jakie niesie wolontariat pracowniczy, było kluczowe dla twórców Karty. Ten dokument jest ważnym krokiem w kierunku budowy i umocnienia bezpieczeństwa, prestiżu i reputacji wolontariatu pracowniczego. Oczywiście, najważniejsza jest aktywność samych wolontariuszy, a tej służą różne formy wsparcia udzielanego przez firmy: mini-granty na projekty wolontariackie, czy dodatkowe urlopy z przeznaczeniem na aktywność wolontariacką.

Co istotne, wzrasta poziom świadomości pojęcia „wolontariat pracowniczy” wśród decydentów firm w Polsce. [Według badania](#) zorganizowanego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu oraz Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu, aż 79% respondentów znało to pojęcie, a 16% dużych firm posiada już program wolontariatu pracowniczego.

Ważna przy tym jest wymiana doświadczeń i popularyzacja dobrych praktyk. Cenna tu jest inicjatywa Koalicja Liderzy Pro Bono i prowadzony przez nią portal:

<https://www.liderzyprobono.pl/>. W ramach tej inicjatywy powstał Inkubator Wolontariatu Pracowniczego, który jest cyklem spotkań i warsztatów dla planujących organizację wolontariatu pracowniczego w firmach. Pomysłem na zachęcanie do wolontariatu i poznanie korzyści jakie on przynosi była [kampania „Ten1dzień”](#) zachęcająca do zaangażowania się w wolontariat choć przez jeden dzień i „zarażenia się” tą ideą. Dobrze zorganizowany ekosystem społeczny powinien mieć też własny rytuał gromadzący kapitał społeczny i nagradzający osoby i inicjatywy szczególnie zasłużone dla danego środowiska. Takim rytuałem jest [konkurs „Człowiek wiedzy i doświadczenia”](#). Ideą honorowej Nagrody „Człowiek wiedzy i doświadczenia” jest wyróżnianie wyjątkowych wolontariuszy, którzy poprzez dzielenie się swoją wiedzą, kompetencjami i doświadczeniem, wspierają działania organizacji pozarządowych, instytucji oraz przyczyniają się do rozwoju ważnych projektów społecznych. Nagradzanie firm zaangażowanych w organizację wolontariatu pracowniczego, jako jedna z kategorii konkursu Dobroczynca Roku, powróci w najbliższej, jubileuszowej 25-tej edycji tego konkursu (<https://dobroczyncaroku.pl/>) .

Jak widać, zorganizowanie „ekosystemu społecznego” wymaga dobrego kompleksowego zaplanowania. Niezbędne są więc badania jego kondycji i potrzeb w przyszłości. Dlatego też uruchomiliśmy szerokie **badanie „Wolontariat pracowniczy przyszłości”**, w którym jako Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce – przy wsparciu Fundacji BNP Paribas - badamy warunki dla rozwoju wolontariatu pracowniczego widziane z perspektywy wolontariuszy, firm, samorządów i organizacji pozarządowych.

Powyżej ograniczyłem się do przedstawienia inicjatyw podjętych przez Koalicję Liderzy Pro Bono, gdyż chciałbym zachęcić do włączania się w działania Koalicji. W Polsce jest jeszcze wiele innych cennych inicjatyw na rzecz wolontariatu pracowniczego, jak choćby działania **Centrum Wolontariatu, Forum Darczyńców** czy **Forum Odpowiedzialnego Biznesu**. Wszyscy razem pracujemy na rzecz ekosystemu, w którym wolontariat pracowniczy będzie mieć perspektywę rozwoju i społeczne poparcie dla tej idei. Budując ekosystem wsparcia dla wolontariatu pracowniczego, szczególnie teraz, w czasie pandemii, nie możemy zapomnieć o ofercie dla osób pracujących w formule home office i zespołach rozproszonych. Dla tych osób i środowisk, dobrym rozwiązaniem jest zaangażowanie poprzez [e-wolontariat](#). Natomiast praktycznym narzędziem dla organizacji przedsięwzięć e-wolontariatu pracowniczego jest tudu.org.pl/

Pomimo ogromnego wysiłku, jaki wspólnie włożyliśmy przez ostatnie lata na rzecz rozwoju wolontariatu pracowniczego zdajemy sobie sprawę, że jesteśmy jeszcze na początku drogi. Koalicja Liderzy Pro Bono jest otwarta na przyjęcie nowych członków: potrzebujemy jak najwięcej partnerów, dzięki którym ekosystem wolontariatu pracowniczego w Polsce będzie dynamicznie się rozwijał. Jesteśmy przekonani, że rola i prestiż wolontariatu pracowniczego będzie rosła, i że będziemy odkrywać kolejne pokłady korzyści zeń płynących.