

Háttér, meghatározások

Önkéntes tevékenység a nem anyagi ellenszolgáltatásért végzett, a közvetlen rokonságon és baráti körön kívül eső személy vagy a társadalom szélesebb csoportjai hasznára irányuló munkavégzés. Az önkéntesség az állampolgári részvétel egyik legfontosabb kifejeződése, hiszen az önkéntes munkában való részvétel erősíti a társadalomhoz való tartozás érzését, ugyanakkor fontos tanulási lehetőség is, mert új képességekkel ruházza fel a polgárokat.

Az önkéntes munka a nemzetgazdaságok számára jelentős gazdasági hozzájárulást jelent. Sok országban a gazdaságilag aktív népesség 3-5%-át teszik ki az önkéntesek. Ha az önkéntesek egy nemzetet alkotnának,

akkor ők lennének a kilencedik legnépesebb ország a Földön. A Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján Magyarországon évente körülbelül 400 ezer fő vesz részt önkéntesként civil szervezetek munkájában. Ezt kiegészítik az egyéb intézményeknél végzett önkéntes tevékenységek. Ez a kb. 35,5 millió évi munkaóra, 17,5 ezer teljes állású foglalkoztatott munkájának felel meg, és becslések szerint 18 milliárd forintnyi hozzájárulást jelent a nemzetgazdasághoz.

Az Egyesült Nemzetek Szervezete 1985-ben december 5-ét az Önkéntesek Nemzetközi Napjának nyilvánította, 2001-et az Önkéntesek Évének deklarálta, és azóta is számos

programot indított az önkéntesség népszerűsítése érdekében. Az Európai Unió is kiemelten foglalkozik az önkéntességgel, a nemzetek elkötelezettségét számos program (pl. European Voluntary Service) és intézmény elindítása és fenntartása mellett a 2011-es Önkéntesség Európai Éve fémjelzi.

Az önkéntes munka törvényi háttérét a 2005. évi LXXXVIII. törvény („a közérdekű önkéntes tevékenységről”) jelenti. A civil és akadémiai szakértők 2007-ben megalkották a magyarországi önkéntesség 10 évre szóló fejlesztő stratégiáját is.

A vállalati (munkahelyi, munkavállalói) önkéntességi program a közösség számára végzett munka, amelyet a munkavállalók terveznek, szerveznek és hajtanak végre, a vezetés jóváhagyásával.

Előnyök és kihívások

Előnyök

Munkáltatók:

- Javuló megítélés a közösségben, érintettek jóindulatának elnyerése
- Hozzájárulás az üzlet számára is fontos egészséges gazdasági és társadalmi környezethez
- A munkavállalók elkötelezettségének javulása

Munkavállalók:

- A személyközi és kommunikációs készségek fejlődése (motiválás, nehéz helyzetek kezelése, nyilvános beszéd stb.)
- Önismeret fejlődése
- Felelősségérzet fejlődése

Közösség, civil partnerek:

- A problémák megoldásában közreműködő önkéntesek számának növelése
- Új ötletek és megközelítések a problémák megoldására
- A munkáltatóval való hosszabb távú partnerség esélye

Kihívások

Munkavállalók:

- Új, ismeretlen területen való megfelelés.
- A megszokottól eltérő társadalmi rétegben élőkkel való találkozások
- Előítéletek leküzdése, személyes „komfortzónából” való kilépés

Munkaadók:

- Az önkéntesek képességeihez igazodó önkéntes feladatok
- Egyensúly megteremtése a külső kommunikáció kapcsán
- A folyamat értékelése

Közösség, civil partnerek:

- A partnerek eltérő szerepeinek és érdekeinek egyensúlyban tartása
- A szervezésben elvégzett munka elismertetése
- Hosszútávú fenntarthatóság

A vállalati önkéntesség fajtái:

- Munkaidő terhére, csoportosan, megadott időpontban vagy időszakban végzett, szaktudást nem igénylő fizikai munka
- Munkaidő terhére a dolgozók által adományozott szaktudás, szellemi munka
- A vállalat által támogatott egyéni (munkavállalói) önkéntesség

Gyakorlati tanácsok

A sikeres programok tanulságai

- Az önkéntességi programot (is) az üzleti, illetve az ahhoz kötődő CSR-célokból érdemes levezetni.
- Nem a nagy számokra (résztevők, órák) kell összpontosítani, hanem az elérhető legnagyobb hatásra.
- Nagyobb lehet a hatás, ha munkatársaink tudását, készségeit is használjuk a programban.
- Érdemes aktívan partnereket keresni, mert szinte mindig fellelhetők olyan szervezetek, amelyek mind a megcélzott problémát, mind a szükséges és lehetséges módszereket jobban ismerik nálunk.
- Fel kell mérni a program erőforrás-szükségletét, és csak akkor érdemes belevágni, ha a sikeres programhoz minden rendelkezésre áll.
- Világosan kell kommunikálni a programról, nem szabad elhallgatni az esetleges üzleti előnyöket sem.

A megvalósítás lépései

1. Válasszuk ki a vállalati érdekeknek és a közösség szükségleteinek megfelelő, valamint a munkatársak számára motiváló célt.
2. Mérjük fel az erőforrás-szükségletet.
3. Válasszunk kompetens és hiteles partnert a megvalósításhoz.
4. Biztosítsuk a szükséges erőforrásokat a megvalósításhoz.
5. Kampányoljunk házon belül a program mellett.
6. A program befejeztével ismerjük el munkatársaink és partnereink munkáját és kommunikáljuk az elért eredményeket.

Miért szükséges mérni, értékelni a programokat?

- A hatások, eredmények pontosabb megértése és felmérése érdekében.
- A fejlesztéshez elengedhetetlen a mérés.
- Az érintettek (különösen a tulajdonosok) számára átláthatóvá kell tenni az erőforrások felhasználását.
- Különösen nehezebb gazdasági környezetben lehet szükséges adatokkal is érvelni a programok indokoltsága mellett.

Jó gyakorlatok

Provident

A vállalat a helyi közösségek (civil szervezetek, intézmények) támogatására belső pályázati rendszert alakított ki, melynek keretében a kollégák forrásokat igényelhetnek egy általuk példaértékűnek tartott ügy számára (sérültek óvodája, elhasználandó játszótér, nyári gyermektábor, környezetvédelmi nap, közlekedésbiztonsági vetélkedő stb). Minthogy kritériumként szabták meg, hogy előny a dolgozók közvetlen bevonása, ezért többnyire önkéntes munkával összekötött adományozási projektek jönnek létre. (Például a kollégák mázolnak szombaton az óvodában, és ajándékként visznek magukkal játékmotorokat). Ilyen akcióból 2010-ben 14 zajlott.

KPMG

A KPMG célja, hogy képességeivel és tudásával nemcsak ügyfelei, hanem a tágabb értelemben véve a társadalom hasznára váljon. Évek óta segíti a nonprofit szektort ingyenes („pro bono”) könyvvizsgálattal, adó-, üzleti és IT-tanácsadással, valamint képzéssel

annak érdekében, hogy ezek a szervezetek átlátható és hatékony működéssel tudják végezni cél szerinti tevékenységüket.

E.ON

A magyarországi E.ON vállalatcsoportnál az EnergiaKaland a legnagyobb program, amely lehetőséget ad a munkatársaknak az önkéntesség gyakorlására. Az EnergiaKaland önkéntes programjához több tucat E.ON-os dolgozó csatlakozott, akik a legkülönbözőbb szakterületekről érkezvén, a saját munkájukból, szaktudásukból tudnak hozzátenni az EnergiaKaland oktatásához, és az ezt igénylő iskolákban „energiaórákat” adnak. Sok helyen már rendszeres, heti, havi munkakapcsolat alakult ki az iskola és az EnergiaKaland-önkéntes között.

Morgan Stanley

A vállalat Globális Önkéntes Hónap programjában minden munkatárs, a nemrég csatlakozott friss diplomás elemzőtől a cég felső vezetőjéig, világszerte együtt dolgozik és segít. 2010-ben az önkéntes csapatok ételt osztottak, gyermekekkel sportoltak, rászoruló

családok házépítésén segédkeztek, s a tevékenységek közt volt tereprendezés, jótékonyági futás, festés, kertészkedés és más karbantartási munkák iskolákban, óvodákban, menhelyeken és kórházakban. A közösen végzett munka összehozza és nemcsak az adott napra kovácsolja csapattá a dolgozókat, akik a nagy szervezetben talán soha nem találkoznának.

További információ

Magyar nyelven:

Önkéntes Központ Alapítvány:
www.onkentes.hu

Önkéntesség Európai Éve hazai programjai:
www.onkentesseg2011.hu
Hungarian Business Leaders Forum: www.hblf.org

Angol nyelven:

World Volunteer Web:
www.worldvolunteerweb.org
European Year of Volunteering:
www.eyv2011.eu
Hungarian Business Leaders Forum: www.hblf.org

A kiadvány megjelenését az E.ON támogatja.

