

KARTA ZASAD WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO I SPOŁECZNEGO ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW

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.

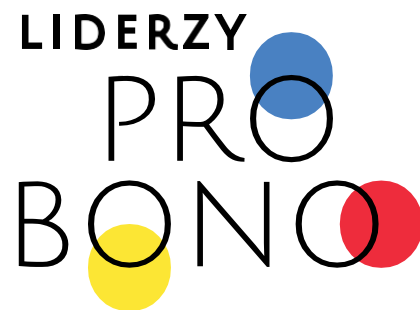
Pokazujemy powiązania między wolontariatem pracowniczym a np.: wolontariatem rodzinnym, e-wolontariatem, wolontariatem kompetencji czy wolontariatem rozwijającym się w takich obszarach, jak: ochrona zdrowia, środowiska naturalnego, rozwój lokalny, sport, edukacja. Jesteśmy przekonani, że w ramach inicjatywy 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 zbadanie 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

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:

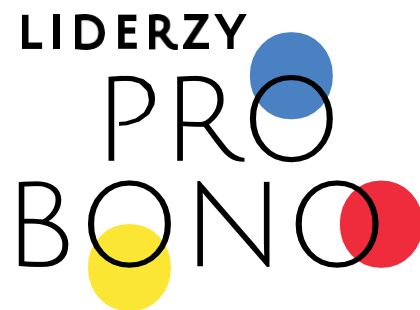
- poczucie, że ma wpływ na otoczenie i zmienia świat na lepsze;
- satysfakcja z niesienia pomocy – darowania komuś swojej energii, wiedzy, wsparcia;
- rozwijanie kompetencji twardych i miękkich – także tych przydatnych w pracy zawodowej – i doświadczenia;
- pozyskiwanie nowych kontaktów;
- możliwość 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.

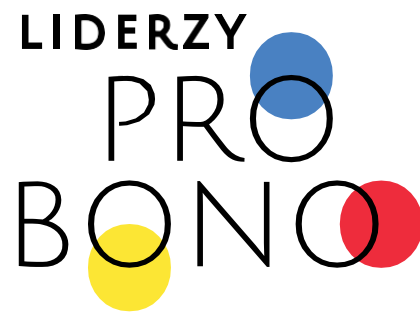
KORZYŚCI DLA ORGANIZACJI I SPOŁECZNOŚCI:

- 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 WOLONTARIATU 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 WOLONTARIATU 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 zasad dobrowolnego wolontariatu pracowniczego i ich publikacja, tak, aby były one dostępne wewnątrz i na zewnątrz firmy
- i) komunikowanie o podjętych działaniach w ramach wolontariatu pracowniczego wewnątrz i na zewnątrz firmy
- j) wydanie pisemnego potwierdzenia świadczonych przez wolontariusza usług,
- k) budowanie wśród pracowników świadomości dotyczącej działań wolontariackich i ich wpływu na społeczną zmianę.
- l) prowadzenie ewaluacji programu wolontariatu pracowniczego, w tym ocena jego wpływu społecznego i komunikowanie o najważniejszych wynikach ewaluacji wewnątrz i na zewnątrz firmy

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 została ona skonsultowana z największymi organizacjami pracodawców i organizacjami wspierającymi rozwój wolontariatu.