

WOŁONTARIAT PRACOWNICZY PRZYSZŁOŚCI



RAPORT Z BADANIA

WOLONTARIAT PRACOWNICZY PRZYSZŁOŚCI. RAPORT Z BADANIA

AUTOR: **TOMASZ SCHIMANEK**

Współpraca: **Paulina Kamyk, Stanisław Głąbski**

Redakcja i korekta: Dominik Wódz

Skład: Konrad Grajner

ISBN: 978-83-941809-8-0



Wydawca: **Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce**

© Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce



Warszawa, kwiecień 2022



**Wolontariat pracowniczy zmienia ludzi,
a oni zmieniają świat, który staje się bardziej
przyjazny dla wszystkich jego mieszkańców.**



*To zdanie wypowiedziane przez jednego z uczestników badania oddaje
znakomicie istotę wolontariatu pracowniczego.*

*Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce dziękuje wszystkim, którzy
wzięli udział w badaniu Wolontariat Pracowniczy Przyszłości, przede
wszystkim tym, którzy wypełnili ankietę, a także osobom, które wzięły
udział w wywiadach grupowych, ekspertom oraz przedstawicielom
firm i ich fundacji, którzy udzielili informacji dotyczących programów
wolontariatu pracowniczego.*



SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPNE	5
1. PODSUMOWANIE BADANIA: KLUCZOWE WYNIKI, WNIOSKI I REKOMENDACJE	7
2. PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU	11
3. WYNIKI BADANIA	14
3.1. WOLONTARIAT PRACOWNICZY PRZYSZŁOŚCI	14
3.2. WOLONTARIAT PRACOWNICZY W 2021 ROKU	39
4. WNIOSKI I REKOMENDACJE	55
4.1. WNIOSKI Z BADANIA	55
4.2. REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ROZWOJU WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO W POLSCE	62
5. ZAŁĄCZNIK: OPIS PRZYKŁADÓW PROGRAMÓW WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO	64
Opis programu wolontariatu pracowniczego w Orange Polska	64
Opis programu wolontariatu pracowniczego w BNP Paribas Bank Polska SA	71

SŁOWO WSTĘPNE



PAWEŁ ŁUKASIAK
PREZES AKADEMII ROZWOJU FILANTROPII W POLSCE

Przyszłość wolontariatu pracowniczego naszym zdaniem należy rozważać w kontekście zjawisk takich jak automatyzacja, cyfryzacja, które powodują dehumanizację środowiska pracy. Dodatkowo, od pojawienia się pandemii, coraz bardziej popularny staje się model oparty na pracy zdalnej i pracy zespołów rozproszonych. Coraz trudniejsze jest budowanie relacji między członkami zespołów oparte na wartościach i wspólnej misji. Tymczasem wolontariat pracowniczy jawi się przestrzenią, w której możemy poszukiwać rozwiązań, inspiracji, a czasem wręcz ocalenia wartości i skutecznych sposobów budowania relacji międzyludzkich.

Ogromnym wysiłkiem członków koalicji Liderzy Pro Bono i Akademii wypracowaliśmy podstawy podnoszenia reputacji wolontariatu pracowniczego. Trzeba tu wymienić rozbudowany system audytu wolontariatu pracowniczego, Kartę Zasad Wolontariatu Pracowniczego i certyfikat wolontariatu pracowniczego wysokiej jakości. Teraz czeka nas poszukiwanie drogowskazów dla wolontariatu pracowniczego przyszłości, które powinno być oparte na rzetelnej analizie i opiniach różnych środowisk.

W tej sytuacji badanie przyszłości wolontariatu pracowniczego wydaje się niezwykle potrzebne, kluczowe dla planowania strategii firm, szczególnie w kontekście zarządzania HR. Wyzwanie zostało podjęte, zadanie wykonane: oddajemy Państwu raport z badania Wolontariat Pracowniczy Przyszłości powstały dzięki wsparciu i zaangażowaniu Fundacji BNP Paribas, pracy zespołu Akademii, grona ekspertek i ekspertów i wielu innych instytucji.

Wolontariat pracowniczy to znaczące narzędzie służące zaspokajaniu różnych potrzeb pracodawców, pracowników i otoczenia firmy. Mamy nadzieję, że niniejszy raport będzie pomocny dla osób, które poszukują wskazówek w budowaniu atrakcyjnych, efektywnych, wspianych programów wolontariatu pracowniczego.





JOANNA GAJDA-WRÓBLEWSKA
PREZESKA ZARZĄDU FUNDACJI BNP PARIBAS

Coraz więcej firm posiada misję społeczną, chce angażować się w ważne społecznie tematy i pozytywnie oddziaływać na swoje otoczenie. Naturalne jest więc włączanie pracowników w te działania, a jednym z najlepszych do tego narzędzi jest wolontariat pracowniczy.

To świetny przykład budowania partnerstw lokalnych, wspierania organizacji pozarządowych działających w obszarze solidarności społecznej, edukacji czy ekologii. To również istotne narzędzie HR, wzmacniające kompetencje pracowników i ich integrację oraz dające poczucie sprawczości. Wolontariat niesie moc pozytywnych doświadczeń i daje korzyści każdej zaangażowanej stronie: beneficjentom, pracownikom i pracodawcy. Warto łączyć siły w dobrym celu.

W Banku BNP Paribas od 2011 roku działa program wolontariatu pracowniczego „Możesz na mnie polegać”, którego różnorodna oferta umożliwi angażowanie się ponad 2000 osób. Każdemu z pracowników przysługują dodatkowe dwa dni wolne na wolontariat w ciągu roku – to strategiczna decyzja, mająca wpływ na realizację misji społecznej banku, realizowanej przez Fundację BNP Paribas.

Wyzwania dzisiejszego świata sprawiają, że rola biznesu jest coraz istotniejsza, a udostępnianie pracownikom narzędzi do społecznego zaangażowania wzmacnia pozytywny wpływ firm na otoczenie. Szczególnie gdy w tak szybko zmieniającym się świecie wartości – takie jak otwartość, szacunek, współpraca, które promuje wolontariat – nabierają na znaczeniu.

Serdecznie zapraszamy do zapoznania się z wynikami raportu. Sprawdźmy, jak będzie wyglądał wolontariat pracowniczy w przyszłości. Mamy nadzieję, że wskazówki w nim zawarte zainspirują wiele firm do wdrażania i umacniania wolontariatu.

Życzymy udanej lektury!



1. PODSUMOWANIE BADANIA: KLUCZOWE WYNIKI, WNIOSKI I REKOMENDACJE

Celem badania przeprowadzonego jesienią 2021 roku było określenie wizji wolontariatu pracowniczego przyszłości oczekiwanej przez kluczowych interesariuszy: pracodawców, wolontariuszy-pracowników oraz partnerów, organizacje pozarządowe i samorządy terytorialne. Badanie pozwoliło również zebrać informacje dotyczące programów wolontariatu pracowniczego realizowanych w 2021 roku. Na podstawie wyników badania zostały sformułowane wnioski i rekomendacje dotyczące rozwoju wolontariatu pracowniczego w Polsce. Najważniejsze wyniki badania oraz płynące z ich analizy wnioski i rekomendacje zostały opisane poniżej.

WYBRANE WYNIKI BADANIA W LICZBACH

WOLONTARIAT PRACOWNICZY PRZYSZŁOŚCI

235 przedstawicieli pracodawców, organizacji pozarządowych, samorządów terytorialnych i wolontariuszy-pracowników określiło wizję wolontariatu pracowniczego przyszłości:

- ▶ **85%** badanych uznało, że wolontariat pracowniczy powinien kształtować postawę szacunku dla drugiego człowieka, a także empatię – **83%** i zdolność do kooperacji – **80%**,
- ▶ **59%** wskazało, że głównym celem wolontariatu pracowniczego powinno być wzmocnienie społeczności lokalnych, a **43%** uznało, że tym celem powinno być upowszechnianie tolerancji i równości,
- ▶ **49%** badanych oceniło, że główną funkcją wolontariatu pracowniczego powinno być wspieranie zmian społecznych o charakterze systemowym, a także wspieranie organizacji pozarządowych i samorządów terytorialnych w skuteczniejszym zaspokajaniu potrzeb społecznych – **46%** i wspieranie współpracy różnych podmiotów na rzecz rozwiązywania problemów społecznych – **45%** badanych,
- ▶ **75%** interesariuszy było zdania, że wolontariat powinien służyć pracownikom przede wszystkim do wzmocnienia wzajemnych relacji, **69%** – że powinien głównie dostarczać wolontariuszom satysfakcji z pomagania potrzebującym, a **58%** uznało, że wolontariat powinien umożliwiać pracownikom pozyskiwanie nowych kompetencji i doświadczeń,

- ▶ **58%** badanych oceniło, że główną korzyścią z wolontariatu pracowniczego dla pracodawców powinna być integracja zespołów pracowniczych, a **43%** wskazało, że tą korzyścią powinno być wzmacnianie postawy odpowiedzialności wśród pracowników,
- ▶ **68%** interesariuszy określiło, że najważniejsza dla rozwoju wolontariatu pracowniczego jest dobra wola pracodawców, a **66%** uznało, że kluczowym czynnikiem rozwojowym są chęci ze strony pracowników,
- ▶ **39%** badanych wskazało, że główną przyczyną niekorzystania z wolontariatu pracowniczego przez pracodawców jest brak wiedzy na ten temat, **33%** uznało, że tą przyczyną jest niedostrzeżenie przez pracodawców korzyści płynących z wolontariatu pracowniczego.

WOLONTARIAT PRACOWNICZY W 2021 ROKU

Objętych badaniem było **46** programów wolontariatu pracowniczego, w tym:

- ▶ **78%** było prowadzonych przez firmy (podmioty gospodarcze),
- ▶ **52%** było prowadzonych co najmniej od 5 lat,
- ▶ **76%** obejmowało działania w jednym z trzech obszarów: pomocy społecznej, edukacji i wychowania oraz ekologii,
- ▶ **32%** było skierowanych bezpośrednio do organizacji pozarządowych, **30%** do społeczności lokalnych, w pozostałych odbiorcami były osoby fizyczne (najczęściej dzieci, młodzież i seniorzy) oraz zwierzęta,
- ▶ **67%** było realizowanych z partnerami zewnętrznymi, głównie organizacjami pozarządowymi,
- ▶ **w 80%** programów, w których byli obecni koordynatorzy wolontariatu.

67 wolontariuszy-pracowników wzięło udział w badaniu, w tym:

- ▶ **43%** było zaangażowanych w wolontariat pracowniczy co najmniej od 5 lat,
- ▶ **73%** było kobietami,
- ▶ **45%** angażowało się w wolontariat średnio raz w roku,
- ▶ **81%** angażowało się w wolontariat przede wszystkim po to, by zrobić coś dobrego dla innych.

KLUCZOWE WNIOSKI Z BADANIA I REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ROZWOJU WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

WOLONTARIAT PRACOWNICZY PRZYSZŁOŚCI

Wolontariat pracowniczy przyszłości, zdaniem pracodawców, wolontariuszy i partnerów, powinien opierać się na ośmiu podstawowych filarach:

- ▶ **wartościach**, które są wpisane w ideę wolontariatu,
- ▶ **realnych potrzebach społecznych**, na które powinien odpowiadać wolontariat pracowniczy,
- ▶ **szerokiej współpracy pracodawców, instytucji publicznych i organizacji pozarządowych** w rozwiązywaniu problemów społecznych,
- ▶ **systemowym podejściu** do zaspokajania potrzeb społecznych,
- ▶ wspieraniu **zmian** istniejącej rzeczywistości,
- ▶ nastawieniu na **aktywizację** ludzi i społeczności,
- ▶ **współpracy pracodawców** w prowadzeniu programów wolontariatu pracowniczego z organizacjami pozarządowymi i samorządami terytorialnymi,
- ▶ **łączeniu korzyści** społecznych z korzyściami dla pracodawców, pracowników i partnerów.

WOLONTARIAT PRACOWNICZY W 2021 ROKU

Wolontariat pracowniczy prowadzony przez uczestników badania w **2021 roku** to wolontariat:

- ▶ realizowany przede wszystkim przez firmy (podmioty gospodarcze), a także – choć o wiele rzadziej – przez organizacje pozarządowe i samorządy terytorialne,
- ▶ służący głównie celom mieszczącym się w trzech obszarach: pomocy społecznej, edukacji i wychowania oraz ekologii,
- ▶ wspierający najczęściej organizacje pozarządowe, społeczności lokalne oraz dzieci i młodzież,
- ▶ oparty przede wszystkim na zaangażowaniu pracowników, rzadziej menedżerów czy osób zarządzających,
- ▶ z przewagą kobiet wśród wolontariuszy,
- ▶ z reguły akcyjny,
- ▶ często realizowany we współpracy z organizacjami pozarządowymi,

- ▶ dość rzadko oparty na formalnych regulacjach i rozwiązaniach przyjmowanych przez pracodawcę,
- ▶ zmieniony przez pandemię COVID-19, ale te zmiany są zróżnicowane: część pracodawców ograniczyła wolontariat pracowniczy lub z niego zrezygnowała, część rozszerzyła zakres i skalę jego działania, część zastąpiła tradycyjny wolontariat e-wolontariatem lub innymi formami wsparcia, np. wsparciem finansowym.

WYZWANIA

Główne **wyzwania** na drodze do realizacji wizji wolontariatu pracowniczego przyszłości to:

- ▶ niski poziom aktywności społecznej,
- ▶ skutki pandemii i związane z nią zachowania i postawy społeczne,
- ▶ niewielka wiedza dotycząca wolontariatu pracowniczego wśród pracodawców, pracowników, partnerów i w całym społeczeństwie,
- ▶ nieświadomianie sobie korzyści płynących z wolontariatu pracowniczego przez pracodawców,
- ▶ ograniczone zaangażowanie partnerów społecznych, przede wszystkim organizacji pozarządowych i samorządów terytorialnych, w rozwój wolontariatu pracowniczego,
- ▶ brak powszechnie stosowanych regulacji, standardów działania wolontariatu pracowniczego.

REKOMENDACJE

Kluczowe **rekommendacje** dotyczące działań służących rozwojowi wolontariatu pracowniczego:

- ▶ promowanie wolontariatu pracowniczego i upowszechnianie wiedzy na jego temat,
- ▶ upowszechnianie wizji wolontariatu pracowniczego przyszłości jako drogowskazu dla rozwoju wolontariatu pracowniczego w Polsce,
- ▶ wzmacnianie wolontariatu tam, gdzie jest już obecny, oraz doskonalenie skuteczności, użyteczności i jakości programów wolontariatu pracowniczego,
- ▶ tworzenie i upowszechnianie standardów działania wolontariatu pracowniczego,
- ▶ stworzenie oferty wolontariatu pracowniczego dla każdego pracodawcy, w tym dla małych i średnich firm, organizacji pozarządowych i instytucji samorządowych,
- ▶ szersze włączenie się partnerów społecznych w rozwój wolontariatu pracowniczego,

- ▶ przetrwanie pandemii i powrót wolontariatu pracowniczego do standardowych form działania z zaadaptowaniem użytecznych form kontaktów zdalnych, wykorzystujących w sposób użyteczny nowe technologie,
- ▶ lepsze poznanie wolontariatu pracowniczego w Polsce za pomocą kolejnych badań i analiz oraz wymiany doświadczeń i dobrych praktyk.



2. PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU

TŁO I CELE BADANIA

Pandemia COVID-19 zdominowała życie Polek i Polaków, zmieniła sposoby myślenia i działania zarówno indywidualnego, jak i zbiorowego. Zmiany dotyczą różnych form aktywności, również wolontariatu pracowniczego. Traktując pandemię jako sytuację wyjątkową i przejściową, postanowiliśmy się dowiedzieć, jak powinien wyglądać wolontariat pracowniczy przyszłości, realizowany w rzeczywistości z pewnością zmienionej przez obecne doświadczenia, ale „normalnej”, czyli wolnej od obciążeń pandemicznych. Na jakie problemy, wyzwania powinien odpowiadać wolontariat pracowniczy? Jak powinien być zorganizowany? W jakich kierunkach powinien się rozwijać? Te i wiele innych pytań dotyczących przyszłości wolontariatu pracowniczego Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce wraz z Fundacją BNP Paribas postanowiły zadać kluczowym interesariuszom wolontariatu pracowniczego: pracodawcom, wolontariuszom i partnerom. Na podstawie zebranych odpowiedzi powstał **obraz wolontariatu pracowniczego jutra**, po to by **dzisiaj** wszyscy zainteresowani rozwojem wolontariatu pracowniczego w Polsce wiedzieli, w którą stronę mają zmierzać niezależnie od bieżących, pandemicznych uwarunkowań. Taki był główny cel przeprowadzonego badania. Dodatkowo, korzystając z okazji, postanowiliśmy zebrać od interesariuszy informacje i opinie dotyczące **wolontariatu pracowniczego realizowanego w 2021 roku**.

GŁÓWNE PYTANIA BADAWCZE

- ▶ Jakie cele powinien realizować wolontariat pracowniczy przyszłości?
- ▶ Jakie funkcje powinien pełnić wolontariat pracowniczy przyszłości wobec społeczności lokalnych, pracowników i pracodawców?
- ▶ Na jakich zasadach powinien działać wolontariat pracowniczy przyszłości?
- ▶ W jakich kierunkach powinien rozwijać się wolontariat pracowniczy w Polsce?
- ▶ Co jest potrzebne, żeby ten rozwój był możliwy?

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA BADANIA

- ▶ Podstawą badania są opinie i informacje zebrane za pomocą ankiety on-line skierowanej do przedstawicieli kluczowych interesariuszy wolontariatu pracowniczego.
- ▶ Badanie nie jest oparte na ustalonej próbie respondentów, ankieta była dostępna dla wszystkich zainteresowanych jej wypełnieniem: przedstawicieli pracodawców, organizacji pozarządowych, samorządów terytorialnych oraz dla wolontariuszy-pracowników.
- ▶ Na użytek badania została sformułowana ogólna i szeroka definicja wolontariatu pracowniczego, uwzględniająca jednak jego kluczowe cechy, czyli dobrowolność i bezinteresowność (brak wynagrodzenia)¹: wolontariat pracowniczy to dobrowolna, bezpłatna praca na rzecz innych świadczona przez pracowników i wspierana przez ich pracodawcę.

RESPONDENCI I ZASTOSOWANA METODOLOGIA

Badanie objęło przede wszystkim kluczowych interesariuszy wolontariatu pracowniczego: przedstawicieli pracodawców, wolontariuszy-pracowników oraz przedstawicieli potencjalnych i obecnych partnerów, a także beneficjentów, czyli organizacji pozarządowych i samorządów terytorialnych (bardziej szczegółowa charakterystyka poszczególnych grup interesariuszy znajduje się w opisie wyników badania).

Możliwość wzięcia udziału w badaniu przez wypełnienie ankiety on-line była otwarta dla wszystkich chętnych i zainteresowanych przekazaniem swoich opinii, pod warunkiem że mieścili się w którejś z czterech określonych grup interesariuszy. Ankieta została zróżnicowana zarówno pod kątem grupy interesariuszy, jak i doświadczeń uczestników dotyczących wolontariatu pracowniczego. Została podzielona na dwie części, jedna odnosiła się do sytuacji wolontariatu pracowniczego w 2021 roku, druga zawierała pytania o wolontariat pracowniczy przyszłości. Zdecydowana większość pytań w ankiecie miała charakter półotwarty, respondenci mogli wybierać spośród kilku lub kilkunastu wariantów odpowiedzi, mając jednocześnie możliwość przedstawienia własnych, indywidualnych propozycji. Obok ankiety on-line w badaniu zostały również wykorzystane: analiza danych zastanych, studia przypadków, internetowe wywiady grupowe i metoda delficka.

PRZEBIEG BADANIA

Badanie zrealizował między wrześniem a grudniem 2021 roku zespół Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce. Trzon badania stanowiła ankieta on-line skierowana do pracodawców, wolontariuszy-pracowników, organizacji pozarządowych i samorządów terytorialnych.

1. Dylus A., Matyjaszczyk K., *Wolontariat pracowniczy. Istota, formy, przykłady*, „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym”, tom 21, nr 2, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, maj 2018.

Zaproszenie do wypełnienia ankiety zostało skierowane do firm, które według dostępnych źródeł prowadziły wcześniej programy wolontariatu pracowniczego, do firm aktywnych społecznie, przede wszystkim zgłoszonych do Konkursu o tytuł „Dobroczyńca Roku”, do organizacji pozarządowych i samorządów terytorialnych współpracujących z firmami zaangażowanymi społecznie oraz aktywnie wspierającymi działania obywatelskie, m.in. w ramach Programu „Działaj Lokalnie”. Z uwagi na to, że realizatorzy badania nie mieli dostępu do danych pracowników zaangażowanych w wolontariat, o przekazanie im informacji o badaniu zostały poproszone firmy prowadzące programy wolontariatu pracowniczego. Zaproszenia wysyłała głównie Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, ale w przekazywanie informacji o możliwości wypełnienia ankiety włączyły się również: partner badania, czyli Fundacja BNP Paribas, firmy z Koalicji Liderzy Pro Bono, Forum Odpowiedzialnego Biznesu oraz Ośrodki Działaj Lokalnie i inne organizacje pozarządowe. Dodatkowo informacje o badaniu i zaproszenia do wzięcia w nim udziału zostały udostępnione w mediach społecznościowych.

W efekcie w ankiecie wzięło udział 235 osób należących do czterech wytypowanych grup interesariuszy. Okazało się, że 122 osoby (52%) otrzymały zaproszenie od realizatorów badania, 78 respondentów od innych osób w swojej firmie/organizacji/instytucji, 18 osób otrzymało informację o ankiecie od współpracujących organizacji pozarządowych, osiem osób od Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Pozostałych dziewięciu uczestników ankiety zostało zaproszonych przez partnerów biznesowych lub znajomych albo znalazło ją w mediach społecznościowych.

Uzupełnieniem danych zebranych w ankiecie były wywiady grupowe. W jednym wywiadzie uczestniczyło czterech przedstawicieli pracodawców prowadzących wolontariat pracowniczy i trzech wolontariuszy. Drugi wywiad był przeznaczony dla partnerów i wzięło w nim udział czterech przedstawicieli organizacji pozarządowych współpracujących z firmami oraz dwóch przedstawicieli samorządów terytorialnych, w tym jednego prowadzącego wolontariat pracowniczy. Wywiady miały służyć uszczegółowieniu i pogłębieniu istotnych kwestii będących przedmiotem badania. Każdy z wywiadów trwał nieco ponad dwie godziny i miał formułę on-line.

Analiza danych zastanych objęta głównie raporty z dotychczasowych badań dotyczących wolontariatu pracowniczego i społecznego zaangażowania przedsiębiorców, raporty z badań na temat wpływu pandemii COVID-19 na firmy oraz na aktywność społeczną. Wyniki ankiety zostały wykorzystane przede wszystkim przy formułowaniu wniosków i rekomendacji z badania.

W ramach badania wykorzystano również metodę delficką, służącą lepszemu zrozumieniu i interpretacji kwestii, które w ankiecie, a przede wszystkim w wywiadach grupowych, spotkały się z różnymi, często przeciwstawnymi opiniami respondentów.

O ocenę tych kwestii zostało poproszonych ośmiu ekspertów mających wiedzę i doświadczenie w zakresie różnych form aktywności społecznej, w tym m.in. wolontariatu pracowniczego. Kwestie zostały sformułowane jako sześć tez, które mieli zaopiniować eksperci. Każdy z nich miał do dyspozycji cztery opinie: „zgadzam się z tezą”, „raczej zgadzam się z tezą”, „raczej nie zgadzam się z tezą” i „zdecydowanie nie zgadzam się z tezą”.

Eksperci za pomocą ankiety on-line sformułowali swoje opinie wraz z argumentacją. Opinie były anonimowe, eksperci nie znali nawzajem swoich opinii. Po zsumowaniu i wyciągnięciu średniej ocen ekspertów okazało się, że w przypadku czterech tez opinie ekspertów w większości były zgodne, ale dwie tezy spotkały się z różnymi ocenami. Dlatego eksperci zostali poproszeni o ponowne wyrażenie opinii co do zgodności (lub nie) z tymi tezami, ale tym razem na podstawie najważniejszych argumentów za i przeciw zebranych w pierwszej turze oceny.

Ostatnim etapem badania była analiza zebranych wyników, sformułowanie wniosków i rekomendacji, które zostały przedstawione w niniejszym raporcie.



3. WYNIKI BADANIA

3.1. WOLONTARIAT PRACOWNICZY PRZYSZŁOŚCI

Kluczowym wątkiem badania były pytania związane z kilkunastoma istotnymi elementami wolontariatu pracowniczego. Badani mieli określić, jak według nich te kwestie powinny wyglądać w oczekiwanym przez nich wolontariacie pracowniczym przyszłości. Taki sam zestaw pytań dotyczących przyszłości wolontariatu pracowniczego został zadany w ankietach on-line przedstawicielom podmiotów pracodawców, organizacji pozarządowych i samorządów lokalnych oraz wolontariuszom-pracownikom. Na podstawie odpowiedzi ankietowanych powstał wspólny obraz wolontariatu pracowniczego przyszłości uzupełniony i skorygowany przez wyniki wywiadów grupowych i opinie ekspertów.

Wyniki badania są prezentowane w podziale na podstawowe kwestie, o które byli pytani badani, i obejmują zsumowane odpowiedzi osób z wszystkich czterech grup reprezentowanych w badaniu: pracodawców, wolontariuszy-pracowników oraz potencjalnych partnerów lub beneficjentów, czyli organizacje pozarządowe i samorzady terytorialne.

Na ankietę łącznie odpowiedziało 235 osób, w tym:

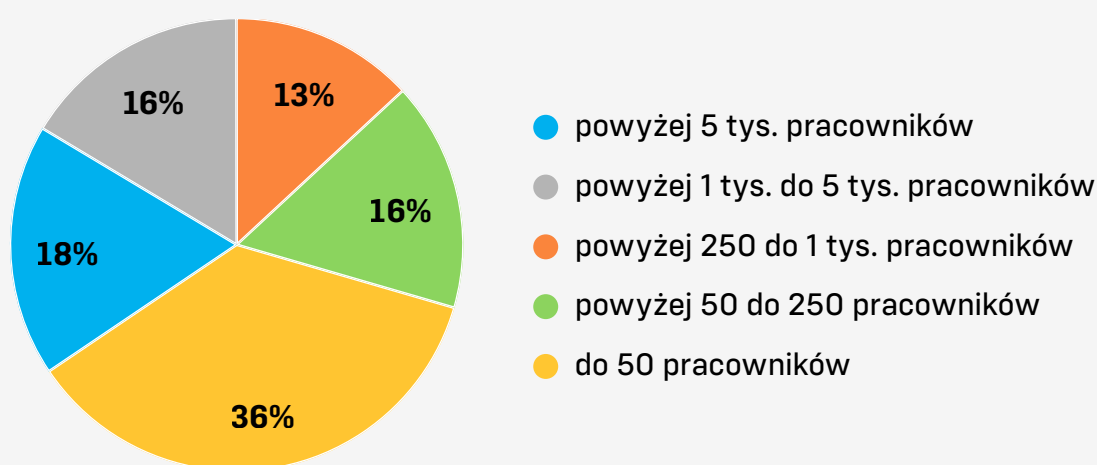
- ▶ 61 przedstawicieli pracodawców prowadzących działalność gospodarczą,
- ▶ 67 wolontariuszy-pracowników,
- ▶ 47 przedstawicieli organizacji pozarządowych,
- ▶ 60 przedstawicieli samorządów terytorialnych.

Pierwsza grupa, czyli **pracodawcy**, obejmuje przedstawicieli 61 podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, w zdecydowanej większości firm prywatnych (42 podmioty).

Pozostałe to firmy publiczne lub podmioty gospodarcze prowadzone przez organizacje pozarządowe. Większość podmiotów działa w branży usługowej (35), prawie 2/3 z nich ma siedzibę w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców, choć znalazły się w badanej grupie także dwa podmioty z siedzibą na wsi. 31 z reprezentowanych w badaniu firm działa w skali globalnej lub europejskiej, 29 w skali ogólnopolskiej, 11 w skali regionalnej lub lokalnej. Najwięcej wśród badanych było podmiotów zatrudniających do 50 pracowników.

Wykres 1: Wielkość zatrudnienia w podmiotach gospodarczych, których przedstawiciele wzięli udział w badaniu ankietowym

(udział w ogólnej liczbie podmiotów w %, N=61)



Źródło: opracowanie własne

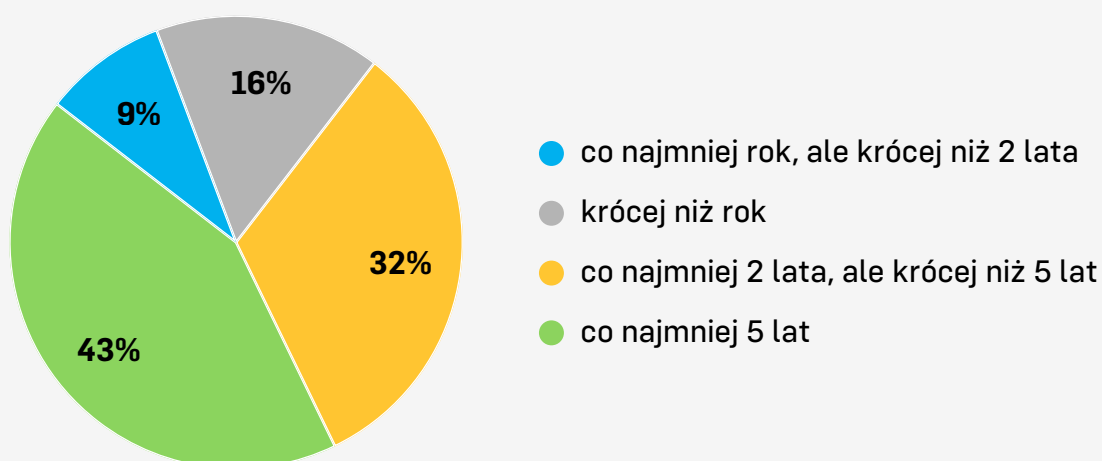
Osoby, które udzieliły odpowiedzi to: zarządzający (25 osób), pracownicy (22), menedżerowie średniego szczebla (10), współpracownicy (2) oraz przedstawiciele fundacji powołanych przez firmy (2).

Druga grupa badanych to **wolontariusze-pracownicy**. Wśród 67 osób, które odpowiedziały na pytania zawarte w ankiecie, znalazło się 49 kobiet i 18 mężczyzn. Połowa (33) to osoby w wieku między 30 a 40 lat, a około 1/3 osoby w wieku między 40 a 50 lat. Nieco mniej niż połowa wolontariuszy (46%) mieszka w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców, 27% w miastach od 50 do 200 tys. mieszkańców, 18% w miastach do 50 tys. mieszkańców, a 6 osób (9%) na wsi. W przypadku zdecydowanej większości wolontariuszy (91%) ich pracodawcą są podmioty gospodarcze, z których ponad połowa działa w sferze usług. Większość podmiotów reprezentowanych przez wolontariuszy (80%) ma siedzibę w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców. Połowa pracodawców działa w skali globalnej lub europejskiej, 40% w skali ogólnopolskiej, pozostali w skali lokalnej lub regionalnej.

Większość wolontariuszy (43) to pracownicy niepełniący funkcji kierowniczych, 14 to menedżerowie średniego szczebla, 6 to osoby zarządzające, a 4 to współpracownicy. Ponad 40% badanych (29 osób) jest zaangażowanych w wolontariat pracowniczy co najmniej od 5 lat.

Wykres 2: Okres zaangażowania w wolontariat pracowniczy wolontariuszy, którzy wzięli udział w badaniu ankietowym

(udział w ogólnej liczbie wolontariuszy w %, N=67)

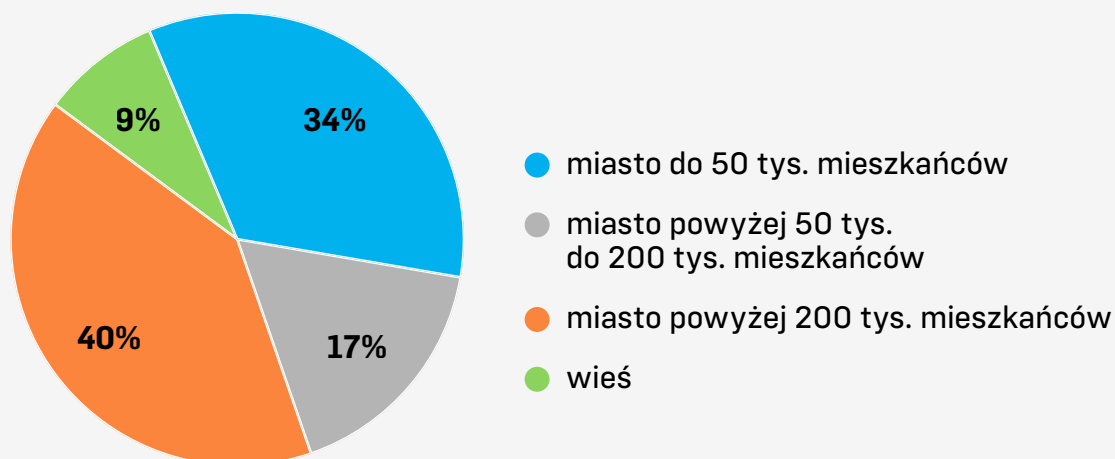


Źródło: opracowanie własne

Trzecia grupa interesariuszy to **organizacje pozarządowe**, czyli obecni lub potencjalni partnerzy wolontariatu pracowniczego oraz jego beneficjenci. Ponad połowa organizacji nigdy nie miała bezpośrednio do czynienia z wolontariatem pracowniczym, 1/4 korzystała ze wsparcia wolontariuszy-pracowników, 6 organizacji (13%) prowadzi wolontariat pracowniczy, pozostałe były lub są partnerami wolontariatu pracowniczego albo same go wcześniej prowadziły. Osoby biorące udział w ankiecie to przedstawiciele 24 fundacji, 17 stowarzyszeń zarejestrowanych, 1 organizacji kościelnej. W 5 przypadkach badani określili swoją organizację po prostu jako organizację pozarządową, nie podając jej formy prawnej. Najczęściej wskazywane obszary działania organizacji pozarządowych, których przedstawiciele wzięli udział w badaniu, to pomoc społeczna, wychowanie i edukacja oraz rozwój lokalny. Najwięcej organizacji pozarządowych ma siedzibę w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców.

Wykres 3: Organizacje pozarządowe reprezentowane w badaniu ankietowym ze względu na lokalizację siedziby

(udział w ogólnej liczbie organizacji w %, N=47)



Źródło: opracowanie własne

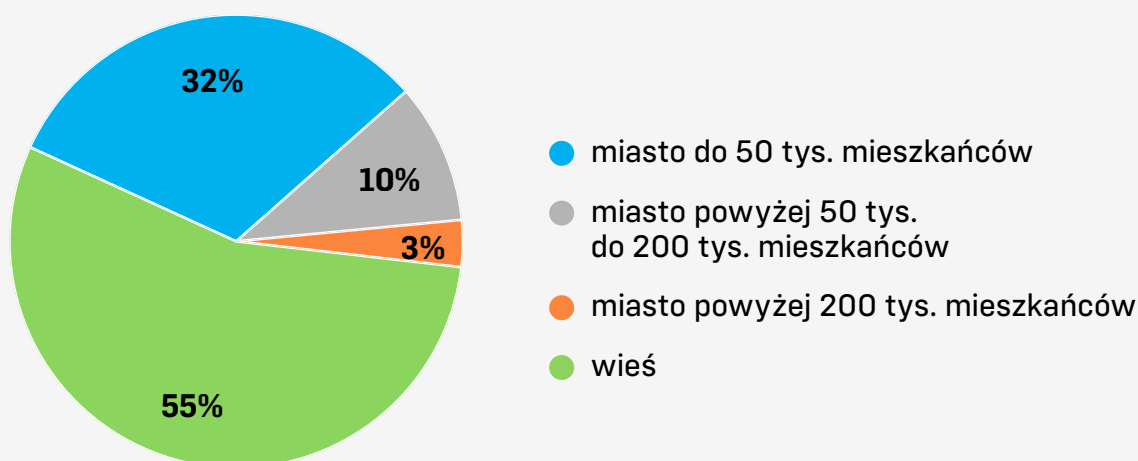
Większość reprezentowanych w badaniu organizacji działa w skali lokalnej i regionalnej (61%). Osoby, które udzieliły odpowiedzi na pytania, to głównie pracownicy organizacji (25), członkowie władz (19) oraz 2 współpracowników i 1 wolontariusz.

Czwartą grupę interesariuszy stanowili przedstawiciele **jednostek samorządu terytorialnego**. Z 60 samorządów terytorialnych, których przedstawiciele wzięli udział w badaniu, tylko 2 były lub są partnerami wolontariatu pracowniczego. Zdecydowana większość samorządów (82%) nie miała wcześniej bezpośrednio do czynienia z wolontariatem pracowniczym, 4 prowadzą wolontariat pracowniczy obecnie, 3 prowadziły go wcześniej, w 1 samorządzie jest wolontariat, ale nieformalny, a 1 osoba nie była w stanie tego określić.

Zdecydowana większość samorządów to gminy (53 jednostki), pozostałe to: 4 powiaty, 1 miasto na prawach powiatu i 2 jednostki samorządu regionalnego. Ponad połowa jednostek samorządowych ma siedzibę na terenach wiejskich.

Wykres 4: Jednostki samorządu terytorialnego reprezentowane w badaniu ze względu na lokalizację siedziby

(udział w ogólnej liczbie jednostek w %, N=60)



Źródło: opracowanie własne

Osoby, które udzieliły informacji to: 39 pracowników samorządowych, 14 osób zarządzających oraz 7 członków władz samorządowych.

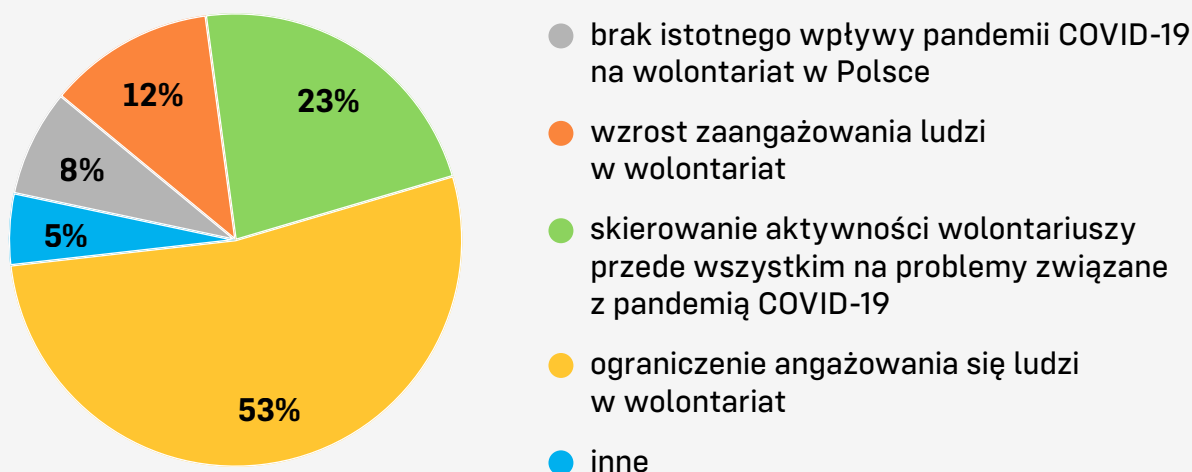
Prezentowane poniżej wyniki są sumą odpowiedzi udzielonych przez wszystkich 235 uczestników badania ankietowego. W przypadku gdy pojawiły się wyraźne różnice w rozkładach odpowiedzi między poszczególnymi grupami badanych, zostały one krótko opisane. Należy jednak podkreślić, że **opinie uczestników badania były dość zgodne**, a pojawiające się różnice między interesariuszami nie były na tyle istotne, by wpłynąć na ogólne wyniki badania.

PANDEMIA

Uczestnicy badania byli proszeni o spojrzenie na wolontariat pracowniczy przyszłości bez obecnego bagażu pandemicznego, który niewątpliwie bardzo silnie rzutuje na opinie dotyczące możliwości realizacji różnych form aktywności społecznej. W związku z tym pandemii COVID-19 dotyczyło tylko jedno pytanie, które miało ustalić, jak badani postrzegają najważniejszy skutek pandemii dla wolontariatu (nie tylko pracowniczego) w Polsce. Ponad połowa oceniła, że pandemia spowodowała przede wszystkim ograniczenie zaangażowania Polek i Polaków w wolontariat, choć były osoby, które miały inne zdanie w tej kwestii.

Wykres 5: Wpływ pandemii COVID-19 na wolontariat (nie tylko pracowniczy) w Polsce

(udział w ogólnej liczbie odpowiedzi w %, N=235, możliwość wyboru jednej odpowiedzi)



Źródło: opracowanie własne

W kategorii inne znalazły się m.in. odpowiedzi: „trudno to jednoznacznie ocenić”, „głównym skutkiem było przestawienie się na działania on-line”, „wpływ był różny w różnych fazach pandemii lub w różnych środowiskach”. Nie było istotnych różnic w ocenie między badanymi grupami interesariuszy.

Uczestnicy wywiadów grupowych byli zgodni, że pandemia wpłynęła na wolontariat pracowniczy, ale różnili się w ocenach tego, jakie były tego skutki. Część rozmówców była podobnego zdania jak większość ankietowanych, że pandemia zahamowała rozwój wolontariatu pracowniczego w Polsce i ograniczyła skalę i zakres dotychczasowego zaangażowania pracodawców i pracowników. Inni twierdzili, że nie można tego tak jednoznacznie ocenić. Są firmy, które ograniczyły swój wolontariat pracowniczy, ale jest także wiele podmiotów, które poszerzyły jego skalę i/lub zakres, odpowiadając na nowe potrzeby wynikające z pandemii i jej skutków, np. związane z izolacją domową osób starszych. Są również firmy, które nie ograniczyły swojego wsparcia, zmieniły jedynie jego formy, np. na e-wolontariat lub pomoc materialną.

Uczestnicy wywiadów byli z kolei zgodni, że zauważalną zmianą w wolontariacie pracowniczym jest coraz powszechniejsze wykorzystywanie nowych technologii, co wymusiły pandemia i związane z nią obostrzenia. Nowe rozwiązania, np. kontakty zdalne, zostały dość szybko zaakceptowane przez obie strony, to znaczy wolontariuszy i ich beneficjentów.

Zdalne kontakty mają swoje zalety, przede wszystkim pozwalają oszczędzać czas, który w wolontariacie pracowniczym jest towarem deficytowym, ale pojawiły się wątpliwości, że nie budują one silnych relacji interpersonalnych, które są fundamentem wolontariatu pracowniczego. Chodzi przede wszystkim o relacje wolontariusz – beneficjent, bo mają one istotny wpływ na efekty pracy wolontariuszy², a także relacje między wolontariuszami.

Różnice w ocenie skutków pandemii dla różnych form aktywności społecznej wynikają również z dotychczas przeprowadzonych badań. Z części z nich wynika np. duża mobilizacja działań społecznych biznesu będąca odpowiedzią na potrzeby związane z pandemią i jej skutkami. Potwierdzają to m.in. raporty Forum Odpowiedzialnego Biznesu³ i Francusko-Polskiej Izby Gospodarczej⁴, oba z 2020 roku. Z drugiej strony duża część przedsiębiorców odczuła negatywne skutki pandemii. Z badania Polskiej Rady Biznesu i Polityki Insight wynika, że w pierwszym roku trwania pandemii 50% firm odnotowało spadek przychodów z głównej działalności, 43% miało problemy z pokrywaniem bieżących kosztów działalności, 16% musiało zwalniać pracowników⁵. Przełożyło się to z pewnością na ograniczenie lub zamrożenie społecznego zaangażowania wielu z tych firm, obejmującego również wolontariat pracowniczy. Choć – jak wskazuje badanie EY – negatywne skutki pandemii w niewielkim stopniu odczuły duże firmy, a to one w Polsce najczęściej prowadzą programy wolontariatu pracowniczego⁶.

Z uwagi na to, że w wywiadach grupowych pojawiły się wyraźne różnice w ocenach skutków pandemii dla wolontariatu pracowniczego, o opinie w tej kwestii zostali poproszeni eksperci w ramach metody delfickiej. Zostali zapytani o to, czy zgadzają się ze stwierdzeniem, że **wolontariat pracowniczy nie może rozwijać się przede wszystkim z powodu pandemii COVID-19, która ogranicza aktywność społeczną i relacje międzyludzkie**. Eksperti **nie zgodzili się** z tą tezą. Według nich reakcje na pandemię COVID-19 były i są bardzo indywidualne. Część osób, w tym pracodawców, pracowników i wolontariuszy, ograniczyła bezpośrednio relacje międzyludzkie, część wręcz odwrotnie, w sytuacji kryzysowej zaczęła szukać głębszych relacji i empatycznych kontaktów. Wpływ pandemii zmieniał się również w czasie. Po pierwszym szoku i całkowitym lockdownie, który zamroził aktywność społeczną, w tym w ramach wolontariatu, ludzie zaczęli powracać do wzajemnych kontaktów z zachowaniem odpowiednich środków ostrożności. Dodatkowo pandemia u części osób uruchomiła chęć pomagania, zwłaszcza tym, którzy najbardziej odczuwają jej skutki. Eksperti, podobnie jak uczestnicy wywiadów, zauważyli, że istotnym skutkiem pandemii było przyspieszenie zaadaptowania nowych technologii do działań pomocowych, także w ramach wolontariatu pracowniczego.

Tym bardziej że tzw. e-wolontariat przynosi wymierne korzyści, jak wynika z diagnozy Fundacji Dobra Sieć, przede wszystkim ułatwia zaangażowanie w działania społeczne, dzięki czemu zwiększa skalę i zakres wolontariatu⁷.

2. Józefowicz B., Escher I., Glińska-Noweś A., *Kontakt z beneficjentem jako czynnik sukcesu wolontariatu pracowniczego*, „Studia i Materiały” 2/2019 (31), Wydział Zarządzania UW.
3. *Raport Odpowiedzialny biznes w Polsce 2020. Dobre praktyki*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2020.
4. *CSR w praktyce – barometr Francusko-Polskiej Izby Gospodarczej. 5. edycja*, Francusko-Polska Izba Gospodarcza, 2020.
5. Helak M., Czerniak A., Piznal J., *Przedsiębiorca odporny. Jak przetrwał pandemię*, Polska Rada Biznesu, Polityka Insight, Warszawa, czerwiec 2021.
6. *Raport EY: Rok z COVID-19 oczami polskich przedsiębiorców*, EY Polska, informacja prasowa z 3 marca 2021 roku, www.ey.com/pl_pl/news/2021/03/badanie-ey-rok-z-covid
7. *Diagnoza e-wolontariatu i platformy TuDu.org.pl*, Fundacja Dobra Sieć, Warszawa 2021.

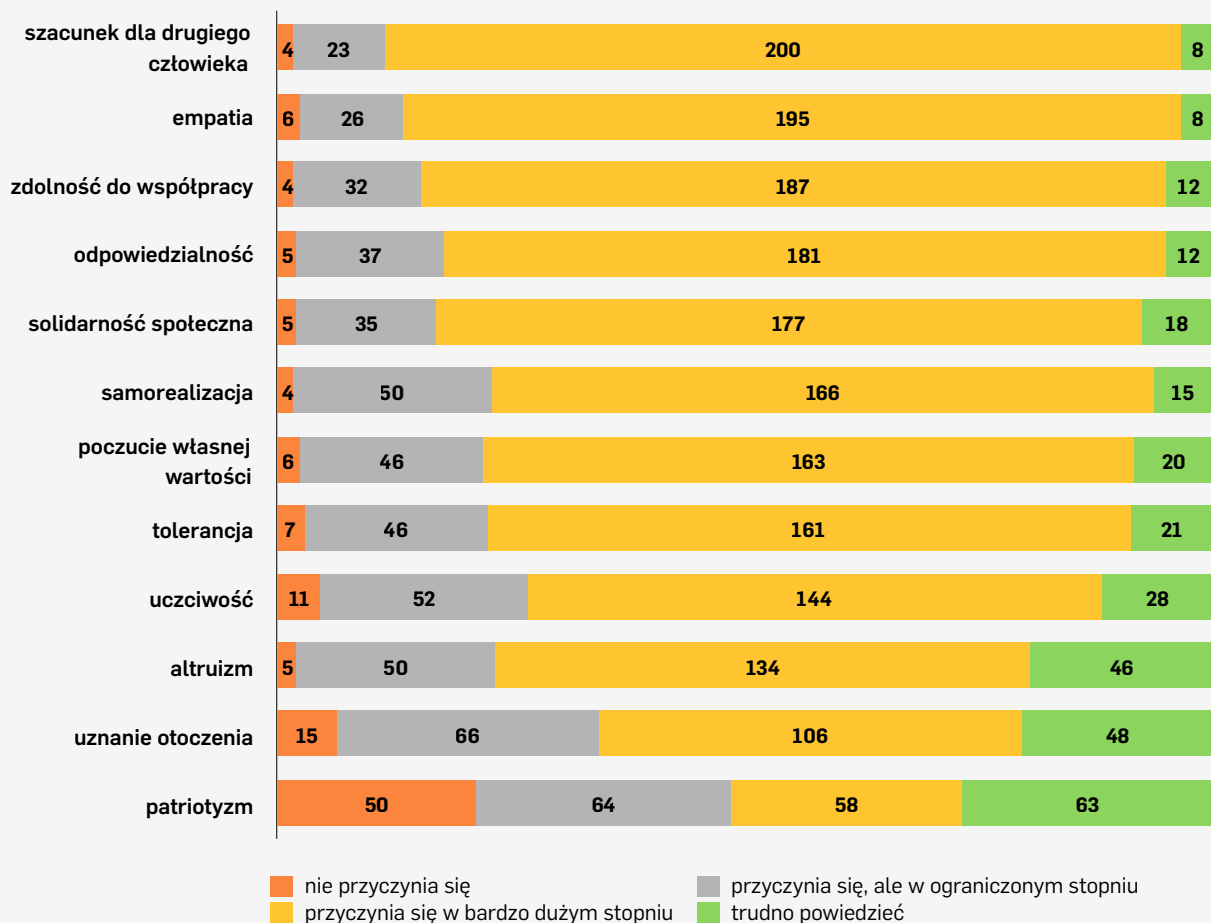
WARTOŚCI, ZASADY ŻYCIA SPOŁECZNEGO, POSTAWY

Badanie pokazało, że wolontariat pracowniczy powinien wiązać się z kształtowaniem w ludziach określonych wartości, zasad życia społecznego, postaw, zachowań. Dotyczy to przede wszystkim beneficjentów wolontariatu i wolontariuszy, a także pracodawców oraz przedstawicieli partnerów.

Do najczęściej wskazywanych przez badanych wartości, zasad, postaw i zachowań związanych z wolontariatem pracowniczym należą: **szacunek dla drugiego człowieka, empatia, zdolność do współpracy i odpowiedzialność**. Zdecydowanie najwięcej wątpliwości dotyczyło tego, czy wolontariat pracowniczy powinien kształtować takie cechy i postawy, jak patriotyzm.

Wykres 6: Oczekiwany wpływ wolontariatu pracowniczego na kształtowanie określonych wartości, zasad, postaw

(liczba odpowiedzi, N=235, możliwość wyboru jednej odpowiedzi przy każdej wartości, zasadzie, postawie)



Źródło: opracowanie własne

W ocenie pożądanego wpływu wolontariatu pracowniczego na wartości i postawy ogólnie była duża zgodność między interesariuszami. Wyraźne różnice pojawiły się w odniesieniu do kilku odpowiedzi. Wolontariusze rzadziej od pozostałych grup byli zdania, że wolontariat wpływa na kształtowanie poczucia własnej wartości. Przedstawiciele organizacji pozarządowych rzadziej niż pozostałe grupy wskazywali, że wolontariat wpływa na budowanie solidarności społecznej. Przedstawiciele samorządów z kolei rzadziej niż pozostali byli zdania, że wolontariat pracowniczy kształtuje empatię, ale za to częściej wskazywali, że wzmacnia patriotyzm.

Uczestnicy wywiadów grupowych bardzo mocno **podkreślili znaczenie wartości w wolontariacie pracowniczym**. Według nich wolontariat nie tylko kształtuje określone wartości, postawy, zasady współżycia społecznego, lecz także łączy ludzi, którym są one bliskie. Rozmówcy podkreślali zwłaszcza znaczenie takich wartości i postaw, jak otwartość, tolerancja, empatia i szacunek dla innych ludzi. Kształtowanie czy też umacnianie wartości, zasad, postaw w beneficjentach, wolontariuszach, pracodawcach jest najistotniejszą zmianą, która następuje dzięki wolontariatowi pracowniczemu. W ten sposób, jak to powiedział jeden z uczestników wywiadów, **„wolontariat pracowniczy czyni ludzi lepszymi, a wrażliwsi, odpowiedzialni, szanujący innych ludzie będą tworzyć lepszy świat dla siebie, innych, dla przyszłych pokoleń”**.

Rozmówcy zwracali uwagę, że **wolontariat pracowniczy może być znakomitym przykładem stosowania wartości i zasad w praktyce** nie tylko dla pracodawców czy pracowników, ale przede wszystkim dla wszystkich ludzi, bo każdy może i powinien wspierać potrzebujących. „Nieważne, ile mamy, zawsze mamy tyle, żebyśmy się mogli podzielić uśmiechem, czasem, pieniędzmi”. Istotne jest także to, że wolontariat pracowniczy umożliwia pracownikom i pracodawcom oraz partnerom „wyjście poza bańki, w których codziennie żyją”, zobaczenie innego świata. Pozwala im dostrzec wartości, które często w ich „bańkach” schodzą na drugi plan.

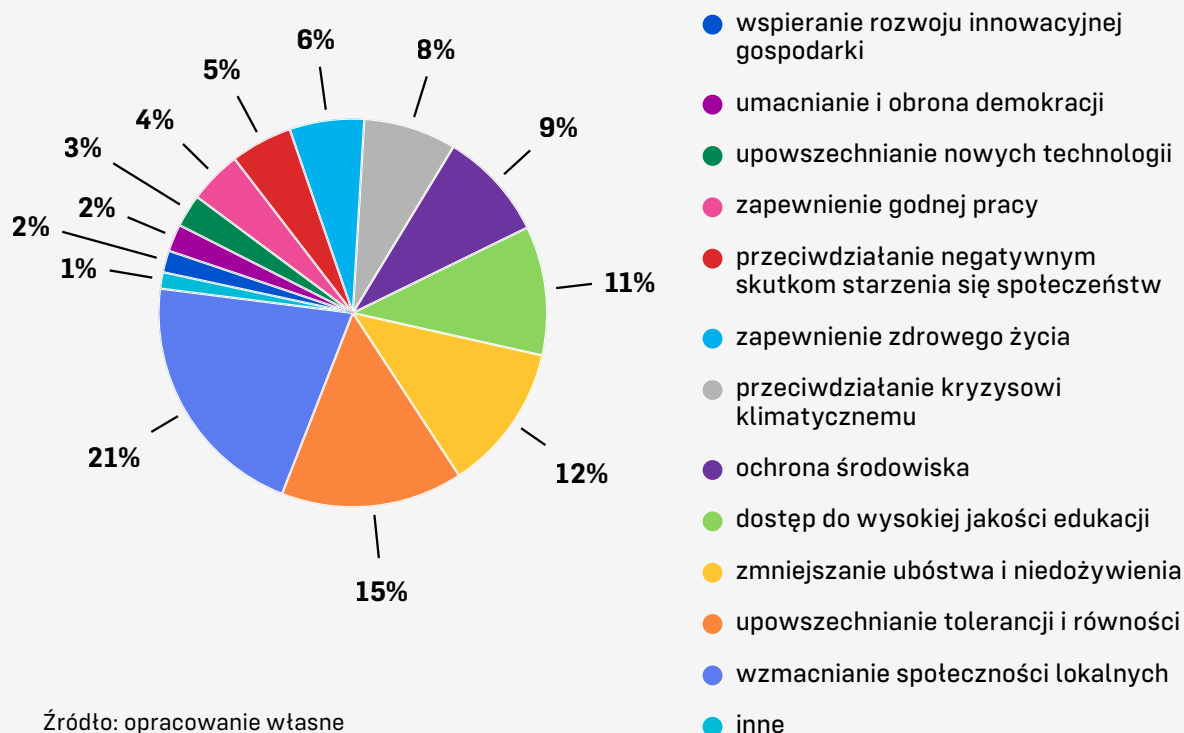
Kształtowanie wartości, zasad, postaw i zachowań dotyczy konkretnych osób: beneficjentów, wolontariuszy, pracowników, menedżerów, koordynatorów wolontariatu. Niektórzy rozmówcy dostrzegali, że z czasem wolontariat pracowniczy wpływa również na przenoszenie tych wartości i zasad do kultury organizacyjnej firm czy instytucji. Jeden z rozmówców stwierdził, że wolontariat pracowniczy może „uczłowieczać biznes”.

CELE WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO PRZYSZŁOŚCI

Uczestnicy badania ankietowego byli proszeni o wybranie jednego, najważniejszego celu, któremu powinien służyć wolontariat pracowniczy. Większość celów, jakie mogli wskazać ankietowani odpowiada Celom Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Najczęściej wybieranym celem było **wzmacnianie społeczności lokalnych** (60% respondentów). Obok tego stosunkowo dużo wskazań dotyczyło **upowszechnienia tolerancji i równości** (43%).

Wykres 7: Główny cel, który powinien realizować wolontariat pracowniczy

(udział w ogólnej liczbie odpowiedzi w %, N=235, możliwość wyboru jednej odpowiedzi)



Źródło: opracowanie własne

W kategorii inne pojawiły się odpowiedzi, że z różnych względów nie da się określić jednego, głównego celu, że cele powinny być dostosowane do bieżących potrzeb, a także dwa inne niż proponowane cele: rozwój organizacji pozarządowych oraz pomoc ludziom w potrzebie.

Badani byli dość zgodni w ocenach z wyjątkiem przedstawicieli samorządów terytorialnych. Częściej niż pozostałe grupy wskazywali oni jako główny cel wolontariatu pracowniczego: zapewnienie godnej pracy oraz przeciwdziałanie negatywnym skutkom starzenia się społeczeństw. Z kolei rzadziej niż pozostali interesariusze wybierali przeciwdziałanie kryzysowi klimatycznemu, ochronę środowiska oraz dostęp do wysokiej jakości edukacji.

Uczestnicy wywiadów grupowych ogólnie potwierdzili wskazania ankietowanych, jednak znacznie silniej podkreślali, że cele wolontariatu pracowniczego powinny przede wszystkim odpowiadać na potrzeby tych, którym wolontariusze pomagają, a one są zróżnicowane w zależności od tego, kto jest odbiorcą wsparcia. **Pracodawca i wolontariusze powinni rozpoznawać te potrzeby i na nie odpowiadać, a nie kierować się przy określaniu celów wolontariatu pracowniczego wyłącznie własnymi celami, interesami czy preferencjami.**

FUNKCJE WOŁONTARIATU PRACOWNICZEGO

Respondenci mieli określić najważniejsze według nich funkcje, jakie wolontariat pracowniczy powinien spełniać wobec beneficjentów, pracodawców i pracowników.

W przypadku wpływu na odbiorców wolontariatu, czyli funkcje społeczne, najczęściej oczekiwaną funkcją wolontariatu pracowniczego jest **wspieranie zmian społecznych o charakterze systemowym: w społeczności lokalnej, regionalnej, kraju czy świecie**. Tak wskazała prawie połowa badanych (49%). Trzy inne istotne funkcje to: wspieranie organizacji pozarządowych i/lub samorządów terytorialnych w skuteczniejszym zaspokajaniu potrzeb społecznych, wspieranie współpracy różnych podmiotów na rzecz kompleksowego rozwiązywania problemów społecznych oraz dostarczanie osobom indywidualnym wiedzy i kompetencji niezbędnych do poprawy ich sytuacji.

Wykres 8: Główne funkcje społeczne, jakie powinien realizować wolontariat pracowniczy

(liczba wskazań, N=235, możliwość maksymalnie trzech wskazań)



Źródło: opracowanie własne

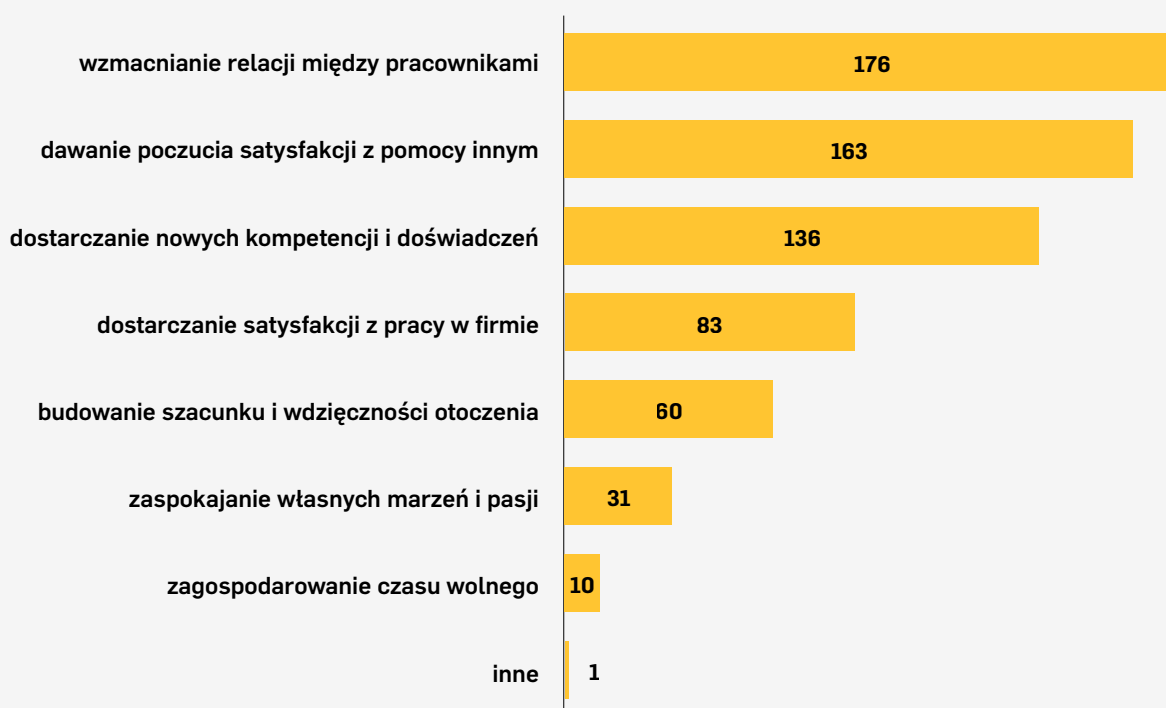
W kategorii inne padły odpowiedzi, że nie da się określić funkcji społecznych z góry, bo powinny one wynikać z celów przyjętych przez pracodawcę lub dlatego, że powinny wynikać z analizy rzeczywistych potrzeb społecznych.

Wyraźne różnice w ocenach dotyczyły wolontariuszy. Zdecydowanie częściej niż inne grupy wskazywali na nagłaśnianie problemów społecznych, z kolei rzadziej niż inni interesariusze wymieniali wspieranie organizacji pozarządowych i/lub samorządów terytorialnych w skuteczniejszym zaspokajaniu potrzeb społecznych. Organizacje pozarządowe rzadziej niż inne grupy wskazywały na dostarczanie osobom indywidualnym wiedzy i kompetencji niezbędnych do poprawy ich sytuacji.

Najczęściej oczekiwaną funkcją wolontariatu pracowniczego dla pracowników jest **wzmacnianie relacji między pracownikami**. Tak wskazało 75% badanych.

Wykres 9: Główne funkcje, jakie powinien realizować wolontariat pracowniczy wobec wolontariuszy

(liczba wskazań, N=235, możliwość maksymalnie trzech wskazań)



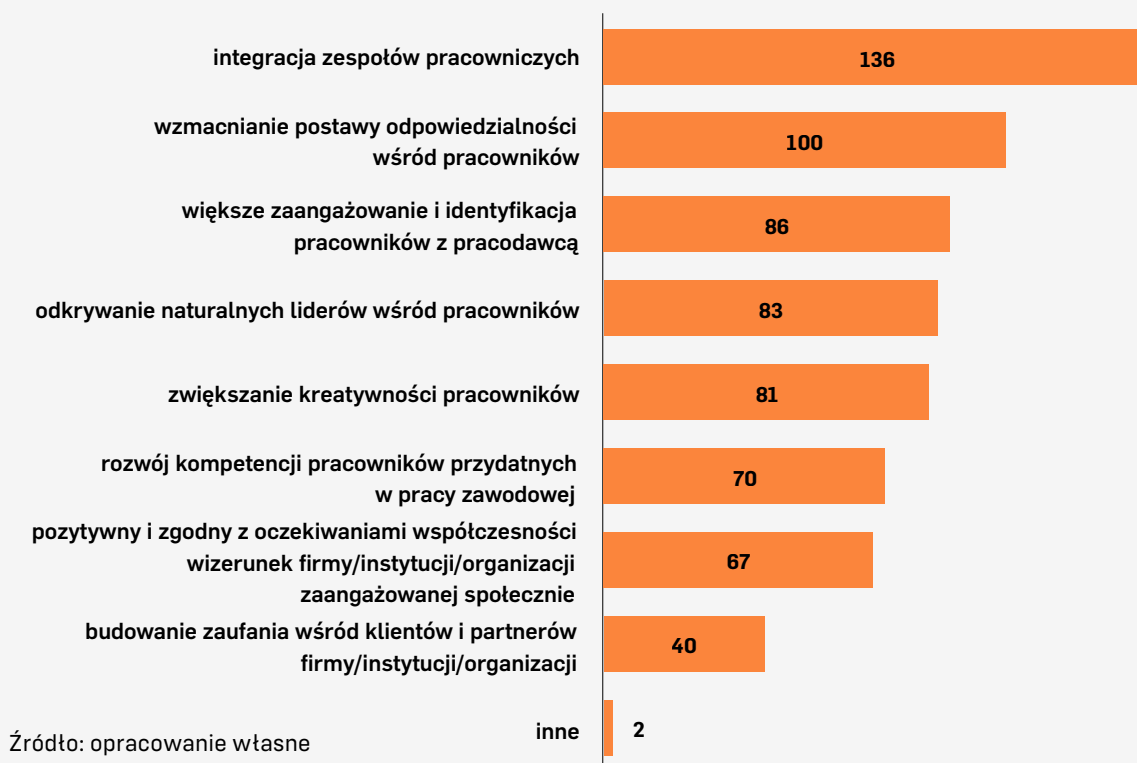
Źródło: opracowanie własne

Wzmacnianie relacji między pracownikami częściej niż pozostałe grupy wskazywali pracodawcy, z kolei wolontariusze wyraźnie **częściej niż inni wskazywali na dawanie poczucia satysfakcji z pomocy innym**. W grupie organizacji pozarządowych rzadziej niż w pozostałych grupach padała odpowiedź „dostarczanie satysfakcji z pracy w firmie”, a częściej było wskazywane zaspokajanie własnych marzeń i pasji.

Główną funkcją wolontariatu pracowniczego dla pracodawców powinna być według badanych **integracja zespołów pracowniczych**.

Wykres 10: Główne funkcje, jakie powinien realizować wolontariat pracowniczy wobec pracodawców

(liczba wskazań, N=235, możliwość maksymalnie trzech wskazań)



W kategorii inne warto odnotować ciekawą odpowiedź, że wolontariat pracowniczy powinien przyczyniać się do obniżenia kosztów pracy. Pracodawcy i wolontariusze częściej niż partnerzy wybierali odpowiedź dotyczącą pozytywnego wizerunku firmy/institucji/organizacji, a organizacje i samorządy rzadziej niż pozostałe grupy wskazywały na większe zaangażowanie i identyfikację pracowników z pracodawcą. W przypadku pracodawców rzadziej niż u pozostałych była wybierana odpowiedź dotycząca zwiększania kreatywności pracowników.

Uczestnicy wywiadów grupowych byli zgodni co do tego, że **wolontariat pracowniczy powinien być funkcjonalny dla jego interesariuszy**. Przede wszystkim dla ludzi i społeczności, którym wolontariusze pomagają, ale także dla pracodawców, samych wolontariuszy i partnerów. Potwierdzili oni opinie ankietowanych, że dla pracodawców i pracowników najistotniejszą funkcją wolontariatu pracowniczego powinna być integracja pracowników. W przypadku funkcji społecznych zgodzili się również, że **wolontariat pracowniczy powinien za cel przyjmować zmiany systemowe**. Wynika to m.in. z kwestii skali. Wolontariat pracowniczy to z reguły kilkudziesięciu, a nawet kilkuset wolontariuszy, działających razem i mających wsparcie pracodawcy. A to jest siła, która może zrobić o wiele więcej niż inni. Jeden z wolontariuszy uczestniczących w wywiadzie powiedział to wprost: „Dzięki firmie i dzięki temu, że jest nas kilkudziesięciu wolontariuszy, możemy robić rzeczy, których sami, w pojedynkę, nie bylibyśmy w stanie zrobić”.

Uczestnicy wywiadów zwrócili uwagę na inną, istotną funkcję wolontariatu pracowniczego dla wolontariuszy-pracowników. Jest nią **przełamywanie stereotypów dotyczących ludzi w trudnych sytuacjach życiowych**, np. osób żyjących w kryzysie bezdomności, uchodźców czy też osób z niepełnosprawnością. Bezpośredni kontakt pracowników z takimi osobami „uczy wolontariuszy, że nie należy oceniać ludzi po pozorach lub na podstawie doniesień medialnych”, „jest najlepszą lekcją prawdziwego życia”.

W wywiadach grupowych pojawiła się wyraźna różnica zdań dotycząca tego, jak te funkcje są realizowane w praktyce. Część badanych była zdania, że nie ma znaczenia to, że wolontariat pracowniczy jest nastawiony przede wszystkim na przynoszenie korzyści pracodawcy, bo i tak będzie to przynosić korzyści wolontariuszom i społeczeństwu, taka jest natura wolontariatu. Inni rozmówcy twierdzili jednak, że musi być zachowana równowaga funkcjonalności z naciskiem na osiągnięcie korzyści społecznych. **Jeżeli wolontariat jest motywowany wyłącznie korzyściami dla firmy, to jest „wolontariatem pracowniczym tylko z nazwy, a nie z ducha. Nie ma w nim tych wartości i zasad, które powinny być jego fundamentem”.** Inny rozmówca zwrócił uwagę, że „wolontariat pracowniczy organizowany wyłącznie po to, by poprawić wizerunek firmy, nie jest autentyczny”. Jeszcze inny rozmówca twierdził, że „utilitarne traktowanie wolontariatu przez pracodawcę powoduje, że jest on przedłużeniem świata korporacji, a nie odpowiedzią na potrzeby otoczenia. Wolontariat powinien być pomostem pomiędzy tym światem pracodawców a światem realnym”.

Z uwagi na te różnice opinii eksperci w badaniu delfickim zmierzili się z tezą, że z perspektywy pracodawcy **wolontariat pracowniczy nie powinien być motywowany jedynie – czy też głównie – konkretnymi korzyściami dla firmy (np. w sferze PR, HR czy marketingu)**. Nie było w tym przypadku pełnej zgodności, ale większość ekspertów **zgodziła się z tą tezą**. Korzyści dla pracodawcy w sferze PR, HR czy nawet marketingu powinny być absolutnie dopuszczalne, ale nie powinny być wyłączną motywacją do inicjowania i wspierania wolontariatu pracowniczego. Kilka argumentów ekspertów:

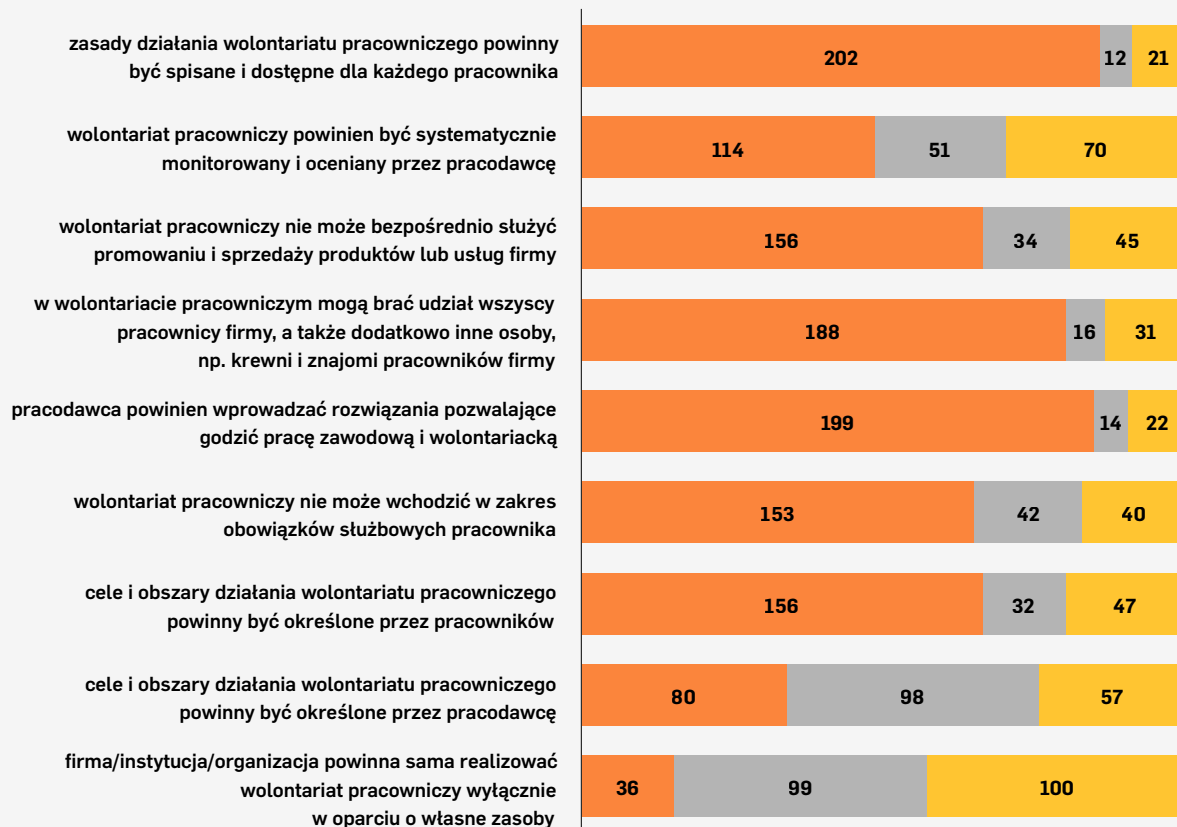
- ▶ z perspektywy pracodawcy każde działania muszą być motywowane korzyściami dla firmy, nawet jeśli będą to korzyści pozafinansowe, ale w wolontariacie istotne jest także dobro społeczne,
- ▶ wolontariat pracowniczy to suma korzyści: dla firmy, wolontariuszy i ich beneficjentów; przesunięcie punktu ciężkości do jednej grupy powoduje, że wolontariat pracowniczy szybko się kończy,
- ▶ wolontariat nie może być traktowany jako „danina” na rzecz firmy, podejmujący go pracownicy muszą czuć sens, wynikające z niego dobro, mogą też przeżywać go jako miejsce własnego rozwoju; to wszystko samo w sobie jest korzyścią dla firmy, jednak tzw. konkretne korzyści (reklama konkretnych produktów, nachalne budowanie wizerunku, wykorzystywanie wolontariatu do budowania relacji sprzedażowych) niszczą jakość, zaangażowanie, poczucie sensu.

ZASADY DZIAŁANIA WOŁONTARIATU PRACOWNICZEGO PRZYSZŁOŚCI

Badani pytani byli o to, czy zgadzają się z kilkoma twierdzeniami opisującymi zasady działania wolontariatu pracowniczego przyszłości. Z niektórymi twierdzeniami zgodziła się większość badanych, należą do nich przede wszystkim dwa: **zasady wolontariatu pracowniczego powinny być spisane i dostępne dla każdego pracownika** oraz **pracodawca powinien wprowadzać rozwiązania pozwalające godzić pracę zawodową i wolontariacką**. Są także takie twierdzenia, które wzbudziły wątpliwości, o czym świadczy relatywnie duża grupa badanych, która się z nimi nie zgodziła lub nie potrafiła wyrazić swojego zdania.

Wykres 11: Zasady działania, na których powinien opierać się wolontariat pracowniczy

(liczba odpowiedzi, N=235, możliwość wyboru jednej odpowiedzi przy każdej zasadzie)



Źródło: opracowanie własne

■ zgadzam się ■ nie zgadzam się ■ trudno powiedzieć

Przedstawiciele samorządów terytorialnych nieco częściej niż pozostałe grupy zgadzali się ze stwierdzeniem, że cele i obszary działania wolontariatu pracowniczego powinny być określone przez pracodawcę. Z kolei organizacje pozarządowe rzadziej niż inne grupy akceptowały twierdzenie, że w wolontariacie pracowniczym mogą brać udział wszyscy pracownicy firmy, a także dodatkowo inne osoby, np. krewni i znajomi pracowników firmy.

Pracodawcy częściej niż pozostali wybierali odpowiedź: wolontariat pracowniczy powinien być systematycznie monitorowany i oceniany przez pracodawcę.

W wywiadach grupowych uczestnicy byli w większości zgodni z opiniami ankietowanych. Podkreślali, że **dzisiejszy wolontariat pracowniczy to nie tylko zaangażowanie pracowników, lecz także ich rodzin i znajomych**. Dyskusja skoncentrowała się na dwóch kwestiach. Pierwsza dotyczyła tego, kto powinien mieć kluczowe znaczenie w określaniu celów wolontariatu pracowniczego. Większość z rozmówców była zgodna, że **cele – w odpowiedzi na zidentyfikowane potrzeby społeczne – powinny być określane wspólnie przez pracodawcę i wolontariuszy-pracowników**: „Każda ze stron powinna mieć wpływ na cele, bo wtedy się z nimi lepiej identyfikuje”. Jeden z uczestników dyskusji spojrzął na to jeszcze szerzej: „Cele wolontariatu pracowniczego powinny być wspólne dla wszystkich – pracodawcy, pracowników, partnerów i beneficjentów, ale każdy z tych interesariuszy powinien w ich ramach móc realizować własne, indywidualne korzyści”. Uczestnicy wskazywali optymalne według nich mechanizmy określania celów wolontariatu pracowniczego, np.: „Celem wolontariatu jest wzmacnianie społeczności lokalnych. Korzyść dla firmy to budowanie wizerunku »dobrego sąsiada«. Ale to cel ogólny, a cele szczegółowe dla konkretnych społeczności lokalnych określają mieszkający tam pracownicy”. Niektórzy z rozmówców zwracali uwagę na to, że w ustalaniu celów wolontariatu pomocne może być wcześniejsze wewnętrzne rozpoznanie potrzeb, oczekiwań i preferencji pracowników, np. za pomocą ankiet czy też bezpośrednich spotkań.

Druga kwestia, która spowodowała różnicę zdań uczestników wywiadów grupowych, to uwzględnianie wolontariatu pracowniczego w ocenie pracy zawodowej. To szczegółowe zagadnienie, które nie pojawiło się w ankiecie on-line, ale zostało poruszone przez uczestników wywiadów w ramach dyskusji nad łączeniem wolontariatu z pracą zawodową. Niektórzy dyskutanci byli zdania, że nie da się obu tych aktywności rozdzielić w praktyce i zaangażowanie w wolontariat pracowniczy siłą rzeczy powinno być jednym z elementów oceny pracownika. Tym bardziej, że wolontariat ma służyć pracodawcy do wyławiania talentów czy kompetencji przydatnych w pracy zawodowej. Inni rozmówcy byli przeciwni formalnemu uwzględnianiu wolontariatu pracowniczego w ocenie pracowników i podejmowaniu decyzji np. o awansie czy podwyżce wynagrodzenia. Taka sytuacja powoduje, że „wolontariat traci to, co w nim najważniejsze, czyli dobrowolność, zostaje narzucony pracownikom przez pracodawcę”.

Sprzeczne opinie uczestników wywiadów spowodowały, że omawiana wyżej kwestia pojawiła się zatem w badaniu delfickim. Eksperti pytani byli o to, czy zgadzają się z tezą, że **motywowanie pracowników do wolontariatu powinno uwzględniać wpływ pracy społecznej na pracę zawodową, np. przy ocenie pracownika, decyzjach o jego rozwoju zawodowym czy wysokości wynagrodzenia**. Choć nie było pełnej zgodności, to jednak większość ekspertów była **przeciwna tej tezie**, argumentując to m.in. następująco:

- ▶ motywowanie pracownika do zaangażowania się w wolontariat pracowniczy wzrostem pensji jest całkowicie przeciwne idei wolontariatu, z kolei pokazywanie korzyści pozafinansowych (społecznych, rozwojowych, nawet wizerunkowych) jest jak najbardziej wskazane,

- ▶ takie rozwiązania mogą prowadzić do wypaczenia idei wolontariatu, np. do sytuacji, w których pracownicy pozorują różne działania wolontariackie, żeby zarabiać więcej lub awansować,
- ▶ udział w wolontariacie pracowniczym ma wpływ na pracę zawodową (np. rozwija kompetencje pracowników, buduje ich przywiązanie organizacyjne). Wolontariat działa jak naturalny assessment center (np. ujawniają się naturalni liderzy), co w konsekwencji może prowadzić do podjęcia decyzji kadrowych, np. dotyczących awansu; ale wciągnięcie wolontariatu na listę kryteriów wpływających na decyzje narobi więcej szkód niż pożytku: w pierwszej kolejności spowodowałoby to opór i negatywną postawę wobec wolontariatu,
- ▶ wolontariat jest dobrowolny, a formy presji ekonomicznej związanej z utrzymaniem pracy lub wynagrodzenia pracownika są niedopuszczalne i byłyby formą wyzysku ekonomicznego; z kolei formy miękkie, np. analizy rozwoju kompetencji i umiejętności przez wolontariat, powinny być brane pod uwagę przez pracodawcę, jeśli wspiera on edukację i rozwój swoich pracowników.

KIERUNKI ROZWOJU WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

Opinie respondentów dotyczące pożądanego, głównego kierunku rozwoju wolontariatu pracowniczego w Polsce są podzielone, przede wszystkim między **doskonalenie zasad, sposobów i standardów działania wolontariatu pracowniczego** i **upowszechnianie wolontariatu pracowniczego w kolejnych firmach, instytucjach i organizacjach**.

Wykres 12: Główny, pożądaný kierunek rozwoju wolontariatu pracowniczego w Polsce

(udział w ogólnej liczbie odpowiedzi w %, N=235, możliwość wyboru jednej odpowiedzi)



Źródło: opracowanie własne

W kategorii inne badani wskazywali, że nie sposób określić jednego wiodącego kierunku rozwoju, że takim kierunkiem powinno być wsparcie i współpraca z organizacjami pozarządowymi oraz że kierunkiem wiodącym powinno być promowanie wolontariatu pracowniczego.

Wolontariusze wyraźnie częściej niż pozostałe grupy wskazywali na potrzebę zwiększania zaangażowania pracowników w wolontariat w podmiotach, w których jest on już obecny. Samorządowcy znacznie częściej niż pozostali respondenci wybierali uregulowanie ustawowe wolontariatu pracowniczego. Z kolei przedstawiciele organizacji pozarządowych rzadziej niż inne grupy wybierali odpowiedź dotyczącą doskonalenia zasad, sposobów i standardów działania wolontariatu pracowniczego.

Uczestnicy wywiadów grupowych zgodzili się, że trudno wskazać wiodący kierunek rozwoju wolontariatu pracowniczego w Polsce. **Potrzebne są działania równoległe w trzech kierunkach, takich jak: rozwój wolontariatu w podmiotach, w których jest już obecny, ekspansja w nowych firmach i instytucjach oraz doskonalenie zasad, standardów działania wolontariatu pracowniczego.** Rozmówcy zauważyli również, że na razie wolontariat pracowniczy jest domeną dużych korporacji i należałoby to zmienić, „zejść z wolontariatem pracowniczym do małych, lokalnych firm czy instytucji”, co pozwoliłoby realnie upowszechnić wolontariat pracowniczy w Polsce.

Różnicę zdań wywołała kwestia uregulowania wolontariatu pracowniczego w ustawie. Obecnie wolontariat, a właściwie wolontariusz, jest zdefiniowany w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Ustawa nie używa pojęcia wolontariatu pracowniczego. Formuła wolontariatu określona w przepisach jest zawężona do relacji między wolontariuszem a tzw. korzystającym, czyli organizatorem wolontariatu. Wolontariusz choć pomaga konkretnym osobom, to formalnie świadczy usługi na rzecz korzystającego, który z reguły takie osoby wskazuje. Korzystającym może być organizacja pozarządowa lub instytucja publiczna, nie mogą być nim co do zasady podmioty gospodarcze, a to wyklucza organizowanie wolontariatu bezpośrednio przez firmy.

Dlatego też część uczestników wywiadów była zdania, że wolontariat pracowniczy powinien być określony ustawowo i to w formule szerszej niż obecnie wolontariat w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. To pozwoliłoby organizować wolontariat bezpośrednio przez firmy, ułatwiłoby rozliczanie kosztów związanych z prowadzeniem wolontariatu. Inni rozmówcy byli temu przeciwni, twierdząc, że uregulowanie wolontariatu pracowniczego w ustawie ograniczy jego elastyczność, różnorodność czy też, że „wolontariat pracowniczy zostanie przeregulowany, straci autentyczność, a ludzie motywację”.

Z powodu tej różnicy poglądów eksperci w ramach badania delfickiego zostali poproszeni o ocenę tezy, że **dla rozwoju wolontariatu pracowniczego niezbędne jest jego uregulowanie ustawowe.** Eksperti także **nie byli w tej sprawie zgodni, choć przeważały głosy przeciwne takiej tezie.** Kilka wybranych argumentów ekspertów za i przeciw regulacji ustawowej wolontariatu pracowniczego:

- ▶ regulacje prawne ułatwiałyby organizowanie wolontariatu pracowniczego, np. przez stworzenie prawnych możliwości finansowego i niefinansowego wspierania go wprost przez pracodawcę czy państwo lub samorządy terytorialne,

- ▶ problemem nie jest definiowanie wolontariatu, ale brak przejrzystych i jednoznacznych przepisów co do delegowania wolontariuszy i przeznaczania/rozliczania funduszy/zasobów pracodawcy na wolontariat pracowniczy i aktywność społeczną pracowników,
- ▶ uregulowanie prawne byłoby zachętą dla nowych firm do wprowadzania wolontariatu pracowniczego, a dla pracowników do angażowania się w wolontariat,
- ▶ tworzenie uregulowań prawnych może doprowadzić do wprowadzenia ograniczeń dla rozwoju wolontariatu pracowniczego, a także do jego nadmiernego sformalizowania i biurokratyzacji,
- ▶ wydzielenie wolontariatu pracowniczego w ustawie o wolontariacie doprowadzi do niepotrzebnych podziałów i zapoczątkuje tendencję do wydzielenia kolejnych rodzajów wolontariatu, np. wolontariatu hospicyjnego, wolontariatu w kulturze itp.,
- ▶ wolontariat pracowniczy rozwija się od lat i nie potrzebuje do tego specjalnych regulacji prawnych.

CZYNNIKI POTRZEBNE DO ROZWOJU WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

Respondenci dość wyraźnie i bez istotnych różnic między grupami interesariuszy wskazali, że do rozwoju wolontariatu pracowniczego jest przede wszystkim potrzebna **dobra wola pracodawców** oraz **chęci ze strony pracowników**.

Wykres 13: Najważniejsze czynniki niezbędne do rozwoju wolontariatu pracowniczego w Polsce

(liczba wskazań, N=235, możliwość maksymalnie trzech wskazań)



Źródło: opracowanie własne

W tych dwóch najczęściej wybieranych odpowiedziach nie było istotnych różnic między badanymi, ale w przypadku innych odpowiedzi pojawiły się wyraźne rozbieżności. Uregulowanie prawne wolontariatu pracowniczego było mniej więcej dwa razy częściej wskazywane przez organizacje pozarządowe i samorządy niż przez wolontariuszy i pracodawców. Organizacje pozarządowe rzadziej niż pozostałe grupy wskazywały odpowiedzi „standardy działania wolontariatu pracowniczego” oraz „pieniądze na organizację i prowadzenie wolontariatu pracowniczego”. Z kolei wolontariusze wyraźnie częściej niż pozostali respondenci wybierali odpowiedź „powszechnie dostępna wiedza dotycząca tego, jak zorganizować wolontariat pracowniczy”.

Wywiady grupowe potwierdziły ogólnie opinie ankietowanych. Rozmówcy zwracali uwagę na to, że **kluczem do rozwoju wolontariatu pracowniczego jest nie tylko dobra wola pracodawców, lecz także ich dojrzałość, czyli świadomość roli wolontariatu pracowniczego i – szerzej – społecznej odpowiedzialności przedsiębiorców**. Wolontariat pracowniczy jest tylko jednym z instrumentów, które pracodawcy powinni wykorzystywać do realizacji celów społecznych, „kłopot w tym, że muszą mieć to poczucie odpowiedzialności społecznej, jaka na nich spoczywa”.

Rozmówcy podkreślali również, że **aby przekonać pracowników do wolontariatu, pracodawca powinien zadbać o ciekawą i różnorodną ofertę aktywności społecznej, dostosowaną do różnych oczekiwań, kompetencji i temperamentów potencjalnych wolontariuszy**.

W ramach rozmowy o chęciach ze strony pracowników wątpliwości wzbudziła szczegółowa, ale istotna kwestia dotycząca częstotliwości angażowania się w wolontariat. Niektórzy z uczestników wywiadów byli zdania, że to, jak często i z jaką regularnością pracownicy angażują się w działania wolontariackie, nie ma znaczenia, ważna jest ich praca i jej efekty dla społeczeństwa. Inni z kolei twierdzili, że akcyjne zaangażowanie, np. raz w roku z okazji świąt, nie pozwala w praktyce osiągać korzyści, budować wartości i postaw. Tym bardziej, że w praktyce z punktu widzenia pracowników taka jednorazowa „akcja wolontariacka często jest odbierana jako działanie PR-owe lub HR-owe, a nie jako autentyczna pomoc potrzebującym”. Akcyjny wolontariat nie sprzyja również budowaniu relacji między pracownikami oraz relacji pracownicy – pracodawca.

Sprzeczne opinie spowodowały przekazanie tej kwestii do rozstrzygnięcia ekspertom. Eksperti w badaniu delfickim w większości, choć pojawiły się różnice, **zgodzili się z tezą, że wolontariat wymaga stałego (nie akcyjnego) zaangażowania ze strony pracowników**. Argumenty za tym to m.in.:

- ▶ każde zaangażowanie, nawet akcyjne, stanowi wartość, ale tylko systemowe podejście stwarza szansę na prawdziwą zmianę, na wywieranie rzeczywistego wpływu na otoczenie,
- ▶ stałe zaangażowanie powoduje, że wolontariusze rozumieją sens tego, co robią, nie jest to tylko udział w kolejnej akcji czy evencie firmowym,

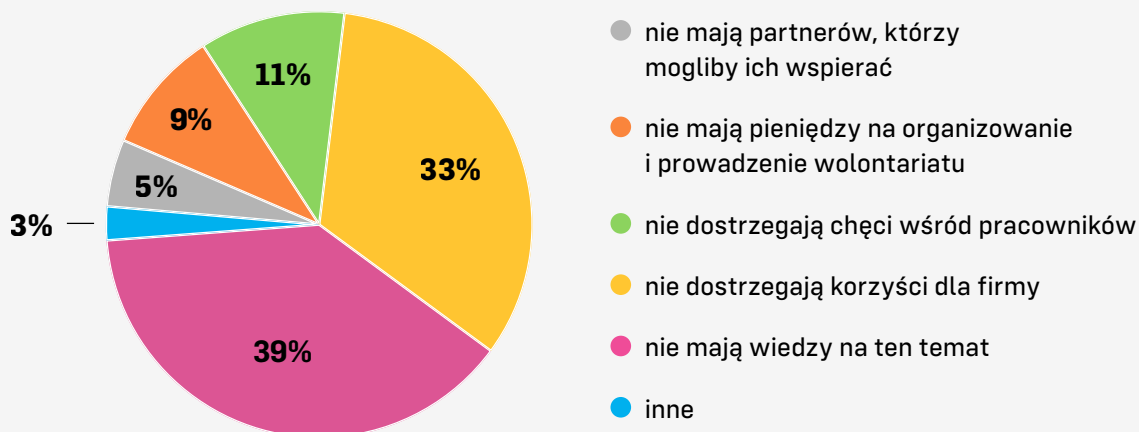
- ▶ trudno sobie wyobrazić wielkie akcje charytatywne bez akcyjnego udziału wolontariuszy, ale trudno także wyobrazić sobie, że akcyjny wolontariat może być skuteczny wobec trwałych dysfunkcji społecznych, kiedy ciągłość jest warunkiem efektywności działań,
- ▶ wolontariat pracowniczy powinien mieć swoje stałe miejsce w działaniach firmy; pracodawca powinien regularnie dawać pracownikom możliwość udziału w wolontariacie, co spowoduje, że od działań akcyjnych przejdą do bardziej stałych form zaangażowania.

POWODY NIEKORZYSTANIA PRZEZ PRACODAWCÓW Z WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

W kontekście rozwoju wolontariatu pracowniczego przyszłości respondenci byli pytani o to, dlaczego teraz pracodawcy nie stosują tej formy aktywności społecznej pracowników. W odpowiedzi zostały wskazane dwie główne przyczyny: **brak wiedzy na temat wolontariatu pracowniczego** oraz **niedostrzeganie korzyści dla firmy z wolontariatu pracowniczego**.

Wykres 14: Najważniejsza przyczyna, która powoduje, że pracodawcy nie korzystają z wolontariatu pracowniczego

(udział w ogólnej liczbie odpowiedzi w %, N=235, możliwość wyboru jednej odpowiedzi)



Źródło: opracowanie własne

W kategorii inne respondenci odpowiadali najczęściej, że trudno im to ocenić, ale pojawiła się także odpowiedź, że wszystkie te przyczyny mają mniej więcej podobne znaczenie, oraz wskazanie, że najważniejszą przyczyną jest zbyt duże obciążenie pracodawców obowiązkami związanymi z prowadzeniem firmy.

W rozkładzie odpowiedzi pojawiło się kilka różnic między respondentami. Organizacje pozarządowe o wiele rzadziej niż pozostałe grupy wybierały odpowiedź dotyczącą braku pieniędzy na organizowanie i prowadzenie wolontariatu. Samorządowcy z kolei znacznie częściej niż pozostali wybierali odpowiedź dotyczącą braku wiedzy, a rzadziej wskazywali na niedostrzeżenie korzyści dla firmy.

Uczestnicy wywiadów grupowych ogólnie byli zgodni z opiniami ankietowanych. Wskazywali, że brak wiedzy powoduje obawy przed wolontariatem zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników. W tym miejscu pojawia się istotna rola partnerów, np. organizacji pozarządowych, którzy mogą nie tylko dostarczać pracodawcom i pracownikom wiedzę, lecz także pomagać zorganizować wolontariat pracowniczy. Pomocne mogą być także osoby w firmach, które są wolontariuszami poza nimi i mogą przenosić swoje doświadczenia do świata korporacyjnego.

W trakcie dyskusji w ramach wywiadów pojawiła się kwestia różnic celów, wartości, języka i sposobów działania między firmami i partnerami, np. organizacjami pozarządowymi czy instytucjami publicznymi. W ankiecie, w części dotyczącej wolontariatu pracowniczego przyszłości, ta kwestia się nie pojawiła. Zwrócili jednak na nią uwagę partnerzy programów wolontariatu pracowniczego proszeni o ocenę współpracy z firmami. Kilku uczestników wywiadów także dostrzegło, że barierą w rozwoju wolontariatu pracowniczego mogą być różnice celów, wartości, języka i sposobów działania, w szczególności między biznesem a organizacjami pozarządowymi: „świat korporacyjny kieruje się swoimi celami i zasadami, często niezrozumiałymi dla organizacji pozarządowych, co utrudnia współpracę nie tylko na polu wolontariatu pracowniczego”. Inni nie zgodzili się z taką opinią, twierdząc, że chociaż „różnice kultury organizacyjnej są, to jednak ważniejsza jest wspólnota celów i wartości, która pozwala działać ponad tymi różnicami”.

Ta budząca sprzeczne opinie kwestia została poddana ocenie ekspertów. W badaniu delfickim postawiono ekspertom do oceny tezę, że **jedną z istotnych barier rozwoju wolontariatu pracowniczego są różnice celów, wartości, języka i sposobów działania firm i współpracujących z nimi partnerów: organizacji pozarządowych i/lub samorządów terytorialnych**. Mimo początkowych różnic ostatecznie eksperci **nie zgodzili się z tak postawioną tezą**, argumentując to m.in. następująco:

- ▶ pewne różnice w sposobach działania, języku, celach występują, ale są one niwelowane przez cele, wartości i sposób działania osób, które współpracują ze strony i biznesu, i kooperujących instytucji,
- ▶ różnice między sektorami są oczywistością, ale wolontariat pracowniczy daje szansę na ich wykorzystanie do efektywnych wspólnych działań, na uzupełnianie się po to, by realizować cele ważne społecznie,
- ▶ to nie jest istotna bariera: wymienione podmioty różnią się, ale w wolontariat pracowniczy są zaangażowane konkretne osoby, nie instytucje, a osobom tym „jest po drodze” niezależnie od przynależności organizacyjnej; chcąc z sobą współpracować, budują wspólne wartości, cele i język komunikacji,

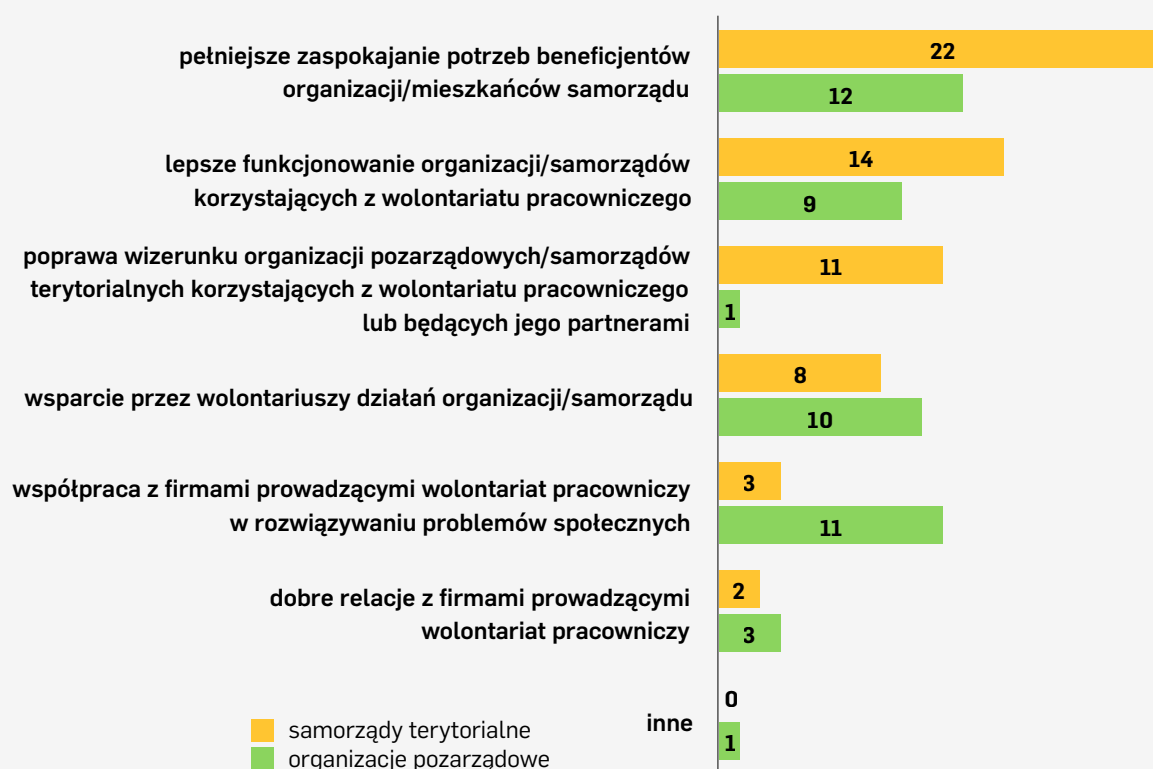
- ▶ dojrzałe organizacje biznesowe rozumieją cele społeczne i potrafią współpracować z organizacjami pozarządowymi; oczywiście jest to ciągły proces wzajemnego uczenia się siebie, ale kluczem jest właśnie wspólnota celów i wzajemne zaufanie.

KORZYŚCI I ROLA PARTNERÓW WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

Obecni lub potencjalni partnerzy wolontariatu pracowniczego, czyli organizacje pozarządowe i samorządy terytorialne, zostali zapytani dodatkowo o korzyści, które wolontariat pracowniczy powinien im przynosić, oraz o swoją rolę w rozwoju wolontariatu pracowniczego.

Wykres 15: Najważniejsza korzyść z wolontariatu pracowniczego dla organizacji pozarządowych/samorządów terytorialnych

(liczba odpowiedzi, możliwość wyboru jednej odpowiedzi, N organizacje pozarządowe =47, N samorządy terytorialne =60)



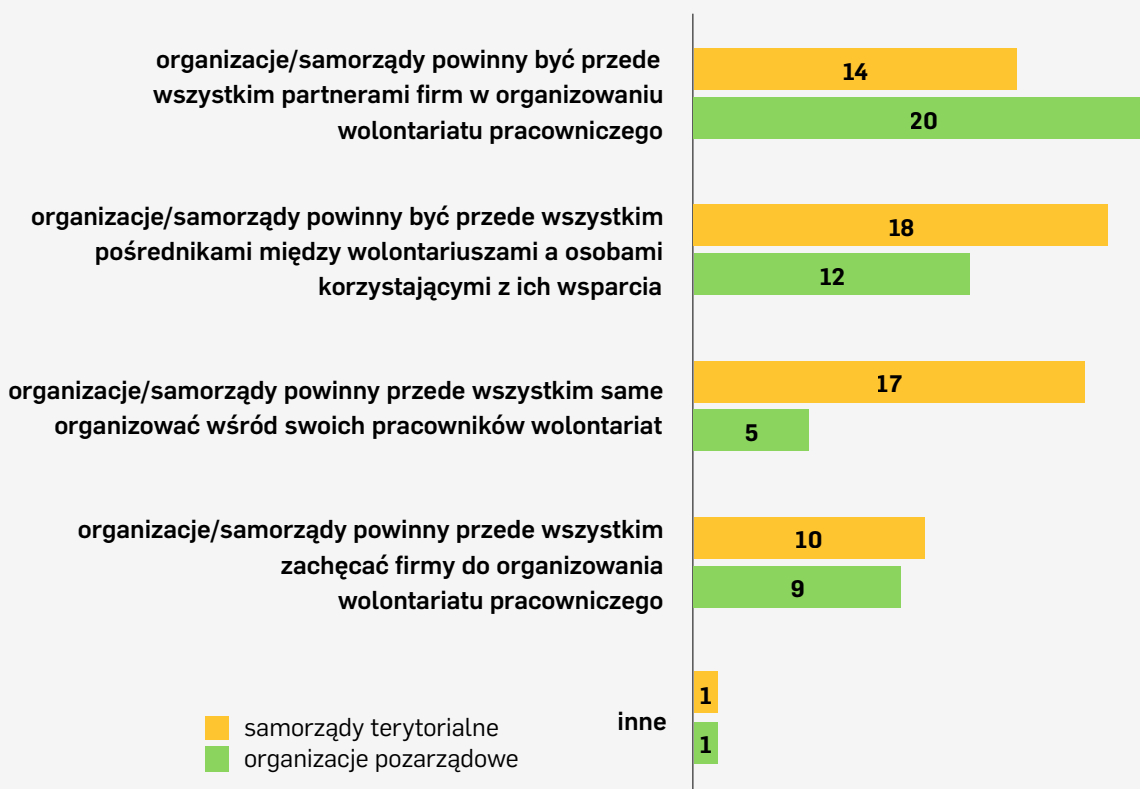
Źródło: opracowanie własne

Dla obu grup interesariuszy najważniejsza korzyść z wolontariatu pracowniczego to **pełniejsze zaspokajanie potrzeb osób będących odbiorcami ich działań**. Samorządowcy relatywnie częściej niż przedstawiciele organizacji zwracali uwagę na korzyść wizerunkową, z kolei organizacje częściej niż samorządy wybierały odpowiedź dotyczącą współpracy w rozwiązywaniu problemów społecznych.

Bardziej istotne różnice pojawiły się w ocenie roli, jaką partnerzy powinni odgrywać w rozwoju wolontariatu pracowniczego. Organizacje pozarządowe widzą się przede wszystkim w roli **partnerów firm** w organizowaniu wolontariatu, z kolei samorządy wskazywały najczęściej dwie role: **pośrednika między wolontariuszami a beneficjentami** oraz **organizatora wolontariatu pracowniczego**.

Wykres 16: Rola organizacji pozarządowych/samorządów terytorialnych w rozwoju wolontariatu pracowniczego

(liczba odpowiedzi, możliwość wyboru jednej odpowiedzi, N organizacje pozarządowe =47, N samorządy terytorialne =60)



Źródło: opracowanie własne

Uczestnicy wywiadów grupowych zwracali uwagę na istotną rolę partnerów w rozwoju wolontariatu pracowniczego. Polega ona przede wszystkim na zaszczepianiu w firmach idei wolontariatu, przekazywaniu podstawowej wiedzy oraz wsparciu doradczym i organizacyjnym. Szczególne znaczenie mają w tym względzie organizacje pozarządowe, które w rozumieniu ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie mogą być organizatorami wolontariatu pracowniczego, działając w porozumieniu z pracodawcami. Uczestnicy wywiadów podkreślali również to, że organizacje pozarządowe i samorządy terytorialne są dobrym źródłem wiedzy o potrzebach społecznych i skutecznych sposobach ich zaspokajania, wręcz niezbędnym, bo ani pracodawcy, ani pracownicy często takiej wiedzy nie mają.

Organizacje i samorządy, pracując w dłuższej perspektywie z beneficjentami wolontariatu pracowniczego, mogą także przekazywać wolontariuszom i pracodawcom informacje o długofalowych efektach wsparcia wolontariuszy. Jest to bardzo przydatne, bo zdarza się często tak, że po jednorazowej akcji wolontariusze nie mają później kontaktu z osobami, którym pomogli. Według rozmówców zdarzają się przypadki braku oferty organizacji pozarządowych dotyczącej wolontariatu pracowniczego lub oferty niskiej jakości, dlatego organizacje chcące być partnerami firm muszą się do tego dobrze przygotować.

WYZWANIA

Badani byli pytani o najważniejsze wyzwania stojące przed wolontariatem pracowniczym w Polsce. Pytanie miało charakter otwarty, w odpowiedzi pojawiło się wiele różnorodnych wyzwań. Samorządowcy wskazywali najczęściej dwa wyzwania. Pierwsze to **zachęcenie Polek i Polaków, nie tylko pracowników, do angażowania się w wolontariat oraz w inne formy wsparcia osób potrzebujących.** Drugie wyzwanie to dotarcie z ideą wolontariatu pracowniczego i przekonanie do niej jak największej liczby firm. Pojawiły się także pojedyncze, ale ciekawe wyzwania, np.: poprawa komunikacji między pracodawcami a pracownikami, akceptacja dla wolontariatu pracowniczego ze strony bezpośrednich przełożonych czy przełamanie stereotypu, że nikt nic nie robi za darmo.

Wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych było jeszcze większe zróżnicowanie odpowiedzi niż u samorządowców, dość często jednak jako wyzwania stojące przed wolontariatem pracowniczym pojawiały się: **przekonanie pracodawców do tej formy społecznego zaangażowania,** zachęcenie pracowników do pracy wolontariackiej, przetrwanie i rozwój wolontariatu w warunkach pandemii i związanych z nią ograniczeń oraz brak regulacji ustawowych. Ciekawe pojedyncze wyzwania to: przedstawienie pracodawcom oferty lokalnych organizacji, w których można realizować wolontariat pracowniczy, czy też stworzenie systemowych mechanizmów promowania i wsparcia finansowego rozwoju wolontariatu pracowniczego.

Wolontariusze najczęściej zwracali uwagę na: **niechęć ludzi do pracy społecznej,** brak świadomości korzyści dla pracodawców i pracowników oraz brak czasu na pracę wolontariacką. Wśród innych odpowiedzi pojawiły się m.in. następujące wyzwania: brak liderów w firmach, którzy zachęcaliby pracowników do wolontariatu, niska jakość i brak systematyczności pracy wolontariuszy.

W grupie pracodawców dominowały następujące wyzwania: **przekonywanie pracodawców i pracowników do wolontariatu pracowniczego,** zachęcanie pracowników do wolontariatu przede wszystkim przez godzenie pracy zawodowej i społecznej, wsparcie pracodawców we wdrażaniu wolontariatu pracowniczego, przetrwanie pandemii i jej skutków. Pojawiło się także kilka pojedynczych, ale ciekawych odpowiedzi: praca hybrydowa sprzyjająca połuźnianiu relacji z innymi pracownikami i z firmą, uzyskanie balansu zaufania pracownik – pracodawca czy zapewnienie pracownikom swobodnej przestrzeni do pracy wolontariackiej.

3.2. WOLONTARIAT PRACOWNICZY W 2021 ROKU

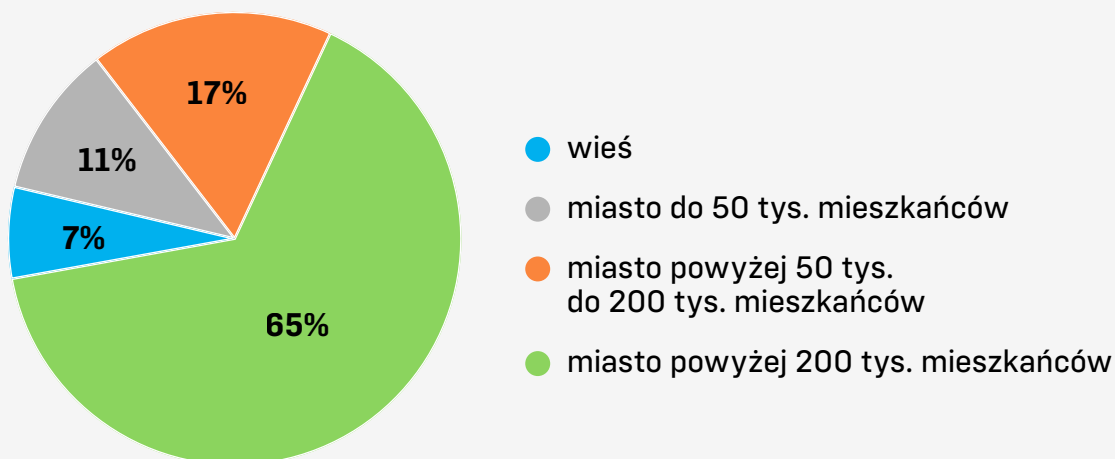
Uzupełniającym wątkiem badania było zebranie informacji o wolontariacie pracowniczym prowadzonym w 2021 roku. Głównym ich źródłem była ankieta, w której na pytania dotyczące prowadzonego wolontariatu pracowniczego odpowiedzieli przedstawiciele **pracodawców** oraz **wolontariusze-pracownicy**.

PRACODAWCY

Pracodawcy prowadzący wolontariat pracowniczy, których przedstawiciele wypełnili ankietę, reprezentowali 46 podmiotów, w tym: 36 firm (podmiotów gospodarczych), 6 organizacji pozarządowych i 4 jednostki samorządu terytorialnego. 30 z tych podmiotów (65%) ma siedziby w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców.

Wykres 17: Podmioty prowadzące wolontariat pracowniczy ze względu na siedzibę

(udział w ogólnej liczbie podmiotów w %, N=46)



Źródło: opracowanie własne

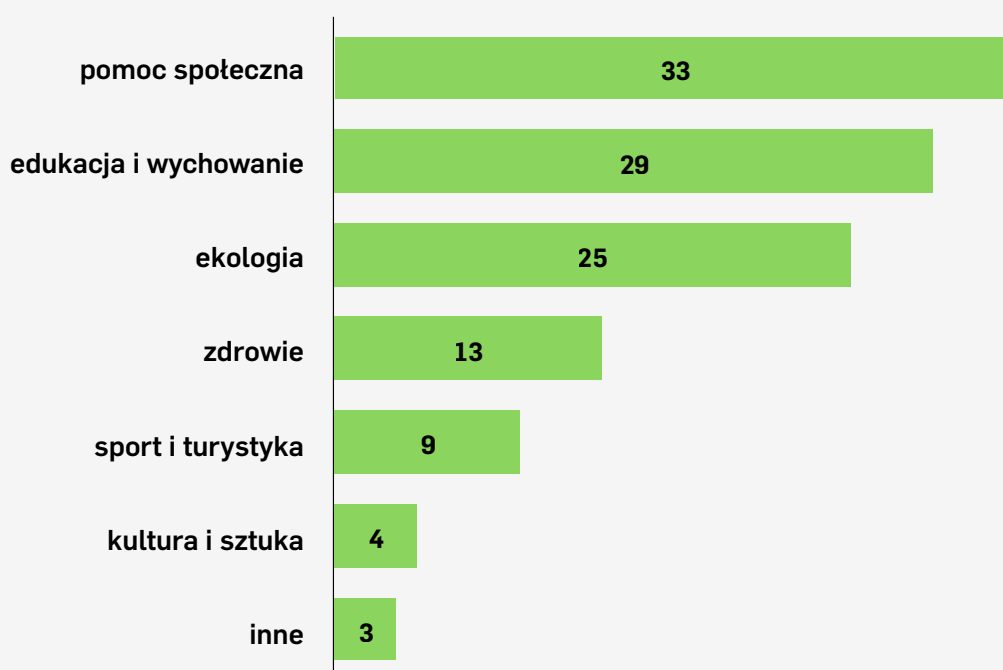
Połowa badanych podmiotów działa w obszarze usług, pozostałe to głównie podmioty zajmujące się produkcją oraz organizacje pozarządowe i samorządy prowadzące działalność statutową. 20 podmiotów działa w skali globalnej lub europejskiej, 21 w skali ogólnopolskiej, pozostałe 6 w skali lokalnej lub regionalnej.

Osoby, które wypełniły ankietę dotyczącą prowadzonego wolontariatu pracowniczego, w większości są pracownikami (47%) oraz osobami zarządzającymi (26%). Pozostali to menedżerowie średniego szczebla oraz współpracownicy i 1 wolontariusz organizacji pozarządowej.

Ponad połowa badanych podmiotów (24) **prowadzi wolontariat co najmniej 5 lat**, jedynie 4 podmioty prowadzą go krócej niż rok. Najczęściej wolontariat pracowniczy jest prowadzony w trzech obszarach: **pomocy społecznej, edukacji i wychowania** oraz **ekologii**.

Wykres 18: Obszary, w których jest realizowany wolontariat pracowniczy

(liczba wskazań, N=46, możliwość maksymalnie trzech wskazań)



Źródło: opracowanie własne

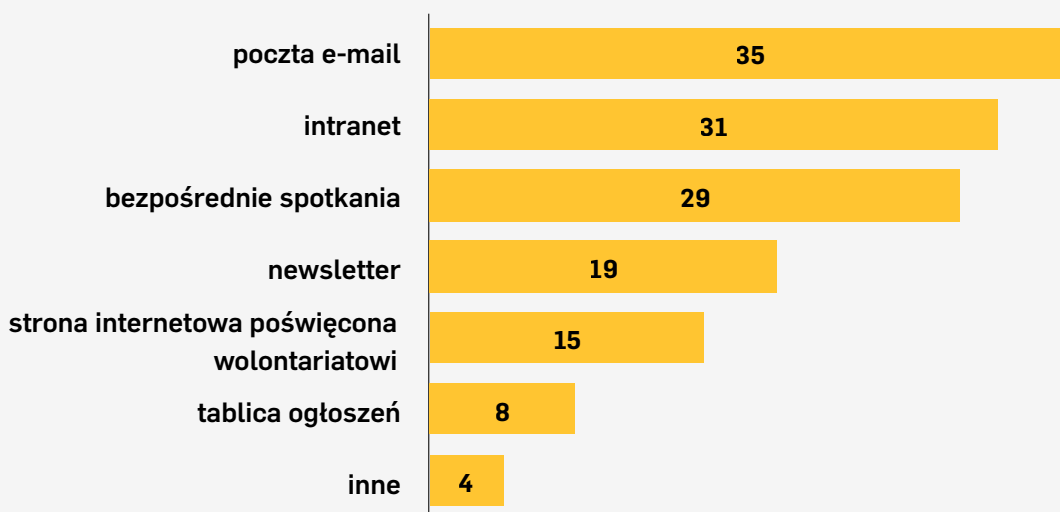
Bezpośrednimi odbiorcami wolontariatu są: organizacje pozarządowe (15 podmiotów), społeczności lokalne (14), osoby fizyczne (12), instytucje publiczne (4), a w jednym przypadku wolontariusze pomagają zwierzętom. Osoby fizyczne to najczęściej dzieci i młodzież, dużo rzadziej wolontariusze pomagają seniorom, osobom z niepełnosprawnościami, osobom i rodzinom w trudnej sytuacji materialnej oraz osobom chorym. Liczba osób indywidualnych korzystających ze wsparcia wolontariuszy waha się między 10 a 50.

W 18 badanych podmiotach **w wolontariat pracowniczy zaangażowanych** jest więcej niż 10, ale mniej niż 50 pracowników, w 12 podmiotach jest to więcej niż 100 pracowników, tylko w 3 podmiotach wolontariuszy jest mniej niż pięciu.

Przedstawiciele pracodawców byli pytani o to, za pomocą jakich **narzędzi komunikacji** docierają do potencjalnych lub obecnych wolontariuszy. Okazuje się, że najczęściej są wykorzystywane w tym celu: poczta e-mail, intranet i bezpośrednie spotkania z pracownikami.

Wykres 19: Narzędzia komunikacji pracodawcy z potencjalnymi lub obecnymi wolontariuszami

(liczba wskazań, N=46, możliwość wskazania wszystkich stosowanych narzędzi)



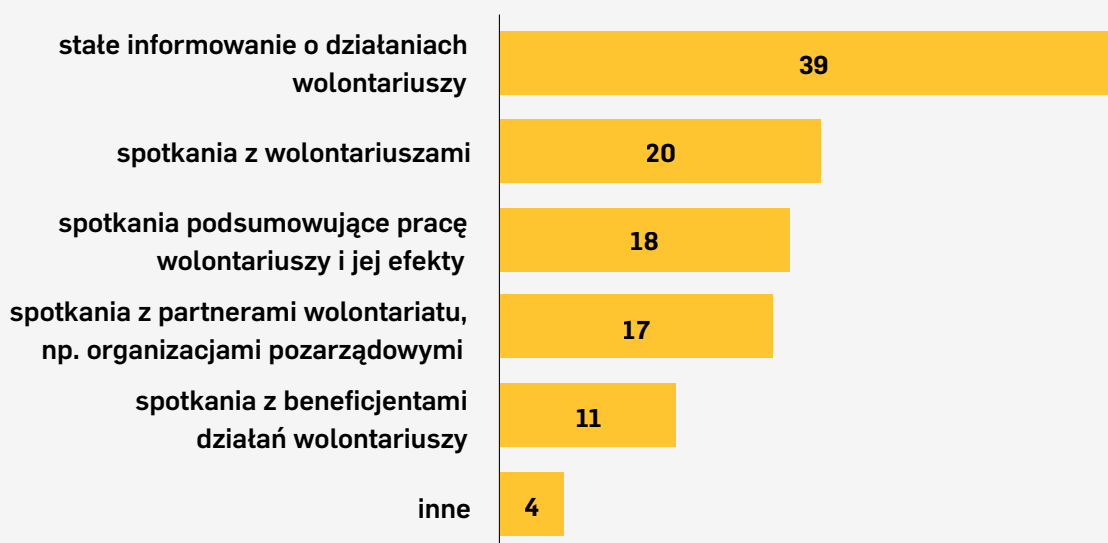
Źródło: opracowanie własne

Inne narzędzia stosowane przez pracodawców to: aplikacja dla wolontariuszy, wydzielona grupa w serwisie społecznościowym, biuletyn firmowy oraz platforma Workplace.

Aby **zachęcać pracowników** do udziału w wolontariacie, pracodawcy najczęściej informują ich o działaniach aktywnych wolontariuszy.

Wykres 20: Sposoby zachęcania pracowników do udziału w wolontariacie pracowniczym

(liczba wskazań, N=46, możliwość wskazania wszystkich stosowanych sposobów)



Źródło: opracowanie własne

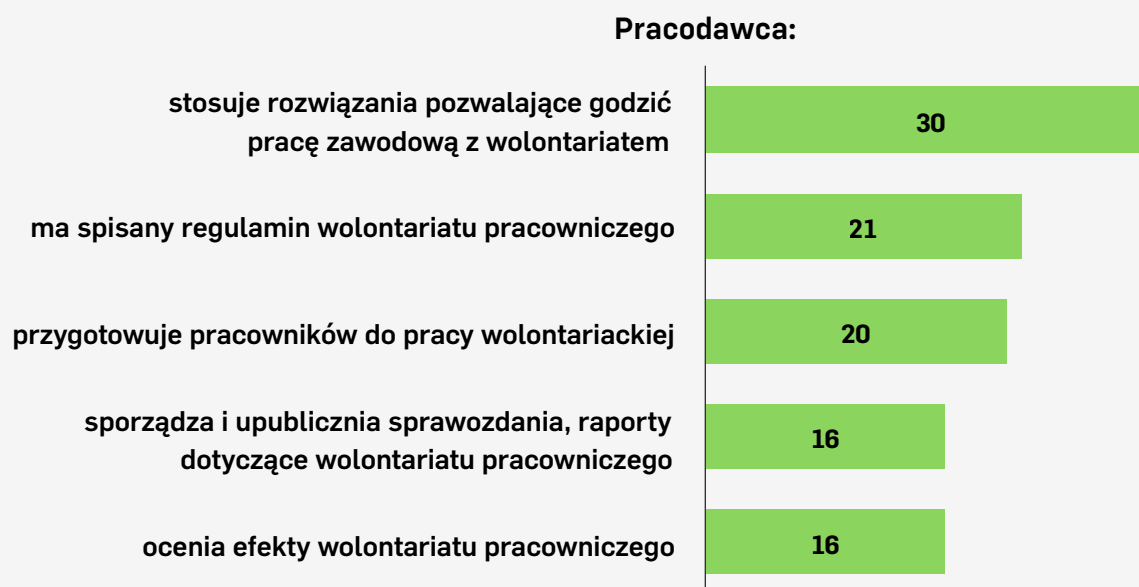
Wśród innych sposobów zachęcania pracowników były wymieniane szkolenia oraz kampanie promujące wolontariat pracowniczy.

Zdecydowana większość pracodawców (31) prowadzi wolontariat pracowniczy we współpracy z **partnerami zewnętrznymi**. Najczęściej są nimi organizacje pozarządowe, znacznie rzadziej inne firmy oraz instytucje samorządowe (urzędy, szkoły, biblioteki).

Badani zostali zapytani również o to, czy stosują określone rozwiązania związane z prowadzeniem wolontariatu pracowniczego. Najczęściej pracodawcy (30 podmiotów) stosują **rozwiązania pozwalające godzić pracę zawodową z wolontariatem**.

Wykres 21: Stosowanie wybranych rozwiązań w ramach wolontariatu pracowniczego

(liczba wskazań, N=46, możliwość wskazania wszystkich stosowanych rozwiązań)



Źródło: opracowanie własne

Zaledwie co trzeci pracodawca ocenia efekty wolontariatu pracowniczego i sporządza oraz upublicznia raporty dotyczące pracy wolontariuszy. Żadnego z wymienionych rozwiązań nie stosuje 7 badanych podmiotów.

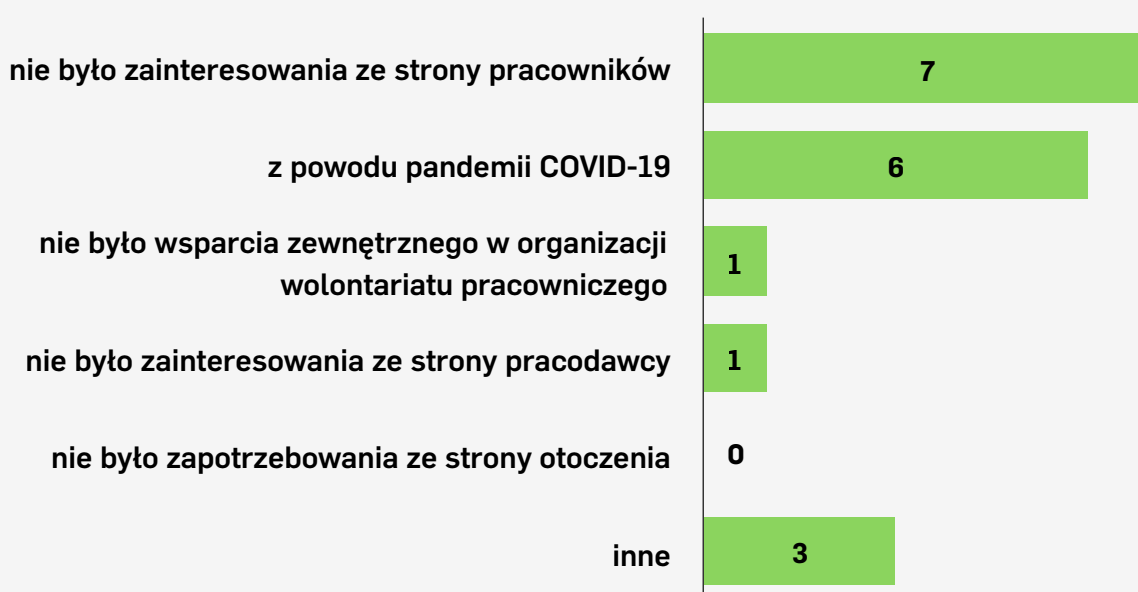
Zdecydowana większość pracodawców (37) deklaruje, że ma osoby pełniące funkcję **koordynatora wolontariatu**. Koordynatorzy w przypadku podmiotów gospodarczych najczęściej są pracownikami fundacji założonych przez te podmioty, rzadziej działów PR, HR lub CSR. W przypadku organizacji pozarządowych i samorządów terytorialnych są to pracownicy merytoryczni albo administracyjni. Koordynowanie wolontariatu pracowniczego zajmuje mniej niż połowę czasu pracy tych osób (14 podmiotów), ale jest także 9 koordynatorów, którzy pełnią tę funkcję na cały etat. W 2 przypadkach koordynatorzy pełnią swoją funkcję wolontariacko, poza godzinami pracy zawodowej.

Obraz wolontariatu pracowniczego uzupełniają odpowiedzi podmiotów, które co prawda **nie prowadziły wolontariatu w 2021 roku, ale robiły to wcześniej**. Takich podmiotów było 11, wśród nich 3 samorządy terytorialne, 2 organizacje pozarządowe i 6 podmiotów gospodarczych. W ich przypadku interesujące były dwie kwestie: **dłaczego zrezygnowały z wolontariatu pracowniczego i co może sprawić, by do niego powróciły**.

Najczęściej deklarowanymi **powodami rezygnacji** z prowadzenia wolontariatu pracowniczego są brak zainteresowania ze strony pracowników oraz pandemia.

Wykres 22: Główne przyczyny rezygnacji w wolontariatu pracowniczego

(liczba wskazań, N=11, możliwość wskazania wszystkich istotnych przyczyn)



Źródło: opracowanie własne

Odpowiedzi w kategorii inne to: „słabość potencjału ludzkiego firmy”, „krótki staż działania firmy”, „wolontariat nie jest dobrą formą aktywności w dzisiejszym czasie”.

Badani byli również pytani o to, **co mogłoby skłonić pracodawcę do powrotu do wolontariatu pracowniczego**. Okazało się, że najczęściej byłaby to inicjatywa ze strony pracowników.

Wykres 23: Główne czynniki, które mogłyby przyczynić się powrotu do wolontariatu pracowniczego

(liczba wskazań, N=11, możliwość wskazania wszystkich istotnych czynników)

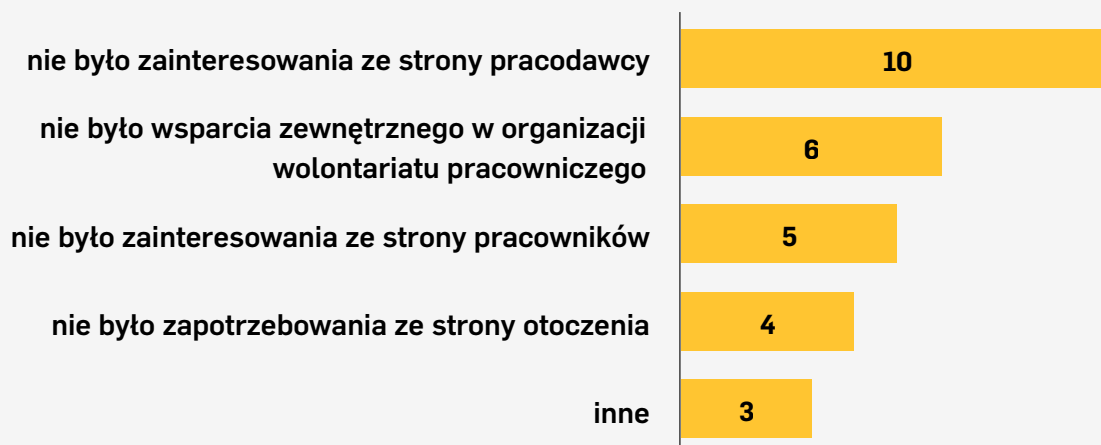


Źródło: opracowanie własne

Dodatkowo **podmioty gospodarcze, które nie stosowały dotychczas wolontariatu pracowniczego**, pytane były o to, jaka jest tego główna przyczyna. Najczęściej jest nią brak zainteresowania ze strony pracodawcy.

Wykres 24: Główne przyczyny niestosowania wolontariatu pracowniczego

(liczba wskazań, N=19, możliwość wskazania wszystkich istotnych przyczyn)



Źródło: opracowanie własne

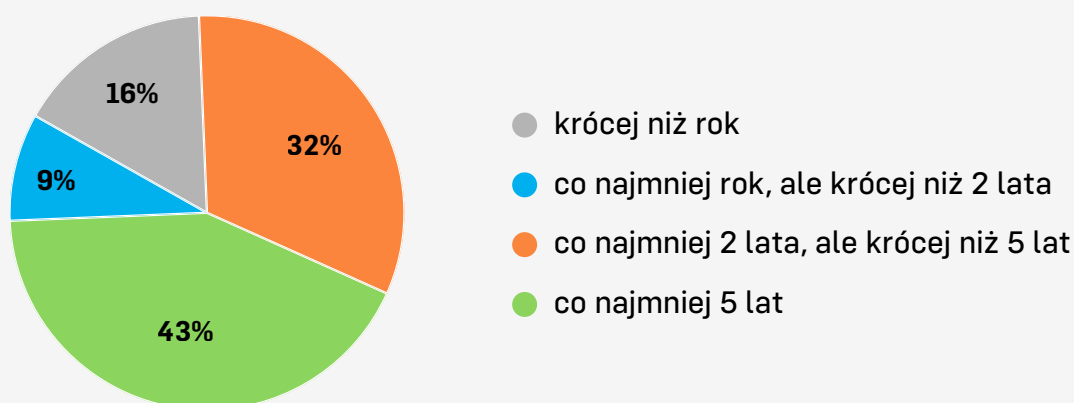
Wśród innych przyczyn badani wymienili: brak wiedzy o takiej możliwości, prowadzenie wolontariatu, ale w sposób niesformalizowany, bycie start-upem.

WOLONTARIUSZE

Drugą grupą respondentów, na których opiera się obraz wolontariatu pracowniczego w 2021 roku, są **wolontariusze-pracownicy**. Na ankietę odpowiedziało 67 takich osób, w tym 29 zaangażowanych w wolontariat pracowniczy co najmniej od 5 lat.

Wykres 25: Okres zaangażowania pracowników w wolontariat pracowniczy

(udział w ogólnej liczbie odpowiedzi w %, N=67)



Źródło: opracowanie własne

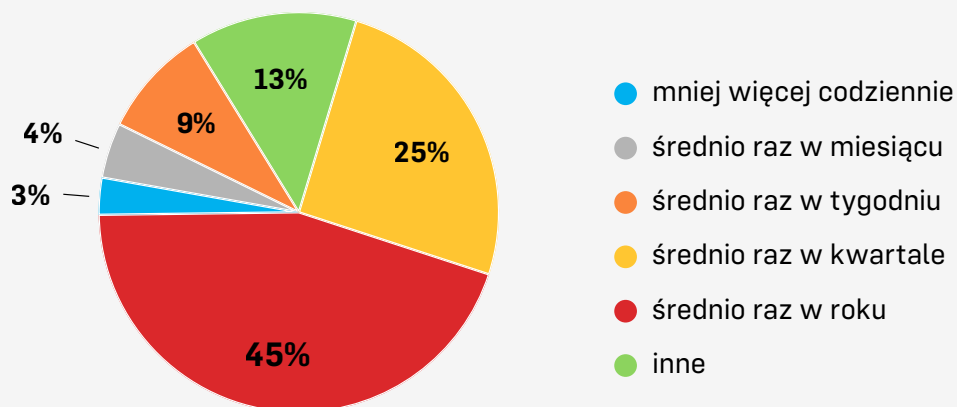
W grupie badanych wolontariuszy znalazło się 49 kobiet i 18 mężczyzn. Prawie połowa (33) to osoby w wieku między 30 a 40 lat, a około 1/3 osoby w wieku między 40 a 50 lat. Nieco mniej niż połowa wolontariuszy (46%) mieszka w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców, 27% w miastach od 50 tys. do 200 tys. mieszkańców, 18% w miastach do 50 tys. mieszkańców, a 6 osób (9%) na wsi. W przypadku zdecydowanej większości wolontariuszy (91%) ich pracodawcą są podmioty gospodarcze, z których ponad połowa działa w sferze usług. Większość podmiotów reprezentowanych przez wolontariuszy (80%) ma siedzibę w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców. Połowa pracodawców działa w skali globalnej lub europejskiej, 40% w skali ogólnopolskiej, pozostali w skali lokalnej lub regionalnej.

Większość wolontariuszy (43) to pracownicy, 14 to menedżerowie średniego szczebla, 6 to osoby zarządzające, a 4 to współpracownicy.

Badani wolontariusze najczęściej angażują się w wolontariat pracowniczy **średnio raz w roku**, tak odpowiedziało 45% badanych.

Wykres 26: Częstotliwość angażowania się pracowników w wolontariat pracowniczy

(udział w ogólnej liczbie odpowiedzi w %, N=67)



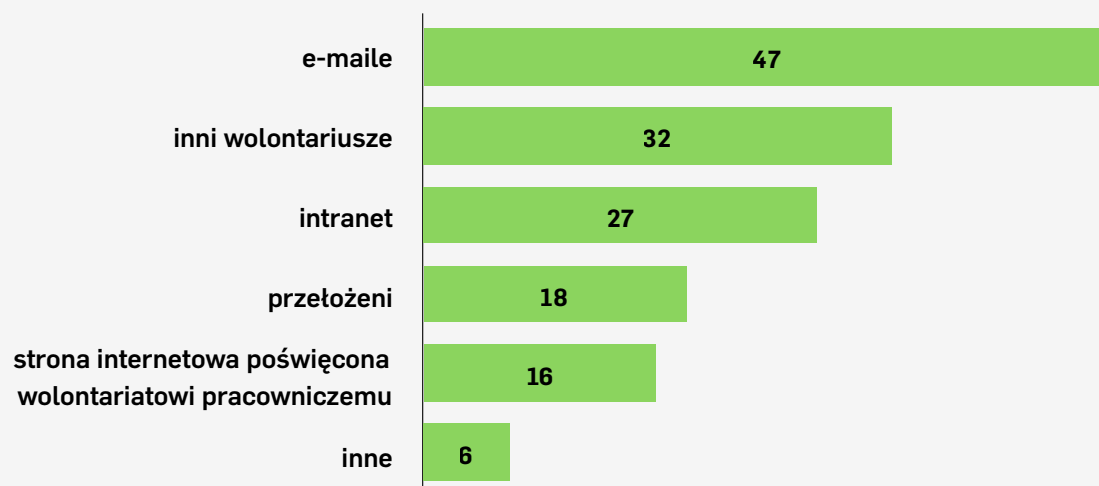
Źródło: opracowanie własne

W kategorii inne znalazły się odpowiedzi, że wolontariusz angażuje się 2–3 razy w roku, a także: „angażuję się okazjonalnie”, „angażuję się średnio raz na kilka lat” i „angażuję się, kiedy tylko to jest możliwe”.

Wolontariusze najczęściej **dowiadują się o działaniach wolontariackich** za pośrednictwem e-maili.

Wykres 27: Źródła wiedzy wolontariuszy o działaniach w ramach wolontariatu pracowniczego

(liczba wskazań, N=67, możliwość wskazania wszystkich istotnych źródeł)



Źródło: opracowanie własne

Inne źródła to: osoby korzystające ze wsparcia wolontariuszy, partnerzy biznesowi, pracodawcy, osoby organizujące akcje wolontariackie, „poczta pantoflowa”, komunikacja wewnętrzna firmy.

Zdecydowanie najczęstszym powodem podjęcia decyzji o zaangażowaniu się w wolontariat pracowniczy była **możliwość zrobienia czegoś użytecznego dla innych**. Tak odpowiedziało 81% badanych. Z pozostałych przyczyn najczęściej była wymieniana możliwość zdobycia nowych doświadczeń i kompetencji (9%).

Według badanych najczęstszym **sposobem wspierania wolontariatu pracowniczego przez pracodawców** jest informowanie pracowników o możliwości podjęcia wolontariatu pracowniczego.

Wykres 28: Sposoby wspierania wolontariatu pracowniczego stosowane przez pracodawców

(liczba wskazań, N=67, możliwość wskazania wszystkich stosowanych sposobów)



Źródło: opracowanie własne

Wolontariusze byli również proszeni o wskazanie, **czego brakuje** im w wolontariacie pracowniczym. Było to pytanie otwarte, więc odpowiedzi były zróżnicowane, ale najczęściej był wskazywany brak czasu (lub też jego niewystarczająca ilość) na pracę wolontariacką. Przy czym w części tego rodzaju odpowiedzi wolontariusze dodawali, że byłoby go więcej, gdyby lepiej mogli godzić wolontariat z pracą zawodową.

Drugą najczęściej pojawiającą się odpowiedzią było to, że niczego nie brakuje w tym wolontariacie, w którym są zaangażowani obecnie. Dość często wolontariusze wskazywali na brak zainteresowania wolontariatem ich kolegów z pracy. Rzadziej respondenci wskazywali na niewystarczające środki finansowe służące wspieraniu działań wolontariuszy i/lub beneficjentów oraz na zbyt ograniczoną i/lub nieinteresującą ofertę dla wolontariuszy ze strony pracodawcy.

KORZYŚCI DLA ODBIORCÓW WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

Takie same pytania o korzyści zadane zostały pracodawcom i wolontariuszom, stąd też poniżej zostały przedstawione zsumowane wskazania poszczególnych odpowiedzi w obu grupach badanych, a dodatkowo rozkład częstości wskazań w poszczególnych grupach, by zobaczyć, czy i w jakim zakresie pracodawcy i wolontariusze różnili się w swoich opiniach.

Według badanych pracodawców i wolontariuszy najczęściej wskazywaną korzyścią dla odbiorców wolontariatu pracowniczego jest **dostarczanie wiedzy i umiejętności przydatnych w poprawie sytuacji życiowej**.

Wykres 29: Główne korzyści, które przynosi wolontariat pracowniczy jego odbiorcom

(liczba wskazań, N=113, możliwość maksymalnie trzech wskazań)



Przy czym rozkład wskazań poszczególnych odpowiedzi był nieco inny w obu badanych grupach respondentów.

Tabela 1: Główne korzyści, które przynosi wolontariat pracowniczy jego odbiorcom – częstość wskazań poszczególnych odpowiedzi w obu badanych grupach

(N pracodawcy =46, N wolontariusze =67)

Odpowiedź	Pracodawcy	Wolontariusze
	Udział osób, które wskazały odpowiedź w ogólnej liczbie badanych	
dostarczanie wiedzy i umiejętności	50%	51%
korzyści materialne, np. rzeczowe lub finansowe	41%	36%
zmiana postaw i sposobów myślenia	39%	40%
rozwiązywanie bieżących problemów życiowych	37%	25%
aktywizacja w życiu społecznym, wspólnotowym	26%	37%
aktywizacja życiowa	24%	15%
rozwój współpracy na rzecz kompleksowego rozwiązywania problemów społecznych	24%	16%
wsparcie duchowe, psychiczne	17%	25%
nagłaśnianie problemów społecznych	13%	15%
inne	2%	0%

Źródło: opracowanie własne

KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW

Pracodawcy i wolontariusze wskazali, że najważniejszą korzyścią dla pracodawców wynikającą z wolontariatu pracowniczego jest **integracja pracowników**.

Wykres 30: Główne korzyści, które przynosi wolontariat pracowniczy pracodawcom

(liczba wskazań, N=113, możliwość maksymalnie trzech wskazań)



Źródło: opracowanie własne

Co do najczęściej wskazywanej odpowiedzi obie grupy badanych były zgodne, ale w przypadku pozostałych odpowiedzi między nimi pojawiły się różnice.

Tabela 2: Główne korzyści, które przynosi wolontariat pracowniczy pracodawcom – częstość wskazań poszczególnych odpowiedzi w obu badanych grupach

(N pracodawcy =46, N wolontariusze =67)

Odpowiedź	Pracodawcy	Wolontariusze
	Udział osób, które wskazały odpowiedź w ogólnej liczbie badanych	
integracja pracowników	70%	55%
wzmacnianie postaw odpowiedzialności wśród pracowników	50%	46%
pozytywny i zgodny z oczekiwaniami współczesności wizerunek firmy instytucji/organizacji zaangażowanej społecznie	33%	42%
zwiększanie kreatywności pracowników	20%	30%
odkrywanie naturalnych liderów wśród pracowników	17%	28%
budowanie zaufania wśród klientów i partnerów firmy/instytucji/organizacji	4%	24%
większe zaangażowanie i identyfikacja pracowników z pracodawcą	41%	19%
rozwój kompetencji pracowników przydatnych w pracy zawodowej	30%	16%
zyskanie nowych narzędzi do budowania kultury organizacyjnej	15%	10%

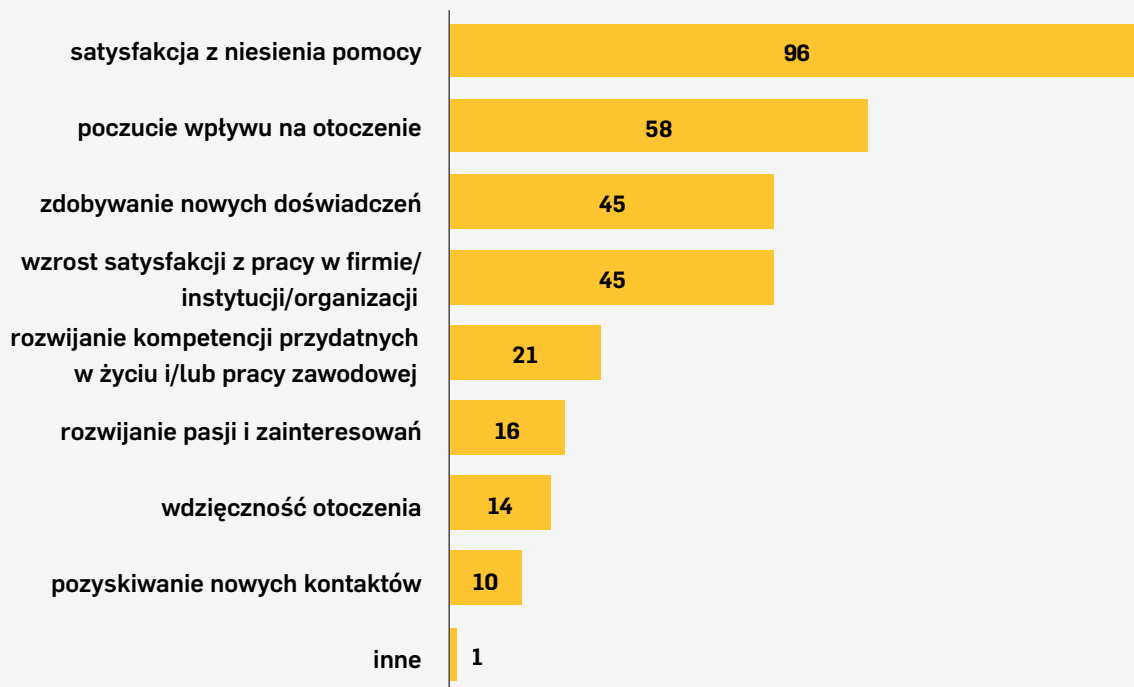
Źródło: opracowanie własne

KORZYŚCI DLA WOLONTARIUSZY

Pracodawcy i wolontariusze najczęściej odpowiadali, że główną korzyścią z wolontariatu pracowniczego dla wolontariuszy jest **satysfakcja z niesienia pomocy**.

Wykres 31: Główne korzyści, które przynosi wolontariat pracowniczy wolontariuszom

(liczba wskazań, N=113, możliwość maksymalnie trzech wskazań)



Źródło: opracowanie własne

Rozkład wskazań poszczególnych odpowiedzi w obu grupach pokazuje tabela na następnej stronie.

Tabela 3: Główne korzyści, które przynosi wolontariat pracowniczy wolontariuszom – częstość wskazań poszczególnych odpowiedzi w obu badanych grupach

(N pracodawcy =46, N wolontariusze =67)

Odpowiedź	Pracodawcy	Wolontariusze
	Udział osób, które wskazały odpowiedź w ogólnej liczbie badanych	
satysfakcja z niesienia pomocy	87%	84%
zdobywanie nowych doświadczeń	33%	45%
poczucie wpływu na otoczenie	61%	45%
wzrost satysfakcji z pracy w firmie/ instytucji/organizacji	54%	30%
rozwijanie kompetencji przydatnych w życiu i/lub pracy zawodowej	20%	18%
pozyskiwanie nowych kontaktów	2%	13%
wdzięczność otoczenia	11%	13%
rozwijanie pasji i zainteresowań	15%	13%
inne	2%	0%

Źródło: opracowanie własne

PARTNERZY

Organizacje pozarządowe i samorządy terytorialne, które współpracowały lub współpracują z podmiotami gospodarczymi w ramach wolontariatu pracowniczego, były pytane o **ocenę tej współpracy**. Takich podmiotów było 16, w tym 14 organizacji pozarządowych i 2 samorządy. W skali od 1 do 5, gdzie 5 było najwyższą oceną pozytywną, średnia ocen wyniosła 4,6. Nikt z badanych nie dostrzegł istotnych problemów we współpracy z podmiotami gospodarczymi prowadzącymi wolontariat pracowniczy, choć część wskazała, że pojawiają się bieżące problemy wynikające głównie z różnic w celach i sposobach działania między firmami a organizacjami pozarządowymi czy samorządami terytorialnymi.

PRZYKŁADY PROGRAMÓW WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

Uzupełnieniem opinii i informacji dotyczących wolontariatu pracowniczego w 2021 roku są opisy dwóch przykładów programów wolontariatu pracowniczego. Są to programy prowadzone w **Orange Polska** i **BNP Paribas Bank Polska**. Oba programy zostały opisane według tego samego schematu składającego się z odpowiedzi na kilkanaście pytań dotyczących wolontariatu pracowniczego w obu firmach. Opisane przykłady pokazują, jak ogólne aspekty wolontariatu pracowniczego, o które pytani byli badani w ankiecie on-line, są realizowane w praktyce. Odpowiedzi na pytania udzielili przedstawiciele fundacji obu firm zajmujących się koordynacją wolontariatu pracowniczego.

Wybór tych dwóch przykładów nie był przypadkowy. Obie firmy mają długoletnie doświadczenia w prowadzeniu wolontariatu pracowniczego, a jego jakość została poświadczona przyznaniem obu firmom przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce certyfikatami „Wolontariat pracowniczy wysokiej jakości”. Certyfikaty są potwierdzeniem wysokiego stopnia zgodności obu programów wolontariatu pracowniczego ze standardami określonymi w Karcie Zasad Wolontariatu Pracowniczego, mogą więc być swojego rodzaju dobrym przykładem dla innych pracodawców.

Szczegółowe opisy programów wolontariatu pracowniczego BNP Paribas Bank Polska i Orange Polska znajdują się w załączniku do niniejszego raportu (s. 64).



4. WNIOSKI I REKOMENDACJE

4.1. WNIOSKI Z BADANIA

WOLONTARIAT PRACOWNICZY W 2021 ROKU

- ▶ Większość podmiotów reprezentowanych w badaniu prowadzi programy wolontariatu pracowniczego dłużej niż 5 lat, co oznacza, że są one użyteczne zarówno społecznie, jak i z perspektywy pracodawcy i pracowników. Potwierdza to także fakt, że ponad 40% pracowników pracuje wolontariacko dłużej niż 5 lat. Wśród prowadzących wolontariat pracowniczy dominują prywatne firmy rynkowe, ale zajmują się tym również organizacje pozarządowe i samorządy terytorialne.
- ▶ Większość programów wolontariatu pracowniczego realizuje cele mieszczące się w trzech obszarach: pomocy społecznej, edukacji i wychowania oraz ekologii. Wsparciem wolontariuszy są objęte najczęściej organizacje pozarządowe, społeczności lokalne oraz dzieci i młodzież.
- ▶ Wolontariusze to z reguły grupa od kilkunastu do ponad 100 osób, z którymi pracodawca kontaktuje się za pomocą poczty elektronicznej, intranetu lub bezpośrednio. Pracownicy są zachęceni do wolontariatu przede wszystkim przez stałe informowanie o działaniach wolontariuszy oraz bezpośrednie kontakty z nimi.
- ▶ Zdecydowana większość wolontariuszy to kobiety, najczęściej pracownicy niepełniący funkcji kierowniczych, choć zdarza się także, że wolontariuszami są menedżerowie średniego szczebla, współpracownicy i osoby zarządzające. Wolontariat ma zdecydowanie charakter akcyjny, bardzo rzadko polega na stałym zaangażowaniu. Dominującym powodem podejmowania wolontariatu przez pracowników jest chęć zrobienia czegoś dobrego dla innych.
- ▶ Większość firm, realizując wolontariat pracowniczy, współpracuje z partnerami zewnętrznymi, którymi najczęściej są organizacje pozarządowe. Zarówno firmy, jak i partnerzy oceniają pozytywnie współpracę w ramach wolontariatu pracowniczego. Rolą partnerów jest przede wszystkim doradztwo w dziedzinie organizacji wolontariatu pracowniczego, jego formalne organizowanie w porozumieniu z pracodawcą oraz pośrednictwo w docieraniu do beneficjentów. Z innego badania przeprowadzonego w 2020 roku wynika, że pracodawcy są otwarci na współpracę, wręcz oczekują wsparcia partnerów zewnętrznych, zwłaszcza organizacji pozarządowych⁸.

8. *Filantropia w Europie Środkowo-Wschodniej 2020. Raport*, Social Impact Alliance for Central & Eastern Europe i Kantar.

- ▶ Większość podmiotów prowadzących programy wolontariatu pracowniczego deklaruje, że stosuje rozwiązania pozwalające godzić pracę zawodową i wolontariat, ale według wolontariuszy są one wykorzystywane zbyt rzadko i nie są w pełni użyteczne. Z perspektywy wolontariuszy takie rozwiązania są istotną zachętą do podejmowania wolontariatu i wsparciem w jego praktycznej realizacji.
- ▶ Większość badanych podmiotów deklaruje, że zatrudnia koordynatorów wolontariatu pracowniczego, a w przypadkach, w których firmy mają powołane przez siebie fundacje, to one zajmują się koordynacją programów wolontariatu pracowniczego. Ale z opinii wolontariuszy wynika, że w wielu firmach nie ma koordynatorów wolontariatu pracowniczego. Rola koordynatorów w prowadzeniu programów wolontariatu pracowniczego jest w praktyce bardzo istotna, co pokazało m.in. badanie Forum Odpowiedzialnego Biznesu i Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu w Warszawie z 2019 roku⁹.
- ▶ Mniej niż połowa podmiotów prowadzących programy wolontariatu pracowniczego ma spisany jego regulamin, przygotowuje wolontariuszy do pracy, ocenia efekty wolontariatu pracowniczego i sporządza oraz upublicznia raporty dotyczące pracy wolontariuszy.
- ▶ Najczęstszymi powodami rezygnacji z prowadzenia programów wolontariatu pracowniczego są: brak zainteresowania ze strony pracowników oraz pandemia i jej skutki. To, co mogłoby skłonić do powrotu do wolontariatu pracowniczego, to najczęściej inicjatywa ze strony pracowników. Choć w opinii badanych presja otoczenia nie była postrzegana jako istotny czynnik, który zachęcałby pracodawców do podejmowania wolontariatu pracowniczego, to wyniki innego badania, przeprowadzonego na reprezentatywnej grupie respondentów jesienią 2020 roku, pokazują, że Polki i Polacy coraz częściej oczekują wspierania przez biznes realizacji celów społecznych¹⁰. W tym badaniu 63% respondentów uznało, że uwzględnianie celów społecznych powinno być stałym elementem działań przedsiębiorstw. Większość badanych oczekuje tego zaangażowania przede wszystkim na poziomie społeczności lokalnych.
- ▶ Najcenniejszym, a jednocześnie najbardziej deficytowym zasobem wolontariatu pracowniczego jest czas, którego permanentnie brakuje wolontariuszom. Tak wynika z opinii wolontariuszy wyrażonych w ankiecie, potwierdza to wspomniane wcześniej badanie z 2019 roku¹¹. Stąd tak ważna jest sprawna organizacja i zarządzanie wolontariatem oraz stosowanie rozwiązań pozwalających godzić pracę zawodową i społeczną, umożliwiając efektywne wykorzystanie czasu przeznaczanego na wolontariat.

9. *III ogólnopolskie badania wolontariatu pracowniczego. Wolontariat pracowniczy w największych i średnich firmach w Polsce*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu i Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Warszawie.

10. Informacja prasowa nt. wyników badania *Zaangażowanie społeczne firm* zrealizowanego przez Centrum Innowacji Społecznych i Technologicznych HumanTech Uniwersytetu SWPS i firmę Wedel na przetomie września i października 2020 roku: <https://public-relations.pl/raport-z-badania-zaangazowanie-spoleczne-firm/>

11. *III ogólnopolskie badania wolontariatu pracowniczego. Wolontariat pracowniczy...*, op.cit.

- ▶ Wolontariat pracowniczy przynosi korzyści wszystkim interesariuszom, choć zdecydowanie najważniejsze są korzyści społeczne. Wolontariat pracowniczy przede wszystkim zmienia ludzi, którzy z niego korzystają, ich sposób myślenia i działania, ale pomaga im również przetrwać trudne sytuacje, w których się znaleźli i z których chcą wyjść.
- ▶ Wolontariat pracowniczy przynosi korzyści pracodawcom, przede wszystkim integrując zespoły pracownicze, wzmacniając postawy odpowiedzialności wśród pracowników oraz budując dobry wizerunek pracodawcy. Pracownikom wolontariat daje głównie satysfakcję z pomagania innym.

WOLONTARIAT PRACOWNICZY PRZYSZŁOŚCI

- ▶ Z przeprowadzonego badania wyłania się dość spójny obraz wolontariatu pracowniczego przyszłości, czyli wolontariatu, którego oczekują jego interesariusze. Warto podkreślić, że w większości przypadków opinie pracodawców, wolontariuszy i partnerów były zgodne, co może świadczyć o podobnym rozumieniu przez nich istoty wolontariatu pracowniczego. Wolontariat pracowniczy przyszłości powinien opierać się na ośmiu opisanych poniżej filarach.
- ▶ **Wolontariat pracowniczy przyszłości to przede wszystkim wolontariat wartości.** Powinien opierać się przede wszystkim na szacunku dla drugiego człowieka, empatii, zdolności do współpracy i odpowiedzialności. Te wartości, zachowania i postawy są niejako w DNA wolontariatu pracowniczego, bez nich wolontariat pracowniczy jest nieużyteczny, nieskuteczny, nietrwały i nieautentyczny. Wolontariat pracowniczy powinien być kuźnią tych wartości nie tylko dla wolontariuszy, lecz także dla ich beneficjentów, pracodawców i wszystkich innych osób zaangażowanych w działania wolontariackie. Wolontariat pracowniczy powinien być także inspiracją do przenoszenia tych wartości i zasad przez pracodawców do kultury korporacyjnej oraz przykładem dla całego otoczenia, jak te wartości stosować w praktyce.
- ▶ **Wolontariat pracowniczy przyszłości to wolontariat użyteczny społecznie.** Oznacza to, że wolontariat powinien odpowiadać na istotne potrzeby i oczekiwania ludzi. Te potrzeby wiążą się przede wszystkim ze wzmacnianiem społeczności lokalnych, upowszechnianiem tolerancji i równości oraz zmniejszaniem ubóstwa i niedożywienia, korespondując w dużej mierze z Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Konkretnie cele wolontariatu pracowniczego powinny być swojego rodzaju wypadkową między potrzebami społecznymi, oczekiwaniami pracodawcy i pracowników. Oznacza to, że określanie celów wolontariatu pracowniczego przez pracodawcę powinno opierać się na dobrym, rzetelnym rozpoznaniu potrzeb społecznych, w czym pomocą mogą służyć partnerzy (organizacje pozarządowe i samorządy terytorialne), oraz poznaniu oczekiwań i preferencji pracowników i współokreślaniu przez nich szczegółowych celów w ramach ogólnych celów określonych przez pracodawcę. Partycypacja wolontariuszy w kształtowaniu celów wolontariatu pracowniczego sprzyja uwalnianiu przez nich naturalnych talentów i wzmacnia kapitał intelektualny firmy¹².

12. Glińska-Noweś A., *Proces doskonalenia wolontariatu pracowniczego. Doniesienie z badań naukowych*, w: *Wolontariusz – wczoraj, dziś i jutro. VIII konferencja Koalicji Liderzy Pro Bono, materiały konferencyjne z 2020 roku*: www.liderzyprobono.pl/wordpress/wp-content/uploads/2020/11/FOLDER_Liderzy-Pro-Bono_VIII-konferencja2020.pdf

- ▶ **Wolontariat pracowniczy przyszłości powinien być również wolontariatem skali**, czyli pomagać rozwiązywać problemy społeczne nie indywidualnie, lecz systemowo, czy to w wymiarze lokalnym, krajowym, czy globalnym. Takie systemowe podejście jest najbardziej efektywne, a wolontariat pracowniczy ma odpowiedni potencjał, by je stosować, bo do realizacji założonych celów może zaangażować nie tylko np. kilkuset wolontariuszy-pracowników, lecz także wsparcie finansowe, organizacyjne czy kompetencyjne ich pracodawcy.
- ▶ **Wolontariat pracowniczy przyszłości to wolontariat zmiany**. Chodzi przede wszystkim o zmianę świata na bardziej przyjazny dla ludzi w co najmniej kilku wymiarach. Wolontariat pracowniczy powinien pomagać zmieniać świat pojedynczych ludzi, zmieniając ich sposoby myślenia i działania oraz wspierając w pokonywaniu problemów. Duża część z tych osób, oddając to, co otrzymała od wolontariuszy, pomaga następnie innym potrzebującym, więc zmiana łączy się. Wolontariat zmienia również świat wolontariuszy, budując w nich poczucie satysfakcji z pomocy innym, wiary we własne siły, uczy otwartości i empatii. Wolontariat może zmieniać kulturę instytucjonalną, przede wszystkim biznesu, a także instytucji publicznych i organizacji pozarządowych. Zmiany w ludziach, całych społecznościach lokalnych czy firmach i instytucjach przekładają się stopniowo, krok po kroku, na zmianę całego świata, bo to przecież ludzie i tworzone przez nich firmy, organizacje i instytucje kształtują świat.
- ▶ **Wolontariat pracowniczy przyszłości to wolontariat współpracy**. Działania wolontariuszy mogą być skuteczniejsze, gdy pracodawcy prowadzący wolontariat pracowniczy współpracują z organizacjami pozarządowymi, samorządami terytorialnymi i innymi podmiotami, by wspólnie rozwiązywać problemy społeczne. Pracodawca może być nie tylko inicjatorem takiej współpracy, lecz także jej liderem, tym bardziej że często ma większe możliwości działania niż organizacje pozarządowe i większe zaufanie społeczne niż instytucje publiczne. Oznacza to również, że pracodawca powinien mieć świadomość swojej odpowiedzialności społecznej i podejmować ją nie tylko za pomocą wolontariatu pracowniczego.
- ▶ **Wolontariat pracowniczy przyszłości to wolontariat aktywizacji**, nastawiony przede wszystkim, używając znanego porównania, na dostarczanie potrzebującym wędki, a nie ryby, czyli przekazywanie im wiedzy, umiejętności oraz zmianę ich sposobu myślenia po to, żeby sami mogli wyjść z trudnej sytuacji życiowej, w której się znaleźli.
- ▶ **Wolontariat pracowniczy przyszłości powinien być wolontariatem partnerskim**, realizowanym z pomocą organizacji pozarządowych i samorządów terytorialnych. Organizacje pozarządowe są przede wszystkim źródłem wiedzy dotyczącej tego, jak zorganizować wolontariat pracowniczy, oraz wiedzy na temat potrzeb, w szczególności konkretnych grup jego przyszłych beneficjentów. Fundacje czy stowarzyszenia mogą być organizatorami wolontariatu działającymi w porozumieniu z pracodawcą. Samorządy terytorialne z kolei są przede wszystkim źródłem wiedzy o potrzebach społeczności lokalnych oraz optymalnych sposobach ich zaspokajania. Organizacje i samorządy odgrywają rolę pośredników między wolontariuszami i osobami potrzebującymi ich wsparcia.

Są wreszcie bezpośrednimi beneficjentami wolontariatu pracowniczego, najczęściej kompetencyjnego. Wolontariat pracowniczy przynosi korzyści przede wszystkim beneficjentom organizacji pozarządowych i mieszkańcom społeczności lokalnych, ale pomaga również lepiej funkcjonować organizacjom społecznym i instytucjom publicznym.

- ▶ **Wolontariat pracowniczy przyszłości to także wolontariat korzyści.** Podstawową funkcją wolontariatu pracowniczego przyszłości powinno być zaspokajanie potrzeb społecznych. Ale wolontariat pracowniczy powinien być wolontariatem korzyści dla innych jego interesariuszy, wtedy następuje jego optymalny rozwój, pod warunkiem że są one odpowiednio zrównoważone. Ich świadomość pozwala tak kształtować programy wolontariatu pracowniczego, by je w praktyce osiągnąć. Dla pracodawcy najważniejsze korzyści to integrowanie pracowników, budowanie ich więzi z firmą oraz rozwijanie i umacnianie kompetencji przydatnych w pracy zawodowej. Dla wolontariuszy istotna jest wzajemna integracja, zdobywanie nowych kompetencji i umiejętności oraz poczucie satysfakcji z niesionej pomocy, dla partnerów – wsparcie ich bieżącej działalności. Wolontariat pracowniczy nie będzie spełniał swoich funkcji wobec pracowników, a zwłaszcza wobec społeczeństwa, jeżeli będzie nastawiony wyłącznie na korzyści dla pracodawcy.
- ▶ Warto także zwrócić uwagę na inny aspekt postrzegania i definiowania wolontariatu pracowniczego. Dotychczas był on kojarzony przede wszystkim z podmiotami gospodarczymi, a w badaniu wzięli udział – choć w zdecydowanej mniejszości – przedstawiciele organizacji pozarządowych i samorządów terytorialnych, które prowadzą programy wolontariatu pracowniczego. Wydaje się, że w przypadku organizacji pozarządowych wolontariat pracowniczy może być zjawiskiem jedynie marginalnym z uwagi na to, że większość z nich nie zatrudnia pracowników. Według badań z przełomu 2020 i 2021 roku jedynie 29% organizacji pozarządowych zatrudnia co najmniej jednego pracownika¹³. Inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku samorządów terytorialnych, instytucje samorządowe niekiedy są lokalnie największymi pracodawcami, a przedstawiciele samorządów biorący udział w badaniu postrzegają swoją rolę w upowszechnianiu wolontariatu pracowniczego m.in. jako organizatorów wolontariatu wśród swoich pracowników.

13. Charycka B., Gumkowska M., *Praca w pandemii. Raport z badań organizacji pozarządowych. 2020/2021*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa, marzec 2021.

WYZWANIA ROZWOJOWE

- ▶ Na drodze do stworzenia wolontariatu pracowniczego przyszłości stoi wiele wyzwań. Tym najpoważniejszym jest wciąż **marginalna wiedza na temat wolontariatu pracowniczego wśród pracodawców, pracowników, partnerów i w całym społeczeństwie**. Na to wyzwanie wskazywali wszyscy interesariusze, ograniczoną wiedzę polskich przedsiębiorców na temat wolontariatu pracowniczego potwierdza również np. badanie Social Impact Alliance for Central & Eastern Europe i firmy Kantar z 2020 roku¹⁴. Wynika z niego, że część przedsiębiorców nie wie, czy angażowanie pracowników w działalność społeczną jest w ogóle prawnie możliwe.
- ▶ **Kluczem do rozwoju wolontariatu pracowniczego są pracodawcy**, którzy powinni nie tylko wiedzieć, że mają możliwość rozwijania w swoich firmach czy instytucjach wolontariatu pracowniczego, lecz także być świadomi korzyści, jakie to może przynieść społeczeństwu, firmie, pracownikom i partnerom. Pracodawcy powinni być wspierani w tworzeniu i wdrażaniu programów wolontariatu pracowniczego przez partnerów zewnętrznych, przede wszystkim organizacje pozarządowe.
- ▶ **Wolontariat pracowniczy może być głównym, ale nie powinien być jedynym sposobem realizacji społecznej odpowiedzialności pracodawców**. Z jednej strony praca wolontariatu nie jest w stanie zaspokoić niektórych potrzeb społecznych, do tego są potrzebne inne formy wsparcia: finansowe, rzeczowe czy instytucjonalne. Z drugiej strony wolontariat pracowniczy działa skuteczniej, jeżeli uzupełnia inne, świadome, skoncentrowane na określonych celach działania pracodawcy. Pokazują to bardzo klarownie przykłady opisane w załączniku do raportu.
- ▶ W badaniu bardzo wyraźnie zarysował się problem **niskiego poziomu aktywności społecznej Polek i Polaków**, zwłaszcza realizowanej w formie wolontariatu. Potwierdzają go m.in. sondaże społeczne, w których zaangażowanie w wolontariat deklaruje kilka procent Polek i Polaków. W sondażu z połowy 2021 roku prawie jedna czwarta Polek i Polaków zadeklarowała, że w minionym roku nie angażowała się w pomoc innym w żadnej formie¹⁵.
- ▶ Pandemia z pewnością dodatkowo przyczyniła się do spadku zaangażowania społecznego, bo duża część Polek i Polaków przyzwyczaja się do niej, stosując strategię przetrwania polegającą na zobojętnieniu na potrzeby innych¹⁶. Skoncentrowanie się ludzi głównie na własnym zdrowiu i zdrowiu najbliższej rodziny pokazują wyniki badania z przełomu lutego i marca 2021 roku¹⁷. Badania, np. sondaż CBOS z 2020 roku, potwierdzają, że wiele Polek i Polaków odczuwa zniechęcenie, zmęczenie i znacznie mniejsze zadowolenie ze swojego życia¹⁸.

14. *Filantropia w Europie Środkowo-Wschodniej 2020. Raport...*, op.cit.

15. *Dobroczynność. Zdaniem Polek i Polaków, co zachęca, a co jest barierą?*, ABR SESTA, Bank Żywności SOS w Warszawie, Fundacja WWF Polska, SYNO Poland, UNICEF Polska, 2021.

16. *Raport o obojętnieniu. Nie odwracaj się*, Szlachetna Paczka i Akademia Przyszłości, 2021.

17. *COVID 365+. Raport z badania*, IPSOS, marzec 2021.

18. *Samopoczucie Polaków w roku 2020. Komunikat z badań nr 1/2021*, Centrum Badań Opinii Publicznej, styczeń 2021.

Według innego sondażu z początku 2021 roku jedynie 5% Polek i Polaków zadeklarowało, że w ciągu ostatniego roku pracowała wolontariacko, co stanowiło spadek w porównaniu z 2019 rokiem o dwa punkty procentowe¹⁹. Niski poziom aktywności społecznej to problem szeroki i wielowątkowy, przekładający się również na niechęć do angażowania się pracowników w wolontariat pracowniczy. Wyzwaniem jest więc **znalezienie sposobów przełamania tej powszechnej niechęci i zachęcenia do angażowania się pracowników w wolontariat firmowy**, co może prowadzić do ich otwarcia się na inne formy aktywności społecznej.

- ▶ W rozwój wolontariatu pracowniczego **powinni także włączyć się partnerzy**, przede wszystkim organizacje pozarządowe oraz samorządy terytorialne, ale powinni się do tego odpowiednio przygotować. Przede wszystkim muszą mieć wiedzę na temat wolontariatu pracowniczego, a do tego stworzyć ciekawą, o odpowiedniej jakości ofertę dla wolontariuszy-pracowników i ich pracodawców.
- ▶ Kwestią budzącą sprzeczne opinie interesariuszy jest ustawowe uregulowanie wolontariatu pracowniczego, który obecnie nie istnieje w porządku prawnym. Pozwoliłoby to rozwiązać problemy związane z organizacją wolontariatu i jego wsparciem przez pracodawcę i przyczyniło się do upowszechniania wolontariatu pracowniczego w Polsce. Z drugiej jednak strony ustawowa regulacja wolontariatu pracowniczego wiąże się z ryzykiem poddania go nadmiernej kontroli ze strony państwa, zbiurokratyzowaniem i ograniczeniem swobody rozwoju wolontariatu pracowniczego. Dlatego wydaje się, że znacznie **sensowniejszą i mniej ryzykowną alternatywą dla regulacji ustawowej jest samoregulacja**, czyli tworzenie i upowszechnianie standardów prowadzenia wolontariatu pracowniczego.
- ▶ **Samoregulacja wspiera także zachowanie wysokiej jakości wolontariatu pracowniczego.** Istotnym mechanizmem kształtowania jakości, a także ogólnie zarządzania wolontariatem pracowniczym jest stałe monitorowanie i ocena efektów pracy wolontariuszy. Z badania wynika, że interesariusze nie przywiązują obecnie dużego znaczenia do tego mechanizmu i rzadko go stosują w praktyce. Nie jest to zresztą tylko polska specyfika, badanie przeprowadzone w Wielkiej Brytanii w 2019 roku potwierdza, że dbanie o jakość wolontariatu pracowniczego jest jednym z jego istotnych wyzwań rozwojowych²⁰.
- ▶ Pandemia i jej skutki również niosą wyzwania dla rozwoju wolontariatu pracowniczego w Polsce. Obecnie podstawowym wyzwaniem jest utrzymanie programów wolontariatu pracowniczego w dobie pandemii, w czym pomaga m.in. wykorzystanie nowych technologii, czyli **rozwój tzw. e-wolontariatu**. W przyszłości wyzwaniem będzie **powrót wolontariatu pracowniczego do „normalności”** w okresie postpandemicznym i odbudowanie z funkcjonalnym wykorzystaniem nowych technologii osłabionych relacji między różnymi interesariuszami wolontariatu pracowniczego.

19. Aktywności i doświadczenia Polaków w 2020 roku. Komunikat z badań nr 14/2021, Centrum Badania Opinii Publicznej, luty 2021.

20. Time Well Spent. Employer-Supported Volunteering. Research Report, National Council for Voluntary Organisations, czerwiec 2019.

4.2. REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ROZWOJU WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO W POLSCE

- ▶ Obraz wolontariatu pracowniczego przyszłości, który wyłonił się z przeprowadzonego badania, stanowi swojego rodzaju punkt docelowy dla rozwoju wolontariatu pracowniczego w Polsce, przynajmniej w okresie postpandemicznym. Dlatego warto tę **wizję wolontariatu pracowniczego przyszłości upowszechniać wśród pracodawców, pracowników i partnerów**, zwracając uwagę zwłaszcza na dwa jego kluczowe elementy: wartości, zasady, zachowania i postawy, na których powinien opierać się wolontariat pracowniczy, oraz cele społeczne, które powinien realizować.
- ▶ Aby ten punkt docelowy osiągnąć, niezbędne jest przetrwanie pandemii i uporanie się z jej skutkami. Niektórzy pracodawcy dobrze sobie z tym radzą, ale są również tacy, którzy ograniczają programy wolontariatu pracowniczego albo z nich rezygnują. Użyteczne byłoby **dzielenie się pracodawców doświadczeniami i rozwiązaniami, które pomagają utrzymać, a niekiedy nawet rozwijać wolontariat pracowniczy mimo pandemii i związanych z nią ograniczeń**.
- ▶ Rozwój wolontariatu pracowniczego w Polsce, biorąc pod uwagę obecną sytuację, wymaga podejmowania równoległych działań służących: **upowszechnianiu stosowania wolontariatu** przez pracodawców, **wzmacnianiu i poszerzaniu wolontariatu tam, gdzie jest już obecny**, oraz **doskonaleniu programów wolontariatu pracowniczego** zgodnie z wypracowaną wizją wolontariatu pracowniczego przyszłości.
- ▶ Wydaje się, że w doskonaleniu programów wolontariatu pracowniczego po to, by zwiększyć ich skuteczność, efektywność, użyteczność i jakość, należy szczególną uwagę zwrócić na te elementy, które obecnie najbardziej odbiegają od wizji wolontariatu pracowniczego przyszłości. Pracodawcy, pracownicy i partnerzy powinni przede wszystkim:
 - **doskonalic mechanizmy określania celów wolontariatu pracowniczego**, które w większym niż obecnie stopniu powinny uwzględniać realne potrzeby społeczne oraz partycypację pracowników,
 - **rozwijać współpracę z otoczeniem**, w szczególności z organizacjami pozarządowymi i samorządami terytorialnymi w dwóch wymiarach: podstawowym, czyli partnerstwie w realizacji programów wolontariatu pracowniczego, oraz wymiarze dodatkowym, czyli współpracy w systemowym, wspólnym rozwiązywaniu problemów społecznych,
 - opierać programy wolontariatu pracowniczego na **stałym, regularnym zaangażowaniu wolontariuszy**, co zwiększa skuteczność oddziaływania wolontariatu pracowniczego i przyczynia się do budowania jego trwałości,

- **wzmacniać zarządzanie wolontariatem pracowniczym**, oparte na opisanych, dostępnych dla wszystkich zainteresowanych zasadach oraz na osobach odpowiedzialnych za koordynowanie działań wolontariuszy,
 - **rozwijać mechanizmy zachęcające i wspierające wolontariuszy**, np. rozwiązania pozwalające godzić pracę zawodową z wolontariatem czy też różnego rodzaju sposoby doceniania i nagradzania wolontariuszy,
 - **monitorować i oceniać efekty pracy wolontariuszy**, zwłaszcza pod kątem osiągniętych korzyści społecznych i korzyści dla pozostałych interesariuszy, dzięki czemu będzie możliwe zwiększanie skuteczności i użyteczności programów wolontariatu pracowniczego.
- ▶ Opisane wyżej działania powinny być podejmowane przede wszystkim przez **pracodawców**, którzy od lat prowadzą programy wolontariatu pracowniczego, bo ich przykład może być najbardziej przekonujący dla innych. Powinni się w nie włączyć także obecni i potencjalni partnerzy i beneficjenci wolontariatu pracowniczego, **czyli organizacje pozarządowe i samorządy terytorialne**, organizacje pracodawców i organizacje zrzeszające samorządy terytorialne.
 - ▶ Z przeprowadzonego badania, a także z wcześniejszych badań, wynika, że wolontariat pracowniczy rozwija się głównie w dużych firmach, dlatego warto, upowszechniając wolontariat pracowniczy, pokazywać przykłady programów postpandemicznym w **średnich i małych, lokalnie działających podmiotach**.
 - ▶ Wydaje się także, że należałoby patrzeć na wolontariat pracowniczy szerzej niż dotychczas, jako **mechanizm dostępny nie tyle dla podmiotów gospodarczych, ile dla wszystkich pracodawców**, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności.
 - ▶ Wolontariat pracowniczy przyszłości powinien wykorzystywać **nowe technologie**, ale w sposób funkcjonalny, uzupełniający i wspierający budowanie i wzmacnianie relacji międzyludzkich, które są jego istotą.
 - ▶ W doskonaleniu programów wolontariatu pracowniczego oraz w jego upowszechnianiu mogą być przydatne tego rodzaju rozwiązania jak **Karta Zasad Wolontariatu Pracowniczego** i certyfikat „Wolontariat pracowniczy wysokiej jakości”.
 - ▶ Wolontariat pracowniczy to zjawisko obecne w Polsce od kilkunastu lat. W tym czasie, co prawda powoli, wolontariat pracowniczy rozwijał się pod względem ilościowym i jakościowym, przynajmniej do momentu wybuchu pandemii COVID-19. Wolontariat pracowniczy nadal jednak stanowi wyjątek, a nie standard działania pracodawców w Polsce. Te kilkunastoletnie doświadczenia wolontariatu pracowniczego są jednak wciąż słabo rozpoznane, stąd **potrzeba kolejnych badań**, by dowiedzieć się więcej na temat wolontariatu pracowniczego w Polsce i lepiej zrozumieć jego funkcjonowanie.



5. ZAŁĄCZNIK: OPIS PRZYKŁADÓW PROGRAMÓW WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

Opis programu wolontariatu pracowniczego w **Orange Polska**

NAZWA FIRMY I JEJ KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA

Orange Polska to lider na polskim rynku telefonii stacjonarnej, internetu i transmisji danych. Celem Orange Polska jest zapewnienie najwyższej satysfakcji klientom i atrakcyjnego zysku akcjonariuszom przez osiągnięcie pozycji najchętniej wybieranego dostawcy usług telekomunikacyjnych, multimedialnych i rozrywkowych, korzystającego z nowoczesnych technologii.

Orange Polska, z siedzibą główną w Warszawie, jest częścią globalnej grupy działającej na całym świecie. W Polsce firma zatrudnia około 15 tys. pracowników.

Przed pandemią w Orange Polska działało 3500 wolontariuszy. To największy program wolontariatu pracowniczego w całej Grupie Orange na świecie!

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ FIRMY

W Orange Polska już od wielu lat jest wdrażana polityka społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) we wszystkich obszarach działalności.

Strategia CSR uwzględnia cele biznesowe firmy i wpisuje się w ich realizację. Kluczowym elementem w tworzeniu strategii były wnioski z dialogu z interesariuszami, trendy rynkowe oraz wyzwania społeczne dla tej branży w Polsce i na świecie. Odpowiedzialność społeczna to dla Orange kultura organizacyjna, która w tworzeniu i realizacji strategii biznesowej łączy oczekiwania pracowników i innych grup interesariuszy – klientów, inwestorów, dostawców, partnerów biznesowych i społecznych oraz środowiska naturalnego. Takie podejście przynosi korzyści firmie i jej otoczeniu, prowadzi do długofalowego rozwoju oraz przyczynia się do podnoszenia jakości życia wszystkich. Dlatego w Orange Polska została stworzona strategia społecznej odpowiedzialności, skupiająca się na pięciu obszarach, kluczowych z punktu widzenia branży i działalności Orange na polskim rynku.

Fundamentem tej strategii jest odpowiedzialne zarządzanie – kierowanie się wartościami firmy, zasadami etyki, a także zachowanie zgodności z wymogami oraz prowadzenie dialogu z interesariuszami jako narzędzie poznawania ich oczekiwań. Na tym fundamencie opierają się cztery filary strategii CSR Orange Polska:

- ▶ **rozwój społeczny i cyfrowy** – spółka czyni nowe technologie sprzymierzeńcem rozwoju ekonomicznego i społecznego,
- ▶ **bezpieczna sieć** – Orange Polska chce, by korzystanie z najnowszych technologii było proste i wolne od zagrożeń,
- ▶ **czyste środowisko** – firma realizuje swoje cele biznesowe z poszanowaniem zasad ekologii i w harmonii ze środowiskiem,
- ▶ **zaangażowany zespół** – Orange Polska tworzy kulturę współpracy, w której pracownicy czują się szanowani, pracują na rzecz realizacji wspólnych celów i mają wpływ na funkcjonowanie firmy.

Odpowiedzialne zarządzanie i działania w ramach tych czterech filarów przyczyniają się do wpływu na społeczeństwo, który można analizować w sześciu obszarach: gospodarki, innowacji, klientów, środowiska, społeczności i pracowników. Orange Polska jest firmą, która od lat zajmuje w rankingach CSR najwyższe miejsca.

OD KIEDY JEST PROWADZONY WOLONTARIAT PRACOWNICZY I JAKA BYŁA JEGO GENEZA?

Wolontariat działa w firmie Orange od 16 lat, pojawił się, jeszcze zanim powstała Fundacja Orange, która obecnie koordynuje program wolontariatu pracowniczego.

CZY WOLONTARIAT PRACOWNICZY ZMIENIAŁ SIĘ W CZASIE?

Przez kilkanaście lat transformacja świata cyfrowego była niezwykle dynamiczna. Nastąpił rozwój wiedzy, technologii, zmieniały się wytyczne dotyczące korzystania z internetu, w tym korzystania przez dzieci – naturalnie więc zmieniały się także formy oraz treść lekcji, narzędzia i scenariusze zajęć wykorzystywane w programach wolontariatu pracowniczego.

Jednocześnie, w swojej istocie, wolontariat pracowniczy pozostaje niezmienny – zawsze jest to wsparcie potrzebujących, placówek typu domy dziecka czy ośrodki pomocy społecznej. Zmieniają się jednak potrzeby tych instytucji, a zatem i formy pomocy. Od pewnego czasu rozwijał się i wzmocnił wolontariat proekologiczny, czyli np. sprzątanie śmieci, sadzenie drzew, zakładanie ogrodów.

Gen społecznikowski wolontariuszy jest jednak stały, a także stała jest chęć i motywacja do pomagania ludziom – bo przede wszystkim wolontariat pracowniczy wiąże się z pracą z ludźmi.

JAKIE SĄ CELE SPOŁECZNE I OBSZARY DZIAŁANIA WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO ORAZ WARTOŚCI, KTÓRE REALIZUJE WOLONTARIAT PRACOWNICZY?

Wolontariat pracowniczy w Orange koncentruje się głównie na projektach wspierających instytucje pomocowe, edukację, a od 2021 roku także lokalne środowisko („zielone” projekty, sprzątanie świata itp.). Wolontariusze Orange Polska działają zazwyczaj lokalnie, na rzecz podopiecznych publicznych placówek oświatowych, domów dziecka, ośrodków pieczy zastępczej, szpitali, organizacji pozarządowych i innych instytucji, które nie działają komercyjnie.

Programy Fundacji Orange mają na celu włączenie cyfrowe, bezpieczeństwo on-line, edukację cyfrową przede wszystkim dzieci i młodzieży, włączenie cyfrowe mieszkańców małych miast i wsi.

Jako firma i fundacja Fundacja Orange pomaga lokalnym społecznościom, a wolontariat wiąże z odpowiedzialnością społeczną. Wspiera cele zrównoważonego rozwoju, m.in.: dobre zdrowie i jakość życia, dobrą jakość edukacji, równość płci, mniej nierówności, działania w dziedzinie klimatu.

ILU WOLONTARIUSZY I Z JAKĄ CZĘSTOTLIWOŚCIĄ ANGAŻUJE SIĘ W WOLONTARIAT PRACOWNICZY?

Przed pandemią w Orange działało 3500 wolontariuszy. Ich aktywność jest różna. Jest grupa, która działa raz lub dwa razy w roku – korzysta z zimowych i wiosennych grantów, przeprowadza akcje świąteczne i wiosenne. Jest też pokaźna grupa wolontariuszy, którzy są aktywni cały czas, czy to w ramach wolontariatu kompetencji, czy wspierając placówki poza głównymi akcjami. W czasie pandemii koronawirusa z jednej strony liczba wolontariuszy zmalała do mniej więcej dwóch tysięcy, ale z drugiej strony było widoczne zintensyfikowanie działań wielu wolontariuszy. Na przykład pracownicy zamkniętych salonów wiele godzin, wręcz całe dni poświęcali na szycie maseczek czy drukowanie profesjonalnych przyłbic dla medyków.

Oczywiście różny jest poziom zaangażowania wolontariuszy. Są liderzy akcji wolontariackich, którzy organizują i koordynują po kilkanaście akcji w roku – są to ważne postaci, które animują i motywują wolontariuszy w swoim regionie, ale są też tacy wolontariusze, którzy biorą udział w jednej akcji w roku.

KTO JEST BENEFICJENTEM DZIAŁAŃ WOLONTARIUSZY

I ILU ICH JEST?

Jest to kilkaset rozmaitych organizacji i instytucji rocznie, są to szpitale, domy dziecka, ośrodki pieczy zastępczej, ośrodki pomocy społecznej, szkoły, przedszkola, wiele stowarzyszeń i lokalnych fundacji, schroniska dla psów. Beneficjentami są także konkretni ludzie, którzy np. po prostu korzystają z terenów zielonych posprzątanym przez wolontariuszy Orange.

CO DAJE WOLONTARIAT PRACOWNICZY JEGO ODBIORCOM, PRACOWNIKOM, PRACODAWCY, EWENTUALNYM PARTNEROM?

Przede wszystkim wymierne korzyści, np.: wyremontowane pomieszczenia, zakupiony sprzęt, przeprowadzone zajęcia, wycieczki dla dzieci.

Dla odbiorców jednak niezwykle ważny jest czynnik ludzki, emocjonalny – czyli sam fakt, że wolontariusze do nich przyjeżdżają, i kontakt z nimi. Wielu wolontariuszy to są z natury społecznicy, którzy spełniają się w pomocy innym i takim działaniu. Nie tylko działają w ramach wolontariatu, lecz także poza nim utrzymują kontakty z potrzebującymi, organizując wsparcie, kiedy jest taka potrzeba.

Oprócz spełnienia wolontariat daje pracownikom także możliwość integracji, budowania relacji i działania w zespole, możliwość kształcenia kompetencji miękkich, takich jak np. wystąpienia publiczne prowadzone podczas lekcji prowadzonych w szkołach przez wolontariuszy. Praca na rzecz innych daje bardzo dużo każdemu. Szczególnie było to widoczne w czasie pandemii, kiedy możliwość takiego działania, wyjścia do ludzi z pomocą, stanowiła w pewnym sensie remedium na poczucie osamotnienia. Wolontariat wzmacnia też poczucie wdzięczności. Często przez zdenerowanie się z problemami osób potrzebujących, w kryzysie człowiek bardziej docenia to, co ma.

Jeśli chodzi o pracodawcę, wolontariat pracowniczy daje mu narzędzie, które dodatkowo wspiera rozwój kompetencji pracowników, integruje zespoły. Pracownicy, świadcząc wolontariat w koszulkach z logo firmy, mocniej identyfikują się z pracodawcą.

W JAKI SPOSÓB SĄ OKREŚLANE DZIAŁANIA WOLONTARIUSZY?

W Orange działania wolontariuszy są przede wszystkim oddolne, choć ramy działania i tematy są określane przez Fundację Orange. Wolontariusze Orange, działając na terenie całej Polski, znają potrzeby lokalnych organizacji, placówek i odpowiadają na nie. Działają zazwyczaj na rzecz podopiecznych publicznych placówek oświatowych, domów dziecka, ośrodków pieczy zastępczej, szpitali, organizacji pozarządowych i innych instytucji, które nie działają komercyjnie. Zadaniem pracodawcy, za pośrednictwem Fundacji Orange, jest stworzyć ramy wspierające te działania.

Są to ramy finansowe w postaci np. grantów przyznawanych w dwóch edycjach w ciągu roku, które umożliwiają zakup różnych materiałów do działań. W jednej edycji jest przyznawanych 100 grantów. Tworząc ramy organizacyjne – firma zapewnia możliwość działania, ubezpieczenie, firmowe gadzety. W specjalnej aplikacji do zarządzania wolontariatem pracowniczym są rejestrowane wszystkie akcje, a po ich realizacji wolontariusze są proszeni o ich ewaluację i zamieszczenie relacji. W przypadku wolontariatu kompetencji, który wpisuje się w misję edukacji cyfrowej, to we współpracy z ekspertami są przygotowywane gotowe scenariusze zajęć, które wolontariusz może wykorzystać do poprowadzenia w szkole zajęć np. o bezpiecznym internecie, związane z kompetencjami cyfrowymi, a ostatnio również tematy dotyczące edukacji ekologicznej.

W JAKI SPOSÓB WOLONTARIUSZE SĄ PRZYGOTOWYWANI DO PRACY?

Wolontariusze otrzymują komplet wszystkich potrzebnych informacji. W przypadku działań akcyjnych mają krok po kroku opisane zasady, a za stronę merytoryczną odpowiadają sami. Jeżeli jest to remont łazienki w domu dziecka, to już sami, wykorzystując swoje umiejętności, taki remont przeprowadzają. Jeżeli chcą poprowadzić zajęcia w szkole, to mogą korzystać z gotowych scenariuszy i narzędzi przygotowanych przez ekspertów.

Wszyscy wolontariusze korzystają z aplikacji do zarządzania wolontariatem pracowniczym w Orange Polska. Aplikacja umożliwia rejestrowanie akcji, poszukiwanie wolontariuszy, a chętni wolontariusze mogą wyszukać akcje, do których chcieliby dołączyć. Aplikacja zapewnia obsługę techniczną wolontariatu pracowniczego – m.in. zamówienie ubezpieczenia, wysyłkę gadżetów, koszulek, zbieranie statystyk. Po akcji wolontariusze mogą wypełnić ankietę ewaluacji, w której określają również np. poziom satysfakcji. W aplikacji wolontariusze zamieszczają relacje z akcji, zdjęcia, co stanowi dodatkowo źródło do tworzenia raportów, a także bazę inspiracji dla innych.

W JAKI SPOSÓB FIRMA KOMUNIKUJE O WOLONTARIACIE WEWNĄTRZ I NA ZEWNĄTRZ?

Wewnątrz:

- ▶ mailing (w którym nadawcą jest często przedstawiciel zarządu),
- ▶ artykuły w intranecie, dotyczące planowanych działań oraz zrealizowanych,
- ▶ artykuły w mediach własnych,
- ▶ artykuły w wewnętrznym serwisie społecznościowym,
- ▶ MMS-y i SMS-y do pracowników,

- ▶ materiały wideo,
- ▶ inne, niestandardowe formy (np. personalizowane wideo do pracowników: Krystyna Czubówna mówiąca do każdego po imieniu).

Na zewnątrz:

- ▶ materiały prasowe,
- ▶ strona internetowa,
- ▶ social media.

Firma jednak dba o to, by komunikacja na zewnątrz nie była agresywna, bo nie temu służy wolontariat.

JAK PRACOWNICY SĄ ZACHĘCANI DO WOLONTARIATU?

Każdego roku, w okolicach Międzynarodowego Dnia Wolontariatu (5 grudnia), jest organizowany w firmie „Tydzień wolontariatu”, podczas którego jest prowadzona intensywna kampania informacyjna wokół tematu wolontariatu. Podczas tego tygodnia aktywni wolontariusze szczególnie są doceniani różnymi metodami, tj. są organizowane happeningi na ich cześć, odbywa się wysyłka drobnych upominków. Celem tych działań jest zwrócenie uwagi otoczenia i przełożonych tych wolontariuszy na ich pracę i zasługi wolontariackie. Chodzi też ogólnie o zwrócenie uwagi na fakt, że praca na rzecz innych jest ważna, a wolontariusze są za nią należycie szanowani.

Już kilkanaście razy najbardziej zaangażowanym wolontariuszom zostały przyznane statuetki „Razem dla innych”. Odbywa się to podczas specjalnie zorganizowanego wydarzenia i w obecności członków zarządu.

Nowi pracownicy podczas swoich pierwszych dni w pracy otrzymują pakiet informacji o wolontariacie pracowniczym.

Na bieżąco wolontariat pracowniczy pojawia się w komunikacji wewnętrznej – są pokazywane możliwości działań oraz efekty dotychczasowej pracy na rzecz innych.

JAK JEST KOORDYNOWANY/ZARZĄDZANY WOLONTARIAT PRACOWNICZY?

Wolontariatem pracowniczym zarządza koordynator wolontariatu. To specjalna osoba, zatrudniona w zespole programowym Fundacji Orange. Współpracuje ona blisko z działami komunikacji wewnętrznej oraz komunikacji korporacyjnej i CSR.

Wolontariusze mają stały kontakt z koordynatorem wolontariatu pracowniczego.

Zarządzanie wolontariatem jest wspierane przez wspomnianą wcześniej aplikację do zarządzania wolontariatem pracowniczym w Orange Polska, która została stworzona z potrzeby zautomatyzowania niektórych procesów ze względu na skalę wolontariatu w firmie. Aplikacja umożliwia rejestrowanie akcji, poszukiwanie wolontariuszy, a chętni wolontariusze mogą wyszukać akcje, do których chcieliby dołączyć. Aplikacja zapewnia obsługę techniczną wolontariatu pracowniczego, m.in. zamówienie ubezpieczenia, wysyłkę gadżetów, koszulek, zbieranie statystyk. Po akcji wolontariusze mogą wypełnić ankietę ewaluacji, w której również np. określają poziom satysfakcji. W aplikacji wolontariusze zamieszczają relacje z akcji, zdjęcia, co stanowi dodatkowo źródło do tworzenia raportów, a także bazę inspiracji dla innych.

CZY SĄ OKREŚLONE ZASADY, STANDARDY WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO?

Podstawowe zasady odnoszą się do tego, że wolontariat funkcjonuje poza gronem przyjaciół i rodziny, jest dobrowolny, bezpłatny, może odbywać się w czasie wolnym lub w godzinach pracy, jeżeli przełożony wyrazi zgodę, i nie może łączyć się z promocją i sprzedażą usług.

W firmie obowiązuje regulamin wolontariatu pracowniczego Orange Polska, w którym są spisane standardy, zasady i założenia funkcjonowania wolontariatu.

CZY FIRMA WSPÓŁPRACUJE W ORGANIZACJI WOLONTARIATU Z PARTNERAMI ZEWNĘTRZNYMI?

Orange Polska współpracuje z Gerere, firmą, która dostarcza platformę do zarządzania wolontariatem pracowniczym, oraz Fundacją Dobra Sieć, z którą obecnie jest realizowany program pilotażowy e-wolontariatu.

CZY FIRMA MONITORUJE DZIAŁANIA WOLONTARIUSZY I OCENIA EFEKTY ICH PRACY?

Po każdej akcji wolontariusze są zobowiązani zamieścić relacje z akcji. Mogą również wypełnić ankietę ewaluacji, w której określają statystyki, a także np. poziom satysfakcji. Obowiązuje zastosowanie się do regulaminu wolontariatu pracowniczego oraz zasada zaufania.

Istnieje możliwość kontaktu z placówką beneficjentem. Jednak to na ogół beneficjenci zwracają się pierwsi z podziękowaniami za działania wolontariuszy Orange. Fundacja dwukrotnie w roku sprawozdaje do Rady Fundacji.

Opis programu wolontariatu pracowniczego w **BNP Paribas Bank Polska SA**

NAZWA FIRMY I JEJ KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA

BNP Paribas Bank Polska SA, notowany od 2011 roku na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych, jest częścią grupy bankowej BNP Paribas obecnej w 68 krajach. W Polsce jako bank uniwersalny o globalnym zasięgu kieruje usługi do klientów detalicznych, wealth management, a także firm w segmentach mikro, MŚP i bankowości korporacyjnej. Bank BNP Paribas jako Bank Zielonych Zmian wspiera klientów w przechodzeniu na gospodarkę niskowęmisyjną, ogranicza negatywny wpływ działalności operacyjnej na środowisko naturalne oraz inspiruje klientów do podejmowania trafnych decyzji finansowych. Dzięki finansowaniu banku blisko 32 tys. gospodarstw domowych korzysta z paneli fotowoltaicznych. Bank konsekwentnie realizuje również strategię finansowania przedsiębiorstw w Polsce, a także wspierania inwestycji strategicznych z punktu widzenia państwa oraz wywierających pozytywne wpływy: społeczne, ekonomiczne i środowiskowe.

Jednocześnie bank sprawnie digitalizuje procesy bankowe, wdrażając innowacyjne rozwiązania w bankowości internetowej GOonline i mobilnej GOMobile. Uwzględniając rosnącą potrzebę zdalnego dostępu do usług, bank umożliwia klientom zakładanie konta z wykorzystaniem selfie. Klientom ceniącym spotkania z doradcami bank umożliwia umówienie wizyty w oddziale przez aplikację Booksy. Bank BNP Paribas konsekwentnie przystosowuje swoje placówki do obsługi wszystkich klientów, w oddziałach i na infolinii banku jest dostępna bezpłatna pomoc tłumacza języka migowego. Firma zatrudnia 9210 pracowników. Bank BNP Paribas zajął pierwsze miejsce w XIII (2019), XIV (2020) i XV (2021) edycji Rankingu Odpowiedzialnych Firm w klasyfikacji generalnej oraz kategorii „Bankowość, sektor finansowy i ubezpieczeniowy”. ROF to jedyne zestawienie firm działających w Polsce, ocenianych pod kątem jakości zarządzania społeczną odpowiedzialnością biznesu (CSR).

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ FIRMY

Bank BNP Paribas konsekwentnie podejmuje tematy ważne społecznie, m.in. na temat roli kobiet i ich rosnącej odpowiedzialności w życiu społecznym i zawodowym, z otwartością i wrażliwością promuje różnorodność, podejmując aktywności angażujące zarówno pracowników, jak i rynek. Bank jest zaangażowany społecznie, m.in. przez działania edukacyjne, np. w dziedzinie rozwiązań proekologicznych czy edukacji finansowej, program wolontariatu pracowniczego, za który w banku odpowiada Fundacja BNP Paribas, czy działania sponsoringowe. Te ostatnie koncentrują się wokół wspierania promocji tenisa i kultury, a zwłaszcza kina.

Wpisana w kulturę banku odpowiedzialność społeczna, odnosząca się do relacji zarówno z pracownikami, jak i społecznościami lokalnymi, to jedna z kluczowych wartości organizacji. Pracownicy banku angażują się w wiele inicjatyw, dzięki którym codziennie mogą zmieniać świat. Stale rosnąca liczba wolontariuszy-pracowników była jednym z impulsów, które skłoniły bank do nawiązania partnerstwa strategicznego ze Stowarzyszeniem Wiosna – inicjatora i organizatora Szlachetnej Paczki. Pozwala to na całoroczne wspieranie działalności tej inicjatywy oraz promocję idei mądrego pomagania.

Od 2011 roku w banku funkcjonuje program wolontariatu pracowniczego, którego motto brzmi „Możesz na mnie polegać”. Zgodnie z hasłem pracownicy banku, przy wsparciu Fundacji BNP Paribas, angażują się społecznie i działają na rzecz środowisk lokalnych. Współpracują przy tym z organizacjami społecznymi, a także realizują własne inicjatywy. Każdemu pracownikowi przysługują w ciągu roku dwa dodatkowe dni wolne na działania wolontariackie. Pracownicy mogą angażować się indywidualnie lub zespołowo. Działania wolontariackie są częścią międzynarodowej inicjatywy Grupy BNP Paribas #1MillionHours2Help, której celem jest osiągnięcie miliona godzin wolontariatu pracowniczego w Grupie BNP Paribas na świecie w danym roku.

Działania wolontariackie i zaangażowanie społeczne w Banku BNP Paribas:

- ▶ **wolontariat indywidualny**, czyli samodzielne działania na rzecz lokalnej organizacji społecznej;
- ▶ **wolontariat zespołowy**, czyli wspólne działania pracowników banku, w tym organizowany przez Fundację BNP Paribas Konkurs na Projekty Wolontariackie. Bankowi wolontariusze otrzymują wsparcie do 4 tys. zł na zgłaszane przez siebie projekty i realizowane potem wspólnie z organizacjami społecznymi, którym chcą pomagać. Do tej pory zrealizowano 250 projektów na łączną kwotę 1 mln zł;
- ▶ **zorganizowane akcje wolontariackie**, takie jak ekowolontariat czy Szlachetna Paczka. Bank BNP Paribas od 2018 roku jest partnerem strategicznym Szlachetnej Paczki. Oprócz wsparcia finansowego i komunikacyjnego Fundacja BNP Paribas koordynuje działania wolontariuszy. Corocznie w akcję angażuje się ponad 2000 pracowników banku. W 2021 roku bankowi wolontariusze przekazali mądrą pomoc 145 rodzinom w całej Polsce;

- ▶ **edukacja finansowa** – od 2013 roku bankowi wolontariusze uczą młodzież podstaw finansów i przedsiębiorczości w ramach programu Bakcyl – Bankowcy dla Edukacji Finansowej Młodzieży, wspólnej inicjatywy sektora bankowego, koordynowanej przez Warszawski Instytut Bankowości. W 2021 roku w projekcie brało udział 97 bankowych wolontariuszy. W banku działa również program Misja Edukacja, skierowany do dzieci, młodzieży i seniorów, w którego ramach pracownicy banku dzielą się wiedzą z dziedziny finansów i cyberbezpieczeństwa;
- ▶ **akcje społeczne**, w tym organizowana od 2011 roku we współpracy z Regionalnymi Centrami Krwiodawstwa akcja „Krwinka”, podczas której pracownicy Banku BNP Paribas w specjalnych ambulansach oddają krew. Do tej pory oddali 269 litrów krwi. Bank umożliwia również pracownikom pomaganie przez aktywność fizyczną. W ramach akcji „Dobre kilometry” starają się pokonać jak największą liczbę kilometrów, uprawiając sport. Wynik jest przeliczany na darowiznę dla organizacji wybranej przez pracowników. Do tej pory pracownicy banku pokonali 313 tys. km na rzecz organizacji pozarządowych;
- ▶ **Lokalni Ambasadorzy Banku** to bankowa grupa osób aktywnie działających na rzecz swoich lokalnych społeczności, włączających się w życie swojego otoczenia.

W 2021 roku pracownicy banku zaangażowali się 3797 razy, przepracowując wolontariacko 24 767 godzin.

OD KIEDY JEST PROWADZONY WOLONTARIAT PRACOWNICZY I JAKA BYŁA JEGO GENEZA?

Wolontariat pracowniczy jest prowadzony od 2011 roku i jest kontynuacją wolontariatu pracowniczego Banku BGŻ (w 2015 roku nastąpiła fuzja BNP Paribas Bank Polska z Bankiem BGŻ). 2011 rok to był czas, kiedy społeczna odpowiedzialność aktywizująca pracowników w tematach m.in. wolontariatu zaczęła się rozwijać, a Bank BGŻ był bankiem zaangażowanym w rozwój obszaru CSR (corporate social responsibility). W samej organizacji było już sporo wiedzy i zaangażowania – pracownicy zaczęli inicjować działania lokalne, w swoich regionach. Powstała potrzeba, by te działania uporządkować i nadać im strukturę. Początkowo wolontariat pracowniczy był koordynowany w ramach współpracy Biura Społecznej Odpowiedzialności Biznesu oraz Fundacji BNP Paribas. Obecnie koordynacja wolontariatu pracowniczego jest już w gestii Fundacji BNP Paribas.

CZY WOLONTARIAT PRACOWNICZY ZMIENIAŁ SIĘ W CZASIE?

Wolontariat pracowniczy zmieniał się, reagując na nowe potrzeby otoczenia i jego realizatorów. Kontynuowane są programy takie jak Konkurs na Projekty Wolontariackie. Programy jednak zmieniały się w czasie, co znalazło odbicie w wynikach ewaluacji, wnioskach ze sprawozdań i rozmowach z pracownikami, a także było spowodowane zmianami w samej firmie, która znacząco rosła.

Powstawały nowe rozwiązania – np. w 2015 roku w banku wprowadzono dwa dni wolne w ciągu roku na wolontariat. Rosta też potrzeba ze strony pracowników, by uregulować wolontariat pracowniczy i tworzyć pracownikom możliwości i przestrzeń na angażowanie się indywidualne lub grupowe. Wzrosła różnorodność programów, stworzono formalne ramy oraz pojawiła się rola koordynatora wolontariatu pracowniczego.

Zmienia się też sytuacja dookoła nas i realia, w których żyjemy, dlatego firma stara się dopasowywać kafeterię możliwości do realnych potrzeb. Przykładem może być czas pandemii, podczas której w banku był promowany e-wolontariat.

JAKIE SĄ CELE SPOŁECZNE I OBSZARY DZIAŁANIA WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO ORAZ WARTOŚCI, KTÓRE REALIZUJE WOLONTARIAT PRACOWNICZY?

Program wolontariatu pracowniczego wpisuje się w strategię CSR i zrównoważonego rozwoju Banku BNP Paribas. Hasło wolontariatu pracowniczego brzmi „Możesz na mnie polegać” i zgodnie z nim pracownicy angażują się społecznie. Dużą wagę przykładają do budowania świadomości i wzmacniania aktywności obywatelskiej w lokalnych społecznościach. Skutkuje to nawiązywaniem relacji i budowaniem lokalnych partnerstw. Forma zaangażowania społecznego pracowników banku obejmuje zarówno wolontariat indywidualny, jak i inicjatywy zespołowe.

Wiodącymi celami społecznymi są bieżące wyzwania lokalnych społeczności, które zmieniają się w czasie i w zależności od aktualnej sytuacji. Wolontariat pracowniczy jest również wpisany w realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju, a działania w jego ramach kontrybuują do takich celów, jak: 1. Koniec z ubóstwem, 3. Dobre zdrowie i jakość życia, 4. Dobra jakość edukacji, 10. Mniej nierówności, czy 13. Działania w dziedzinie klimatu.

ILU WOLONTARIUSZY I Z JAKĄ CZĘSTOTLIWOŚCIĄ ANGAŻUJE SIĘ W WOLONTARIAT PRACOWNICZY?

W 2021 roku pracownicy Banku BNP Paribas angażowali się w wolontariat ponad 3,5 tys. razy, łącznie przez ponad 24 tys. godzin.

KTO JEST BENEFICJENTEM DZIAŁAŃ WOLONTARIUSZY I ILU ICH JEST?

Działania są skupione na poziomie lokalnym, a beneficjentami są lokalne organizacje pozarządowe, których działania w dużej mierze kontrybuują do Celów Zrównoważonego Rozwoju. Akcji wolontariackich, w które angażują się pracownicy, jest kilkaset rocznie, zatem biorąc pod uwagę skalę działania firmy, to liczba końcowych beneficjentów w 2021 roku przekroczyła 22 tysiące.

CO DAJE WOLONTARIAT PRACOWNICZY JEGO ODBIORCOM, PRACOWNIKOM, PRACODAWCY, EWENTUALNYM PARTNEROM?

Beneficjentom wolontariat pracowniczy daje oczywiste, wymierne korzyści, które są odpowiedzią na ich potrzeby. To, co daje wolontariat pracowniczy pracownikom, to m.in. poczucie sprawczości, które przekłada się na działanie w grupie i na rolę w zespole, integrację i poczucie przynależności do grupy w działaniu na rzecz wspólnego celu. Wolontariat pracowniczy daje pracownikom również możliwość nauki umiejętności miękkich, tj. zarządzania zespołem czy współpracy w zespole, a także możliwość spełnienia się w pomaganiu innym.

Ujmując ten temat szerzej – liczne korzyści z wolontariatu pracowniczego są zgodne z tymi zapisanymi w Karcie Zasad Wolontariatu Pracowniczego.

W JAKI SPOSÓB DZIAŁANIA WOLONTARIUSZY SĄ OKREŚLANE?

W Banku BNP Paribas oferta możliwości wolontariatu i zaangażowania społecznego jest bardzo duża. Wolontariusze mogą angażować się w działania indywidualne i zespołowe, zgłaszać własne oddolne inicjatywy w ramach Konkursu na Projekty Wolontariackie, w którym można zdobyć dofinansowanie do 4 tys. zł na swój projekt. Dodatkowo Fundacja BNP Paribas razem organizuje większe akcje wolontariackie, takie jak ekowolontariat czy wolontariat pracowniczy w ramach akcji Szlachetna Paczka, w których mogą wziąć udział wszyscy pracownicy banku.

Wolontariusze mogą również uczestniczyć w projektach związanych z edukacją finansową – zostać wolontariuszem-nauczycielem w projekcie Bakcyl (koordynowanym przez Warszawski Instytut Bankowości) lub wewnętrznej inicjatywie Misja Edukacja.

Pracownicy banku mogą wziąć też udział w akcjach społecznych – takich jak akcja krwiodawstwa „Krwinka” czy „Dobre kilometry”, w której ramach przemierzają kilometry później przeliczane na wsparcie finansowe organizacji pozarządowych.

W banku jest także promowana filantropia indywidualna – w programie „Wspieram cały rok” można odpisywać od swojej pensji niewielkie kwoty, które są przekazywane Organizacjom Roku – w 2021 roku były to Fundacja Synapsis i Stowarzyszenie Aktywnie Przeciwko Depresji, a w 2022 roku są to Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę i Stowarzyszenie Mudita.

W JAKI SPOSÓB WOLONTARIUSZE SĄ PRZYGOTOWYWANI DO PRACY?

Przy wszystkich działaniach wolontariackich obowiązują regulamin wolontariatu pracowniczego BNP Paribas Bank Polska SA, zakładowy układ zbiorowy pracy, a także regulaminy poszczególnych akcji wolontariackich.

Wszelkie szczegółowe informacje dotyczące wolontariatu pracowniczego są zamieszczone w firmowym intranecie w odpowiedniej, widocznej zakładce.

Przy okazji ogłaszania zbliżających się działań wolontariackich jest tam publikowany harmonogram działań, w którym są zawarte poszczególne etapy akcji. W przypadku niektórych programów są też organizowane szkoleniowe webinary czy nagrywane podcasty, które mają ułatwić działania wolontariuszom.

Wolontariusze mają zapewniony także bieżący kontakt z koordynatorem wolontariatu pracowniczego m.in. dzięki specjalnemu adresowi e-mail.

W JAKI SPOSÓB FIRMA KOMUNIKUJE O WOLONTARIACIE

WEWNĄTRZ I NA ZEWNĄTRZ?

Informacje o możliwościach zaangażowania się wolontariuszy, akcjach, programach oraz zrealizowanych działaniach są szeroko komunikowane we wszystkich kanałach komunikacji z pracownikami, takich jak:

- ▶ firmowy intranet,
- ▶ newslettery – zarówno ogólnobankowe, jak i te skierowane do konkretnych grup pracowników banku,
- ▶ narzędzia graficzne, tj. pop-upy czy instalowane systemowo tapety na ekrany firmowych komputerów, promujące aktualną akcję dla wolontariuszy,
- ▶ miesięcznik on-line dla pracowników.

W komunikacji zewnętrznej są prezentowane podsumowania działań pracowników w ramach wolontariatu pracowniczego. Powstają również podcasty, w których biorą udział m.in. wolontariusze. Ponadto pracownicy coraz chętniej dzielą się relacjami z działań wolontariackich w swoich mediach społecznościowych.

Publikowany jest także zintegrowany raport roczny Banku BNP Paribas zawierający część dotyczącą społecznej odpowiedzialności banku oraz działań wolontariuszy.

JAK PRACOWNICY SĄ ZACHĘCANI DO WOLONTARIATU?

Pracownicy otrzymują mailingi, w tym przeznaczone dla określonych grup, oraz newslettery, pop-upy, tapety. Skuteczny jest również marketing szeptany – prezentacje podczas różnych spotkań, m.in. dla nowych pracowników banku. Oprócz tego wolontariat pracowniczy jest promowany także przez inspirowanie i prezentowanie przykładów działań wolontariuszy w wewnętrznych kanałach komunikacji, w których pracownicy mogą opowiadać o swoich akcjach, dzielić się doświadczeniem.

Dobłą praktyką jest przekazywanie przez szefów zespołów informacji zachęcających swoje zespoły do udziału w akcjach, przekazywanie e-maili z informacjami o konkretnych działaniach, często również osobiste zaangażowanie.

Osobiście w różne działania angażują się także przedstawiciele zarządu banku, np. w Szlachetną Paczkę.

JAK JEST KOORDYNOWANY/ZARZĄDZANY WOLONTARIAT PRACOWNICZY?

Za wolontariat pracowniczy odpowiada Fundacja BNP Paribas, powołana przez fundatora – Bank BNP Paribas, by realizować misję społeczną banku. Działania wolontariuszy koordynuje i wspiera koordynator wolontariatu pracowniczego.

CZY SĄ OKREŚLONE ZASADY, STANDARDY WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO?

Dokumentem regulującym zasady i standardy wolontariatu pracowniczego jest przede wszystkim „Regulamin wolontariatu pracowniczego BNP Paribas Bank Polska SA”. Zawiera on wiele fundamentalnych zasad, takich jak dobrowolność wolontariatu, bezinteresowność, a także prawa i obowiązki wolontariuszy i pracodawcy oraz zapis o dwóch dniach wolnych na działania wolontariackie.

CZY FIRMA WSPÓŁPRACUJE W ORGANIZACJI WOLONTARIATU Z PARTNERAMI ZEWNĘTRZNYMI?

Bank współpracuje ze Stowarzyszeniem Wiosna, organizatorem akcji Szlachetna Paczka. Działania wolontariackie w ramach Szlachetnej Paczki to największa taka akcja wśród firm. Corocznie angażuje się w nią ponad 2000 pracowników banku. Wśród bankowych wolontariuszy popularny jest też ekowolontariat – sprzątanie lasów czy obsiewanie łąk, przy którym partnerami często bywają rejonowe nadleśnictwa.

CZY FIRMA MONITORUJE DZIAŁANIA WOLONTARIUSZY

I OCENIA EFEKTY ICH PRACY?

Wolontariusze przekazują koordynatorowi sprawozdanie z działań wolontariackich, w których określają m.in. liczbę wolontariuszy biorących udział w danej akcji, godzin poświęconych na wolontariat oraz beneficjentów.

Fundacja BNP Paribas prowadzi ewaluację pracy wolontariuszy, przeprowadza wśród nich ankietę, gromadząc w ten sposób dane na temat ich działań, a także opinie i komentarze dotyczące organizacji programu wolontariatu pracowniczego. W ankiecie pojawia się również ocena zewnętrzna – beneficjenta.

INNE INFORMACJE DOTYCZĄCE WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO W FIRMIE, KTÓRE WARTO UWZGLĘDNIĆ W OPISIE.

Ze względu na skalę wolontariatu pracowniczego Fundacja BNP Paribas jest w trakcie wdrażania aplikacji do zarządzania wolontariatem pracowniczym.



Realizator badania:

Partner badania:



www.filantropia.org.pl

www.bnpparibas.pl/fundacja



**AKADEMIA ROZWOJU
FILANTROPII W POLSCE**



ul. Marszałkowska 6/6
00-590 Warszawa
tel.: 22 622 01 22
e-mail: arfp@filantropia.org.pl
www.filantropia.org.pl

