

VOLONTIRANJE ZAPOSLENIKA



Preporuke za uspješno uspostavljanje
volonterskog programa u poslovnom sektoru



HRVATSKA A A A A A A
MREŽA A A A A A A A A
VOLONTERSKIH H H H
CENTARA A A A A A A A A

Impressum:

Izdavač: Udruga "MI" Split
Autor: Ružica Opačak Bebić
Uredništvo: Tanja Tešija i Nives Ivelja
Grafičko oblikovanje: Kristijan Kuliš
Tisak: Mid export-import d.o.o.
Godina izdanja: 2016.

Nakladnik: Udruga "MI" Split
Adresa nakladnika: Sinjska 7/II, 21 000 Split
Web: www.udruga-mi.hr
E-mail: info@udruga-mi.hr

CIP - Katalogizacija u publikaciji
SVEUČILIŠNA KNJIŽNICA
U SPLITU

UDK 005.35(497.5)

OPAČAK Bebić, Ružica
Volontiranje zaposlenika : preporuke za
uspješno uspostavljanje volonterskog
programa u poslovnom sektoru / Ružica
Opačak Bebić. - Split : Udruga Mi, 2016.

ISBN 978-953-7475-06-2

I. Korporativno volontiranje -- Hrvatska

160516082

Sadržaj

Uvodna riječ

str. 05

Volonterski program zaposlenika (VPZ)

str. 07

Zašto pokrenuti volonterski program zaposlenika?

str. 08

Zašto planirati volonterski program zaposlenika?

str. 11

Kako započeti?

str. 13

Kvalitetni volonterski program - Standardi praćenja i izvještavanja VPZ

str. 24

Preporuke za uspješno uspostavljanje volonterskog programa zaposlenika

str. 27

PRILOG 1 - Alat procjene uspostavljanja volonterskog programa zaposlenika

str. 28

Literatura

str. 30

NITKO NIKAD NIJE POSTAO SIROMAŠAN DAJUĆI DRUGIMA.

—
Anna Frank

Uvodna riječ

Ovaj vodič je nastao kako bi potaknuo, usmjerio i pomogao svim zainteresiranim poduzećima u uspostavljanju volonterskih programa i organiziranju volonterskih aktivnosti zaposlenika.

Danas su očekivanja za društveno odgovorno poslovanje i djelovanje u zajednici u kojoj poduzeće posluje postala globalna te volontiranje zaposlenika može biti jedan od lijepih izraza društveno odgovornog poslovanja. U Republici Hrvatskoj, prema Zakonu o volontiranju, poduzeća mogu organizirati volontiranje vlastitih zaposlenika. Volontiranje zaposlenika možemo definirati kao inicijative za opće dobro zajednice, planirane, organizirane i izvršene od strane zaposlenika i potvrđene od strane menadžmenta koje generiraju određene prednosti za poduzeće, zaposlenike i zajednicu. Poduzeća diljem svijeta kao i kod nas se odlučuju za volonterske programe zaposlenika zato jer su prednosti koje ostvaruju brojne. Navedene prednosti volontiranja zaposlenika za sve ključne dionike: poduzeće, zaposlenike i zajednicu doista pokazuju da poduzeća na koristan način mogu doprinijeti zajednici i društvu te pri tome steći prednosti za zaposlenike i samo poduzeće.

Na koji način će poduzeća organizirati volontiranje zaposlenika ovisi o niz faktora kao što su: kultura, prioriteti, resursi, vrsta poslovanja, radna snaga, veličina poduzeća, zajednica u kojoj poduzeća posluju. Osim načina uspostavljanja volonterskog programa zaposlenika, jako je važno obratiti pažnju i na samu kvalitetu volonterskog programa.

Kvalitetan volonterski program zaposlenika se bazira na prioritetima poslovanja, interesima zaposlenika te je usmjeren na stvarne potrebe u zajednici. Kako bi se osigurala kvaliteta programa volontiranja zaposlenika potrebni su i okviri mjerenja učinka za kontinuirano praćenje i unapređivanje.

Također, priručnik je nastao kako bi ukazao i na važnost međusobne suradnje poslovnog sektora i organizacija civilnog društva i javnih institucija koja se proteže na nekoliko razina.

Na lokalnoj/regionalnoj razini, organizacije civilnog društva i javne ustanove najbolje poznaju potrebe i probleme zajednice. Direktno pružaju usluge različitim korisnicima u zajednici, a indirektno djeluju na njihove obitelji i same građane. Poduzeća kroz volontiranje zaposlenika mogu podržati rad tih organizacija, utjecati na poboljšanje i kvalitetu pružene usluge i na zadovoljstvo direktnih i indirektnih korisnika.

Na nacionalnoj razini, kao što je praksa u svijetu, poduzeća se mogu međusobno povezati s važnim subjektima iz civilnog sektora te se udružiti u koordinacijama poput Savjeta volontiranja zaposlenika kojeg organizira Hrvatska mreža volonterskih centara. Članovi Savjeta izmjenjuju različita iskustva i prakse o volontiranju zaposlenika, motiviraju poduzeća na razvijanje volonterskih programa zaposlenika, pružaju informacije i promoviraju volonterstvo kao vrijednost u društvu, ukazuju na stvarne potrebe u zajednici. Poslodavci koji se uključe u takvu vrstu partnerstva

imaju priliku inspirirati druge poslodavce te kroz takvu suradnju utjecati na maksimiziranje društvenog utjecaja.

Volonterski programi zaposlenika ispunjavaju različite elemente društveno odgovornog poslovanja kao što su življenje pozitivnih vrijednosti, prakticiranje dobrog upravljanja i etičnog poslovanja, gradnju povjerenja i odnosa te pozitivan društveni utjecaj na zajednicu. Volonterski programi zaposlenika predstavljaju vrijedno ulaganje u odgovorno i aktivno građanstvo. Stoga, kvalitetnim provođenjem volontiranja zaposlenika, zajedničkom suradnjom te boljim razumijevanjem vrijednosti i karakteristika svakog sektora, volontiranje zaposlenika može doprinijeti i izgradnji cjelovitijeg i stabilnijeg društva te razvoju novih i inovativnih pristupa.

Hrvatska mreža volonterskih centara koristi izraze „volontiranje zaposlenika“ kao i „volontiranje poslovnog sektora“ te će se za potrebe ovog priručnika koristiti izraz „volontiranje zaposlenika“.

Nadamo se da će vam ovaj vodič poslužiti kao osnova za kvalitetno pokretanje volonterskog programa zaposlenika koja će se nadograđivati i vašim iskustvima. I za kraj, želimo se zahvaliti svim poduzećima koji su sudjelovali u istraživanju o volontiranju zaposlenika i pomogli nam vlastitim primjerima.

Ružica Opačak Bebić,
univ.spec.oec.



Fundacion Telefonica je španjolska kompanija koja je razvila globalni volonterski program zaposlenika „Telefonica Volunteers“. Program vodi Fundacion Telefonica u suradnji odjela za društveno odgovorno poslovanje, ljudskih resursa i odjela za komunikacije uzimajući u obzir lokalnu i globalnu razinu poslovanja. „Telefonica Volunteers“ predstavlja mrežu više od 20.000 zaposlenika volontera u 24 različitim zemalja. Volonterske aktivnosti su koordinirane međunarodno, ali se organiziraju prema utvrđenim društvenim pitanjima lokalnih prioriteta. Zaposlenici volontiraju u aktivnostima koje su vezana za područja digitalne inkluzije, očuvanje okoliša, rad s djecom i osobama s invaliditetom, mentorstvo i podrška mladima, podrška socijalno isključenim osobama kroz različite radionice itd. Također, volonterski program zaposlenika „Telefonica Volunteers“ ima posebnu internatsku stranicu za zaposlenike. Telefonica je jedan od dobitnika nagrade za programe globalnog volontiranja zaposlenika koja se prvi put dodijelila 2012.

„...glavni cilj našeg volonterskog programa zaposlenika jest da program treba doprinosti potrebama njegove zajednice... Volontiranje zaposlenika je dio naše organizacijske kulture te kao takvo daje priliku svim zaposlenicima da se uključe... Kako bi volonterski program zaposlenika bio uspješan treba imati potporu menadžmenta na izvršnoj razini. Jako je dobro za program ako ima potporu zaposlenika, ali ako izvršni odbor iskreno ne vjeruje u promoviranje takve aktivnosti kao koristi za kompaniju, zaposlenike i zajednicu jako je teško održati program na nogama“

Cesar Alierta Izuel
Chairman & CEO, Telefonica, S.A.
President of Fundacion Telefonica

„Ono što smo mi pružali i možemo pružiti trenutno je naše znanje i iskustvo u Internet tehnologiji, a ujedno i u informatici te edukaciji. Sukladno našim mogućnostima u navedenim tehnologijama pomogli smo navedenim udrugama, od grafičkog dijela, pa do razvoja samih Internet stranica, administracije istih, izrade dizajna letaka, brošura, vizitki i sl, te usluge hostinga. A ono čemu se nadamo da ćemo moći jednog dana i financijski podupirati neke od udruga i na taj način im dodatno pomoći, ali trenutno smo mali tim od troje ljudi, no nadamo se...“

Digital Content Creation j.d.o.o.

Digital Content Creation j.d.o.o. je malo informatičko poduzeće čiji djelatnici volontiraju pomažući u kreiranju web stranica, tiskanju promotivnih materijala, održavanju informatičkih radionica za korisnike različitih organizacija civilnog društva na području gradova Splita i Omiša.

06

Ono što je zajedničko ovim poduzećima jest prepoznavanje potreba zajednice u kojoj djeluju te podrška poslodavca u volontiranju zaposlenika. Ovi primjeri nam šalju poruku da je:

volontiranje zaposlenika koncept koji je primjenjiv na sve organizacije poslovnog sektora bez obzira na veličinu poduzeća.

Volonterski program zaposlenika (VPZ)

Što je volonterski program zaposlenika – VPZ?

Volonterski program zaposlenika predstavlja planirani, sustavno uspostavljeni i vođeni program unutar poduzeća koji motivira i omogućuje zaposlenicima volontiranje u zajednici pod vodstvom poslodavca. Volonterski program zaposlenika nudi strukturirani set volonterskih aktivnosti programiranih posebno za zaposlenike poduzeća.

Volonterski program zaposlenika treba biti u skladu s **misijom, vrijednostima i ciljevima poslovanja.**

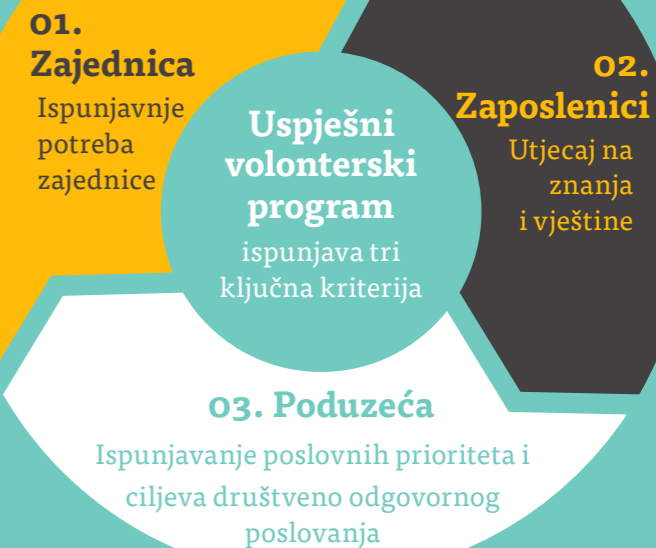
Poduzeća zajedno sa svojim zaposlenicima mogu igrati važnu ulogu u pomaganju rješavanja problema zajednice.

Volontiranje zaposlenika je pozitivan i koristan način podupiranja svojih zaposlenika na uključivanje u zajednicu u kojoj poduzeće djeluje.

Volonterski program zaposlenika ≠ volonterski projekt/aktivnosti

Volonterski program zaposlenika uključuje različite volonterske projekte/volonterske aktivnosti u kojima sudjeluju zaposlenici, podržani su od strane poslodavca te koriste zajednici u kojoj poduzeće djeluje.

Volonterski projekt/volonterske aktivnosti su dio volonterskog programa zaposlenika te se odnose na konkretne aktivnosti kroz koje zaposlenici djeluju u zajednici.



Volontiranje zaposlenika

- se odnosi na sve zaposlenike bez obzira na sektor, bilo profitni, neprofitni, javni ili privatni
- se obavlja u radno vrijeme
- omogućuju/potiču poslodavci
- mora imati društvenu korist
- nije neplaćeni rad
- je dobrovoljni rad kojeg ne nameće poslodavac
- nije volonterski rad kojem potporu daju poslodavci izvan radnog vremena

Zašto pokrenuti volonterski program zaposlenika?

Poduzeća se odlučuju na uspostavljanje volonterskog programa zaposlenika zato jer su prednosti koje ostvaruju brojne. Kako bi volonterski program zaposlenika bio uspješan važno je uočiti prednosti koje može imati za poduzeće, zaposlenike i zajednicu u kojoj poduzeće djeluje. Prednosti koje su prepoznala hrvatska poduzeća koja provode volontiranje zaposlenika su:

PREDNOSTI VOLONTERSKIH PROGRAMA ZAPOSLENIKA ZA RAZLIČITE DIONIKE

Poduzeća

- Jačanje reputacije kompanije
- Jačanje imidža kompanije
- Jačanje vrijednosti brenda / dodatna mogućnost promoviranja proizvoda i usluga
- Jačanje međuljudskih odnosa / komunikacije unutar poduzeća
- Podržavanje ključnih tvrtkinih strategija i inicijativa
- Potvrda filozofije poduzeća
- Osjećaj zajedništva / empatije zaposlenika
- Jačanje zadovoljstva zaposlenika
- Jačanje poticanja/motivacije zaposlenika
- Jačanje predanosti/odanosti zaposlenika
- Jačanje timskog rada zaposlenika
- Upoznavanje zaposlenika sa situacijama u zajednici
- Stvaranje dobrih / iskrenih odnosa u zajednici
- Prepoznavanje potreba zajednice
- Jačanje povjerenja zajednice u poduzeće
- Rad u pozitivnom okruženju
- Povjerenje partnera
- Poticanje drugih poslovnih subjekata na uključivanje
- Privlačenje nove radne snage

Zaposlenici - volonteri

- Razvoj osobnih i profesionalnih vještina
- Razvoj komunikacijskih vještina/ ophođenja s ljudima
- Jačanje motivacije zaposlenika
- Jačanje unutarnjeg zadovoljstva zaposlenika
- Jačanje zadovoljstva zaposlenika u radu
- Jačanje predanosti/odanosti zaposlenika poduzeću
- Jačanje pozitivne slike poduzeća u očima zaposlenika
- Promjena prosječnog radnog tjedna
- Razvoj timskog duha
- Razvoj motivacije u timovima
- Prepoznatljivost kvalitetnih zaposlenika
- Izravno uključivanje zaposlenika u aktivnosti DOP-a
- Upoznavanje zaposlenika sa situacijama u zajednici
- Razvoj empatije prema onima koji su u potrebi
- Razvoj osjećaja oplemenjenosti
- Mogućnost rada u drugom području poslovanja
- Odgovornije postupanje s materijalnom imovinom

Zajednica

- Mogućnost suradnje i uspostavljanje kontakata
- Mogućnost upoznavanja s nekim drugim područjem poslovanja
- Pобољшanje uvjeta usluga koje se pružaju korisnicima
- Potrebna stručna znanja i vještine
- Veću pozornost javnosti
- Lakše rješavanje problema
- Nova partnerstva
- Jačanje svijesti u javnosti o potrebama u zajednici
- Pomoć u realizaciji različitih programa
- Promoviranje volonterstva
- Aktivnije građanstvo

“Korporativno volontiranje dio je našeg društveno odgovornog poslovanja odnosno djelovanja u zajednici u kojoj poslujemo pridonoseći njenom razvoju i poboljšanju. Prednosti takovog djelovanja su mnogobrojne, a ono što mi smatramo važnim jest ostvarenje dobrih odnosa u zajednici koji nam omogućuju rad u pozitivnom ozračju. Interno, kod naših zaposlenika potičemo osjećaj zajedništva i empatiju, a takvim humanitarnim gestama šaljemo poruku i drugima da se uključe u slične projekte i pomažu, kada god im to mogućnosti dozvoljavaju.“

Nives Halambek
Odjel za ljudske potencijale
Grawe Hrvatska d.d.



Tijekom rujna i listopada 2015. u 12 volonterskih akcija 386 GRAWE volontera uređivalo je nacionalne parkove i parkove prirode, dječja igrališta i prostore osnovne škole.

Vipnet je 2014. pokrenuo program volontiranja zaposlenika „Čini pravu stvar“ pod motom „Volontiraj. Educiraj. Recikliraj“. U program volontiranja zaposlenika do sada se uključilo više od 20% zaposlenika koji su poklonili više od 1600 volonterskih sati u različitim aktivnostima - od rada s djecom s posebnim potrebama, preko informatičkog opismenjavanja starijih osoba, djece školskog uzrasta te zaposlenika Knjižnica grada Zagreba, pa do različitih akcija čišćenja okoliša.

„Korporativno volontiranje osnažuje sposobnost timskog rada te zaposlenicima daje osjećaj da rade za tvrtku koja djeluje na dobrobit zajednice u kojoj žive. Ovo je i odličan način za razvijanje socijalnih, ali i profesionalnih vještina. Osim toga, zaposlenici postaju osjetljiviji na društvene probleme te odlučniji u želji da pomognu. Volontiranje ih potiče i na podizanje svijesti među kolegama o važnosti pomaganja drugima.“

Deana Matulić Jaguš
Viši specijalist za Interne komunikacije
Korporativne komunikacije Vipnet

„Prednosti su višestruke: izlazak iz okvira svakodnevnog posla, pomoć široj zajednici, upoznavanje s potrebama šire zajednice, bolje međusobno razumijevanje u društvenoj zajednici, poticanje drugih poslovnih subjekata na uključivanje.“

Danijela Sobočanec
Human Resources Department
Erste&Steiermärkische Bank d.d.



U povodu obilježavanja Europske godine volontiranja, INA je 2011. pokrenula program volontiranja svojih zaposlenika - INA Klub volontera koji broji 737 volontera.

Do kraja 2015. Klub je odradio ukupno 9.880 sati volontiranja u gotovo svim krajevima Hrvatske pri čemu su pomagali djeci, starijima i nemoćnima, socijalno ugroženima tj. svima kojima je pomoć bila potrebna. Sami ili u sklopu zajedničkih akcija sudjelovali su u brojnim akcijama čišćenja podmorja, pošumljavanja, uređivanja zapuštenih površina.

INA Klub volontera nagrađen je od strane Volonterskog centra Osijek za doprinos poslovnog sektora razvoju volonterstva na području Slavonije i Baranje.

“Volonterstvo je jedan od ulaganja u civilno društvo putem kojeg korporacije mogu osigurati vlastitu dugoročnu vitalnost. Ova investicija podržava ne samo vlastiti višegodišnji uspjeh, ali u kratkom roku može poboljšati sliku u javnosti, ojačati vještine zaposlenika, poboljšati moral i povećati njihovu zapošljivost i zadržavanje talenta.”

Greg Baldwin
Group Director, Marketing and Communications
VolunteerMatch

„Korisno je svakako činjenica da se uspjelo nekome pomoći, da se nekome izmamio osmijeh na lice, da su nekome uljepšani zajednički trenuci, da se zaposlenicima omogućilo i da ih se poticalo na volontiranje.“

Neven Pavao Poklepović
Ina -Industrija nafte d.d.

Zašto planirati volonterski program zaposlenika?

Volonterski program zaposlenika je potrebno planirati kako bi bio učinkovit i uspješan. Strategijski pristup pomaže odrediti specifične ciljeve za zaposlenike, poduzeće i zajednicu koji se žele ostvariti programom te načine kako to postići.

Najuspješniji volonterski program zaposlenika se bazira na win-win* modelu:

- podupire ciljeve i vrijednosti poduzeća
- bazira volonterske aktivnosti na interesima zaposlenika
- usmjeren je na stvarne potrebe zajednice



“IBM vidi korist za pojedinca, zajednicu i tvrtku. Volonterstvo pruža zaposlenicima priliku da rastu njihove sposobnosti, povezivanje s IBM timom i da se osjećaju dobro što doprinose svojim zajednicama. Zajednica će imati koristi od vještina, stručnosti i najnovijih tehnologija i “know-how” koja će se primjenjivati od IBM zaposlenika koji će pomagati u rješavanju njihovih problema. Tvrtka će imati koristi od unapređenja svog korporativnog državljanstva i slike u javnosti, te povećane vidljivosti IBM marke i našeg “Tehnologija na zahtjev” pristupa koji se koristi za podršku volonterstva .”

Diane Melley
On Demand Community Project Director
IBM Corporation

* win-win model predstavlja situaciju koja svim uključenim stranama osigurava određene prednosti. U ovom slučaju volonterski program zaposlenika ostvaruje koristi za sve ključne dionike - poduzeće, zaposlenike i zajednicu.

„Ponosna sam što radim za tvrtku kojoj se u središtu poslovne strategije nalazi korporativno građanstvo. Kroz CSC program, IBM želi podržati razvoj zemalja u razvoju (to uključuje i moje ljubljene Filipine) te rješavanje socio-ekonomskih izazova, kao i razviti tvrtkin globalni model upravljanja i ojačati IBM-ovu poziciju na tim tržištima. CSC program je doveo mene i 11 mojih kolega iz čitavog svijeta u Hrvatsku na jedan mjesec zbog sveobuhvatnog konzultantskog zadatka s odabranim organizacijama koje su ključne za razvoj i rast Hrvatske. Troje nas je bilo dodijeljeno Impact Hub-u u Zagrebu (Dawn Pellar iz SAD-a, Rohit Pande iz Indije i ja). Impact Hub je organizacija koja inspirira, spaja, njeguje i podržava pojedince čiji je cilj ostvariti mjerive ciljeve u kontekstu start-upova i socijalnih poduzeća. 2011. godine osnovala ga je grupa mladih i inteligentnih idealista koji su se usudili započeti pokret koji cijeni kreativnost, radikalnu suradnju i hrabrost, a mreža mentora, članova i dionika koji predstavljaju različite sektore u Hrvatskoj otad je samo rasla. Ovaj je zadatak bio iznimno ispunjujuće iskustvo, u profesionalnom i privatnom smislu. Uvijek ću cijeniti priliku koja mi je dana, priliku da upoznam divne ljude, istražim ljepotu Hrvatske i lokalnu kulturu, podijelim svoju ekspertizu i budem dio zajednice koja istinski prihvaća promjene.

zaposlenica Marian Castillo-Cuevas, IBM



12

Za uspješno planiran volonterski program zaposlenika važno je:

- 1 Prepoznati prioritete poslovanja koje može podržati VPZ.
- 2 Prepoznati interese zaposlenika.
- 3 Prepoznati potrebe u zajednici.
- 4 Odrediti što prioriteta, interesi i potrebe imaju zajedničko.

Kako bi volonterski program zaposlenika bio što učinkovitiji, potrebno je raditi na dugoročnom planiranju ciljeva i rezultata u korist zaposlenika, poduzeća i zajednica u kojima se provode volonterske aktivnosti. Takav pristup planiranju volonterskog programa zaposlenika utječe na ostvarivanje boljih rezultata i njihovu mjerljivost.

Prednosti sustavnog planiranja i provođenja volonterskog programa zaposlenika:

- Ciljano korištenje resursa
- Učinkovitiji rezultati
- Učinkovitije dugoročno planiranje
- Učinkovitije mjerenje/ praćenje poslovnih rezultata
- Veći angažman zaposlenika
- Samostalnost zaposlenika u organiziranju/provođenju volonterskih akcija
- Usmjerenost na stvarne potrebe u zajednici

Kako započeti?

Prije odluke o razvoju volonterskog programa zaposlenika potrebno je razmotriti sljedeća pitanja:

1. Tko će organizirati volonterski program?

Kao i kod bilo koje nove inicijative, pažljivo poslovno planiranje i uspostavljanje jednostavnih, jasnih unutarnjih politika, postupaka i procedura su od vitalnog značaja za uspjeh volonterskog programa zaposlenika. Često je najučinkovitiji pristup formirati mali odbor ili tim ljudi koji će raditi na tom zadatku. Jedna od odgovornosti odbora/tima bila bi detaljna razrada cjelokupnog programa i traženje odobrenja menadžmenta za predložene razrađene politike

i procedure planiranog programa. Svakako je korisno imenovati osobu koja će biti voditelj volonterskog programa zaposlenika te biti glavni kontakt u poduzeću za volontiranje zaposlenika. Ona može preuzeti i funkciju koordinatora volontera zaposlenika koji koordinira cjelokupnim volonterskim programom te ima ključnu ulogu u pripremi, provedbi i organizaciji volonterskog programa.

13



2. Odgovara li volontiranje zaposlenika vašem poslovanju?

Da bi bio vrijedan i značajan za poslovanje u cjelini, VPZ treba biti uskladu s misijom, vrijednostima i ciljevima poslovanja. Stoga je potrebno prepoznati koje ciljeve, vrijednosti i misiju može ispunjavati VPZ. Također, treba pokušati prepoznati koje su prednosti VPZ za poslovanje, zaposlenike i zajednicu u kojoj poduzeće djeluje. Stoga, pozitivan angažman i podršku programu treba tražiti na svim razinama poslovanja prije nego se donese odluka da se nastavi s provedbom. Isto tako, dobro je imati na umu da se veća zainteresiranost zaposlenika, potencijalnih volontera postiže ako se prednosti od provedbe programa promoviraju s vrha menadžmenta.

14

**VPZ
treba biti u
skladu s misijom,
vrijednostima
i ciljevima
poslovanja**

**Prepoznati
ciljeve,
vrijednosti i
misiju koje može
ispuniti VPZ**

PODUZEĆE

Hoće li VPZ pokazati vaše društveno odgovorno poslovanje u zajednici? Jačati reputaciju i prepoznatljivost poduzeća? Jačati povjerenje zajednice u poduzeće?

ZAPOSLENICI

Je li cilj VPZ jačati motivaciju i zadovoljstvo zaposlenika radnim mjestom? Zadržavanje i jačanje predanosti/odanosti poduzeću? Jačanje timskog rada i stjecanje novih vještina?

ZAJEDNICA

Kakav učinak želite da VPZ ima u zajednici? Ostvariti nova partnerstva? Nove kupce? U kojim mjerljivim ciljevima i rezultatima možete pomoći vašem partneru u zajednici da ih ostvari?

„...na temelju volontiranja zaposlenika moguće je raditi u korist društvenih ciljeva koji predstavljaju i strateško usmjerenje za organizaciju...“

*Igor Čutuk
Rukovoditelj odnosa s javnošću
Coca Cola HBC Hrvatska d.o.o.*

3. Koliko želite da vaši zaposlenici volontiraju?

Da bi program bio uspješan i održiv, potrebno je odlučiti koliko vremena poduzeće može dati zaposlenicima za volontiranje. Radi li se o manjem poduzeću koje može angažirati manji broj ljudi i volonterskih sati ili o većem poduzeću koje može mobilizirati veći broj volontera i pri tome ostvariti veći broj volonterskih sati?

Potrebno je izraditi godišnji plan dana za volontiranje po zaposleniku u skladu s kapacitetima poslovanja. Pri tome treba uzeti u obzir potrebu donošenja odluka i politika vezanih za pokrivanje zaposlenika i njihovo odsustvo s radnog mjesta dok volontiraju.

**Izraditi
plan
volontiranja
u skladu s
kapacitetima
poslovanja**

**Ispitati
interese
zaposlenika
i kreirati
motivirajući
VPZ**

Važno je razmisliti o tome hoće li volonterski program zaposlenika uključivati samo povremeno volontiranje djelatnika pri tome i povremenu suradnju s organizacijama civilnog društva i javnih institucija ili će uključiti dugoročniju suradnju i volontiranje.

Dugoročno volontiranje zaposlenika ≠ kratkoročno volontiranje zaposlenika

Dugoročno volontiranje djelatnika podrazumijeva omogućavanje volontiranja 1 ili više djelatnika u organizaciji civilnog društva i javnih institucija, u trajanju od minimalno 3 mjeseca. Kratkoročno volontiranje djelatnika je volontiranje 1 ili više djelatnika u trajanju kraćem od 3 mjeseca.

Djelatnice poduzeća DMD, obrt za trgovinu na malo, dugoročno surađuju s Udrugom osoba s invaliditetom Sunce Makarska te povremeno volontiraju u kreativnim radionicama s korisnicima



15

4. Koji su interesi zaposlenika?

Volonterski program zaposlenika je uspješan ukoliko je kreiran na način da motivira zaposlenike na volontiranje. Stoga je na početku dobro razmisliti o interesima samih zaposlenika. Za uspješnost programa preporučuje se putem upitnika ispitati interese zaposlenika.

Važno je dobiti informacije o područjima volontiranja, volonterskim aktivnostima u kojima bi htjeli sudjelovati i organizacijama koje žele podržati kroz volontiranje.

Vrijednosti zaposlenika volontera koje donose u poduzeće nakon volontiranja:

- Stjecanje novih znanja
- Razvoj interpersonalnih/komunikacijskih vještina
- Jačanje motivacije zaposlenika
- Upoznavanje kolega
- Veća učinkovitost u radu
- Veće zadovoljstvo na radnom mjestu
- Bolji međuljudski odnosi
- Poboljšanje percepcije o poduzeću u kojem rade
- Razvoj timskog duha
- Jačanje osjećaja zajedništva
- Upoznavanje zaposlenika sa situacijama u zajednici
- Odgovornije postupanje s materijalnom imovinom
- Veća osjetljivost za društvena pitanja
- Jačanje humanosti/suosjećanja/podrške prema onima koji su u potrebi
- Bolje razumijevanje i poštovanje različitosti
- Jačanje osjećaja da poduzeće djeluje za dobrobit zajednice

16

„... Volontiranje unutar tvrtke unosi pozitivnu promjenu u prosječan radni tjedan, potiče timski duh i osjećaj zaposlenika da rade za tvrtku koja djeluje na dobrobit zajednice u kojoj žive. Sudjelovanje u izgradnji zajednice doprinosi stvaranju motiviranih timova koji su presudno važni za uspjeh svakoga, pa tako i poslovnoga poduhvata te pomaže pri prepoznavanju kvalitetnih zaposlenika. Prednost je takve uključenosti zaposlenika to što su rezultati vidljivi odmah te zaposlenici koji poklanjaju svoje vrijeme sudjeluju u ostvarivanju tih rezultata. Korporacijsko volontiranje izravno utječe na motiviranost i zadovoljstvo zaposlenika, što se može vidjeti i u anketi o uključenosti zaposlenika. ...“

Igor Ćutuk
Rukovoditelj odnosa s javnošću
Coca Cola HBC Hrvatska d.o.o.

Motivirajući
i poticajan
volonterski
program zaposlenika
se bazira na
interesima
zaposlenika i
potrebama
zajednice

Zaposlenici mogu volontirati u različitim područjima volontiranja i volonterskim aktivnostima u skladu s njihovim interesima i potrebama zajednice

Neke od volonterskih aktivnosti prema potrebama zajednice u kojima zaposlenici mogu volontirati:

- Čitanje knjiga korisnicima
- Osmišljavanje i sudjelovanje u kreativnim radionicama (glazbena, likovna, dramska, plesna itd.)
- Održavanje informatičkih radionica
- Održavanje tečajeva (stranih jezika, crtanja, sviranja gitare, pletenja i šivanja, izrada okvira, strip, šah itd.)
- Izrada pravilnika organizacije
- Uspostavljanje sistema ulazne izlazne pošte
- Osmišljavanje i tiskanje promotivnih materijala
- Sudjelovanje u organiziranju različitih događanja
- Pomoć u strateškom planiranju organizacije
- Uređenje okoliša i prostorija organizacija (čišćenje, bojanje, oslikavanje, obnavljanje stolarije prenošenje stvari, izrada rampe za osobe s invaliditetom, uređenje šetnice itd.)
- Sudjelovanje u terapijskim radionicama
- Održavanje različitih edukacija/predavanja za različite korisnike
- Pomaganje socijalno isključenim osobama u sastavljanju životopisa
- Uređenje frizura, pedikura i masaža korisnika
- Sadnja cvijeća, voća i povrća
- Druženje s korisnicima
- Osmišljavanje inovativnih proizvoda za različite korisnike

17

5. Kako i zašto pratiti uspjeh?

Za učinkovito praćenje i analizu programa potrebno je donijeti odluku o vrsti kvalitativnih i kvantitativnih podataka koji će se pratiti i potrebne dokumentacije koja će se izraditi i koristiti. Treba imati na umu da praćenje zahtijeva vrijeme i resurse te podršku zaposlenika.

Praćenjem i evaluacijom mogu se odrediti ne samo rezultati nego i utjecaj programa na zaposlenike, poduzeće i zajednicu, njegove prednosti za sve dionike kao i potrebna poboljšanja programa.

Prednosti od praćenja VPZ

- Omogućava uspostavljanje osnove za mjerenje i praćenje učinka volonterskog programa
- Omogućava mjerenje zadovoljstva zaposlenika
- Prepoznaje angažiranost zaposlenika volontera i pokazuje zahvalnost za njihovo vrijeme i trud
- Omogućava učinkovitije komuniciranje unutarnjih i vanjskih prednosti VPZ
- Utvrđuje jakosti, slabosti i potrebe VPZ
- Služi kao alat prepoznavanja angažiranosti zaposlenika i učinka zaposlenika

18

6. Je li vam potrebna vanjska pomoć?

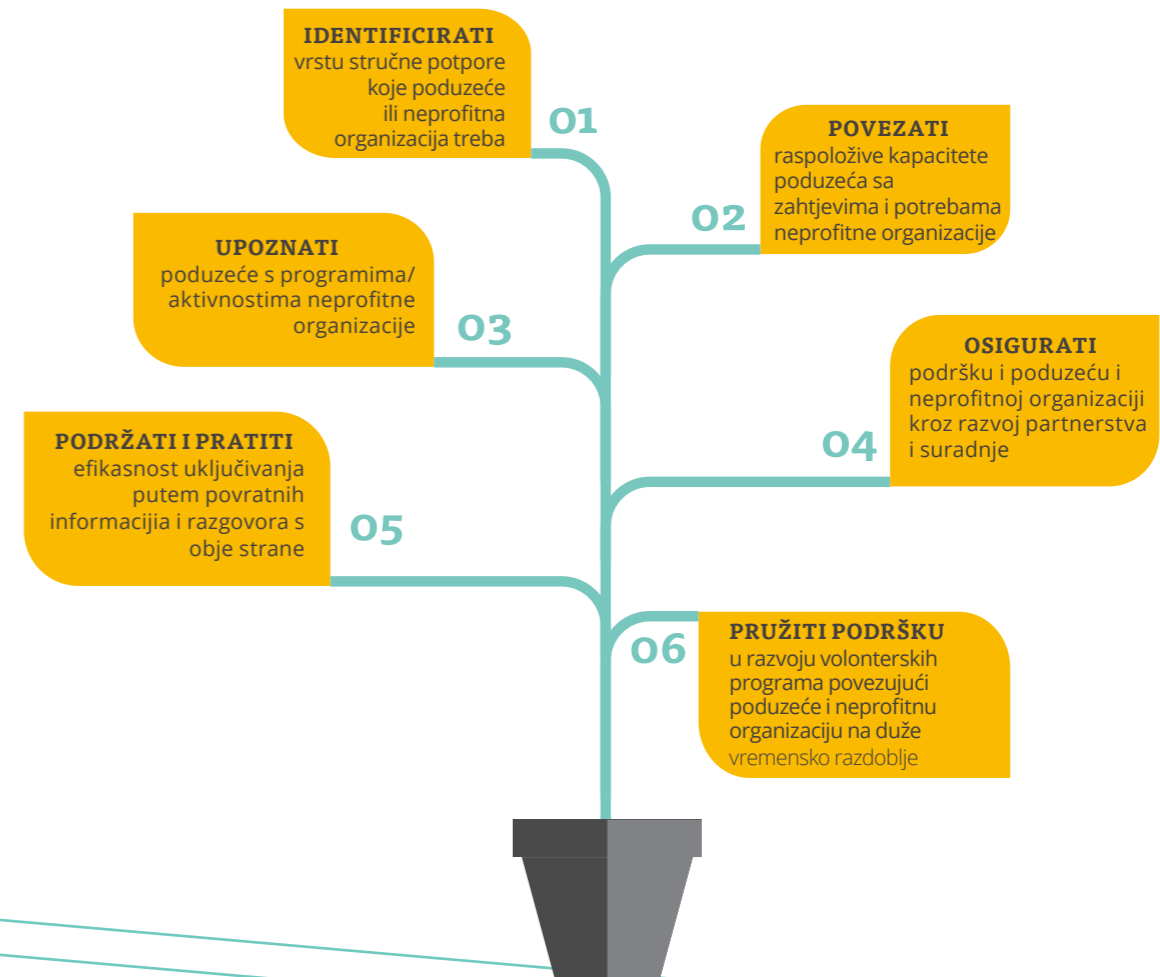
Ukoliko je poduzećima potrebna pomoć i podrška oko uspostavljanja volonterskog programa zaposlenika ili organiziranja volonterskih aktivnosti, dodatna edukacija o volontiranju zaposlenika ili podrška u

povezivanju s organizacijama civilnog društva i javnih institucija mogu se javiti Hrvatskoj mreži volonterskih centra (HMVC) koja će ih uputiti na najbliži volonterski centar koji im može pomoći u tome.

Hrvatsku mrežu volonterskih centara čine regionalni i lokalni volonterski centri

Najbliži volonterski centar u vašem području možete pronaći na <http://volontiram.info/>

Volonterski centri imaju značajnu ulogu u procesu razvoja programa volontiranja zaposlenika i povezivanju poduzeća i neprofitnih organizacija. Najčešće se to može opisati kao sljedeći proces:



19

Poduzeća u planiranju, uspostavljanju, organizaciji i provođenju volonterskog programa zaposlenika i volonterskih akcija unutar programa surađuju s organizacijama civilnog društva i javnim institucijama kako bi znali koje su potrebe istih te kako bi učinkovitije organizirali svoje programe i akcije. Da bi se uspješno organizirale volonterske aktivnosti volonterskog programa zaposlenika potreban je partner tj. određena organizacija iz civilnog društva ili javnog sektora u kojoj će zaposlenici volontirati. Kako bi se saznale stvarne

potrebe u zajednici potrebno je pitati organizacije za koje aktivnosti su im potrebni volonteri te koliko volontera mogu uključiti, također organizacija može napraviti i plan aktivnosti za koje su im potrebni volonteri.

Poduzeće može direktno stupiti u kontakt s organizacijom iz civilnog društva i javnog sektora ili se javiti najbližem volonterskom centru koji će mu pomoći.

**Savjet
volontiranja
zaposlenika organizira**
Hrvatska mreža volonterskih centara kojeg čine predstavnici poduzeća, organizacija civilnog društva i javnih institucija. Članovi Savjeta izmjenjuju različita iskustva i prakse o volontiranju zaposlenika, motiviraju poduzeća na razvijanje volonterskih programa zaposlenika, pružaju informacije i promoviraju volonterstvo kao vrijednost u društvu te ukazuju na stvarne potrebe u zajednici.

**Predstavnici
organizacija civilnog
društva i kompanija na
globalnoj razini su udružena**
u Savjet globalnog korporativnog volontiranja (The Global Corporate Volunteer Council). Savjet predstavlja mrežu voditelja međunarodnih volonterskih programa zaposlenika, a cilj mu je ukazati na dobre prakse korporativnog volontiranja i podići svijest o utjecaju angažmana zaposlenika u zajednicama diljem svijeta. Savjet od 2012. dodjeljuje nagrade za globalne volonterske programe zaposlenika
Više informacija na <https://www.iave.org/corporations/gcvc/>

**Hrvatska
mreža volonterskih
centara svake godine
u svibnju organizira
nacionalnu kampanju
„Hrvatska volontira“ u koju se
uz OCD-ove i javne institucije
mogu uključiti i organizacije iz
poslovnog sektora.**
Više informacija na <http://volontiram.info/>

Važnost međusobne suradnje s organizacijama civilnog sektora je prepoznala Optika Van Gogh d.o.o. koja 15 godina surađuje s udrugom Društvo naša djeca Dubrovnik. Zajedno 8 godina za redom održavaju akciju „Dani darivanja“. Tijekom 2015. djelatnici optike Van Gogh d.o.o. u Dubrovniku su u sklopu akcije vršili besplatne preglede vida za djecu uz darivanje poklonima. U akciji je bilo uključeno 150 djece uzrasta od 5 do 9 godina. Optika Van Gogh d.o.o. je u 2015. dobila prvu nagradu Volonterskog centra Dubrovnik za poseban doprinos razvoju volonterstva na području Dubrovnika.



„...naša akcija očnih pregleda i poklon paketića se tradicionalno radi 8 godina i jako je popularna u Dubrovniku. Godišnje imamo oko 220 mališana grada Dubrovnika koje naši djelatnici besplatno pregledaju i podjele im poklon paketiće. Jako mi je drago da je ova akcija prepoznata... Jako smo sretni i zadovoljni jer ovo je jedna rijetka prilika da se svi okupimo, a s druge strane ova nagrada pomaže da svi sutra budemo bolji...“

Dragan Mišković
Direktor marketinga
GRUPACIJA Van Gogh d.o.o.



Djelatnici DM-drogerie markt d.o.o. svake godine sudjeluju u „Frituljadi“ – humanitarnoj akciji namijenjenoj građanima u potrebi na području grada Zadra. Akciju organizira Caritas Zadarske nadbiskupije uz Domove socijalne skrbi i Udruga socijalnih radnika Zadar/ Volonterski centar Zadar.

Prednosti volonterskih programa zaposlenika koji se temelje na partnerskim odnosima

- Jednostavnost provedbe
- Korist za sve ključne dionike (zajednica, poduzeće i zaposlenici)
- Ciljano pomaganje u skladu s potrebama zajednice
- Mogućnost brze reakcije
- Stvarna uključenost svih dionika
- Osjećaj korisnosti
- Više uključenih subjekata- veća svijest o potrebama
- OCD najbolje prepoznaju potrebe i prioritete u zajednici
- Brža mobilizacija zaposlenika
- Brža reakcija na potrebe u zajednici
- Dostupnost informacija
- Više odrađenih akcija
- Zajedničke pozitivne promjene

22



Američka konzultantsko-revizorska tvrtka Deloitte već 13 godina za redom organizira globalnu inicijativu pod nazivom „Impact Day“. Impact Day je dan kada zaposlenici Deloittea imaju priliku volontirati u projektima čiji je prvenstveni cilj pomoći poboljšanju života u lokalnoj zajednici. Tijekom 2015. sudjelovalo je 30.000 zaposlenika u 166 lokalnih volonterskih projekata preko 13 gradova. Projekti su bazirani na volontiranju zaposlenika na temelju njihovih vještina te preko 80% projekata je usmjereno na ključna pitanja gospodarstva kao što su obrazovanje i zapošljivost.

„Mislim da je to apsolutno neophodno

za naše društvo da se uključimo u zajednicu bilo gdje i svugdje gdje živimo i radimo. Kao prvo imamo obvezu dati natrag u zajednice koje nam svakodnevno ukazuju povjerenje unutar konteksta našeg poslovanja. Kao drugo volontiranje je dobro za nas. To daje našim ljudima priliku da iskuse život van granice stola ili klijenata. To ih povezuje jedne s drugima na volonterskim projektima. Kada ljudi vide nas koji rade u zajednicama, ruku pod ruku, sa njima rješavajući zajedničke probleme, oni imaju veći obzir za nas kao poduzeće i za naše ljude.“

Jim Wall

Managing Director, Global Human Resources
Deloitte Touche Tohmatsu

7. Zašto promovirati program?

Za uspješno promoviranje je potrebno odrediti kanale koji će se koristiti za promoviranje volonterskog programa i volonterskih aktivnosti zaposlenika. Promoviranje programa je važno jer pružanjem redovitih informacijama o volonterskim aktivnostima

zaposlenika u biltenima, izvještajima, oglasnim pločama, sastancima, internim i vanjskim web stranicama, društvenim mrežama, forumima zaposlenika i sl. utječe na prepoznatljivost programa i samog poduzeća među internim i vanjskim dionicima.



23

Kvalitetni volonterski program - Standardi praćenja i izvještavanja VPZ

Kvalitetan volonterski program zaposlenika se bazira na **prioritetima poslovanja, interesima zaposlenika te je usmjeren na stvarne potrebe u zajednici.**

Za osiguranje kvalitete volonterskog programa je važno pratiti i evaluirati učinak volonterskog programa zaposlenika.

Standardi praćenja i izvještavanja su važni kako bi pomogli poduzećima u mjerenju kvalitete i efikasnosti programa volontiranja zaposlenika. Poduzeće samo određuje hoće li i na koji način će pratiti uspjeh i područja poboljšanja volonterskog programa zaposlenika.

Postoji niz aspekata volonterskog programa zaposlenika koji se mogu pratiti i mjeriti kao što su:

- prikupljanje podatka (broj volontera i volonterskih sati, broj partnerskih organizacija, vrste i broj volonterskih aktivnosti, povratne informacije zaposlenika i partnera u zajednici itd.)
- financijska mjerenja (profil poduzeća, budžet VPZ-a)
- mjere iskorištenosti (stopa sudjelovanja zaposlenika, vrednovanje volonterskih sati)
- mjere utjecaja (ROI, SROI)

U Standardima praćenja i izvještavanja (2010) VPZ razvijen je i zanimljiv financijski pokazatelj povrata na investicije volonterskog programa zaposlenika, a računa se na način da se od ukupne

vrijednosti poslovanja oduzmu investicije uložene u volonterski program zaposlenika i dobiveni broj podijeli s investicijama uložanim u volonterski program zaposlenika.

$$\text{ROI} = \frac{(\text{Ukupna vrijednost poslovanja} - \text{Investicije VPZ-a})}{\text{Investicije VPZ-a}} = \text{---} \times 100$$

Za uspješno praćenje i izvještavanje VPZ važno je odrediti na koji način i koji podaci će se prikupljati. Postoje niz načina na koji se prikupljati podaci kao što su upitnici, fokus grupe, telefonski pozivi, intervju, različita dokumentacije itd.

„Izazov je mjeriti trostruku koristi korporativnog volontiranja; društvenu vrijednost, vrijednost poslovanja i vrijednost za naše djelatnika. Ono zbog čega odudarimo od ostalih je mogućnost mjerenja ove tri vrijednosti. Izazov je da se pomaknemo od mjerenja onog što dajemo do procjenjivanja onog što postizemo. Nije pitanje mjerenja broja investiranih sati ili broja djelatnika koji sudjeluju, to je sve jako dobro, ali to ne doprinosi dodanoj vrijednosti. Mi ostvarujemo vrijednost ako uspijemo procijeniti što smo postigli kroz volontiranje.“

*Pedro de León y Francia,
Direktor KMPG Foundation u Španjolskoj*

RAZMISLITI:

što želite postići u zajednici;

koji podaci i načini prikupljanja su vam potrebni

Institut Points of Light i HandsOn Network su 2010. razvili Standarde praćenja i izvještavanja VPZ koji pomažu voditeljima programa dobiti empirijske dokaze, identificirati područja uspjeha i prilika za poboljšanje i efektivno korištenje resursa

SROI (Social return on Investment) je vrijednosni pokazatelj koji pokazuje načine kako izraziti vrijednosti volonterskog programa zaposlenika u zajednici. Društvena vrijednost obično se izražava u smislu koliko se ciljano stanje u društvu poboljšalo kao rezultat programa npr. desetero djece je poboljšalo vještine čitanja za razinu jednog razreda.

„Vipnet je jedna od najvećih hrvatskih tvrtki kojoj je korporativna društvena odgovornost jedan od poslovnih prioriteta. Iako su mnogi zaposlenici u slobodno vrijeme redovito sudjelovali u volonterskim akcijama te internim kampanjama (zeleni teambuildinzi, donacije i slično), do kraja 2013. nije postojao sustav za interno provođenje programa volontiranja. Njihov je društveni angažman zato bilo teško pratiti. Naposljetku, željeli smo ih nagraditi za doniranje vremena zajednici, što nije bilo moguće bez nekog programskog okvira i određivanja kriterija. Upravo smo projektom „Čini pravu stvar“ postavili temelje i za program volontiranja.“

*Deana Matulić Jagušć
Viši specijalist za Interne komunikacije
Korporativne komunikacije Vipneta*

IZVJEŠTAVANJE I PRAĆENJE VOLONTERSKOG PROGRAMA ZAPOSLENIKA

Volontiranje zaposlenika VPZ-a bi trebalo pratiti i izvještavati barem na godišnjoj kako bi mogli pratiti uspjeh i područja poboljšanja.

1. Broj suradničkih organizacija VPZ

- 1.1. Ukupan broj
- 1.2. Prema tipu (npr. organizacija civilnog društva, javna institucija, volonterski centar kao suradnička organizacija itd.)

2. Broj volontera

- 2.1. Ukupan broj
- 2.2. Prema tipu volontera
- 2.3. Prema demografskim kategorijama (spol, dob, naziv radnog mjesta, godine radnog iskustva u poduzeću, radno okruženje i lokacija volontiranja itd.)

3. Broj volonterskih aktivnosti

- 3.1. Ukupan broj
- 3.2. Prema vrsti volonterske aktivnosti (npr. obrazovne, zdravstvene i društvene usluge, građanstvo, umjetnost i kultura, okoliš)

4. Broj volonterskih sati

- 4.1. Ukupan broj
- 4.2. Prema tipu volontera
- 4.3. Prema vrsti volonterske aktivnosti (npr. obrazovne, zdravstvene i društvene usluge, građanstvo, umjetnost i kultura, okoliš)

5. Učestalost volontiranja

- 5.1. Prosječno za sve volontere
- 5.2. Prosjek prema tipu volontera (npr. tradicionalni zaposlenici volonteri, koordinatori volontera zaposlenika)

6. Statistike VPZ sudjelovanja

- 6.1. Odnos ukupnog broja zaposlenika i ukupno zaposlenih na puno radno vrijeme

7. Statistike korištenja plaćenih usluga od strane tvrtke

- 7.1. Proporcija ukupnih volonterskih sati na događanjima koje je tvrtka sponzorirala ili nije sponzorirala
- 7.2. Proporcija ukupnih volonterskih sati za vrijeme radnog vremena tvrtke
- 7.3. Proporcija iskorištenog dopusta kojeg omogućava tvrtka

8. Evaluacija volonterskih sati

- 8.1. Ukupan broj
- 8.2. Vrijednost u novcima odrađenih volonterskih sati

9. Vrijednost u novcima izravnog povratka investicije (ROI)**10. Vrijednost u novcima društvenog povratka investicije (SROI)**

Preporuke za uspješno uspostavljanje volonterskog programa zaposlenika

IZGRADITI TIM

- Angažirati različite voditelje kako bi odredili osobe koje će biti zadužene za politike, komunikaciju i koordinaciju volonterskih aktivnosti
- Uključiti odjele/službe koje najbolje dijele "glas zaposlenika"
- Odrediti voditelja volonterskog programa/koordinatora volontera zaposlenika
- Ukoliko je potrebno zatražiti vanjsku pomoć

DEFINIRATI CILJEVE

- Postaviti pitanja o ciljevima poduzeća koje VPZ može ostvariti
- Postaviti pitanja o potrebama u zajednici koje poduzeće može zadovoljiti
- Postaviti pitanja o interesima zaposlenika
- Odrediti programske ciljeve

ODREDITI STRUKTURU

- Odrediti strukturu koja će podržati ciljeve u skladu s organizacijskom kulturom
- Odrediti kako, gdje i kada zaposlenici mogu volontirati
- Odrediti zajedno s partnerima volonterske aktivnosti koje će biti usmjerene na stvarne potrebe zajednice
- Odrediti budžet VPZ
- Izraditi plan motivacije i uključivanja zaposlenika
- Razmisliti o tehnikama širenja informacija i mobiliziranja zaposlenika (email, Intranet portal, sastanci, forumi, društvene mreže)
- Kreirati načine prijave za volontiranje (email, liste)

DRŽATI ZAMAH

- Odrediti načine izvještavanja
- Redovito izvještavati o uspjesima volontiranja

PRATITI I MIJENJATI

- Odrediti koji će se podaci i utjecaji pratiti
- Razviti potrebnu dokumentaciju za prikupljanje podataka i praćenje rezultata
- Dobiti povratne informacije od svih sudionika
- Evaluirati rezultate i napraviti prilagodbe za buduće aktivnosti
- Prepoznati volontere

ZAPAMTITE:

- angažirajte zaposlenike,
- izvijestite rezultate,
- prepoznajte volontere

PRILOG 1. Alat procjene uspostavljanja volonterskog programa zaposlenika

28

Strateški plan volontiranja zaposlenika integriran s vrijednostima poduzeća	Nije razvijeno 1	Djelomično razvijeno 2	Razvijeno 3	Ne znam 4
Volonterstvo se spominje u izjavama o misiji, vrijednostima i prioritetima poslovanja				
Napravljen je godišnji plan razvoja volonterskog programa zaposlenika				
Napravljena je pisana politika o volontiranju zaposlenika				
Identificirani su ciljevi koji se mogu postići				
Poduzeće je uspostavilo suradnju s partnerima u zajednici				
Podrška višeg menadžmenta i struktura za održivost programa	Nije razvijeno 1	Djelomično razvijeno 2	Razvijeno 3	Ne znam 4
Određeno je koliko zaposlenici mogu volontirati				
Određen je budžet koji podupire volontiranje zaposlenika				
Viši menadžment podupire volontiranje zaposlenika				
Određene su odgovorne osobe				
Razvoj internih i eksternih komunikacijskih strategija	Nije razvijeno 1	Djelomično razvijeno 2	Razvijeno 3	Ne znam 4
Zaposlenici imaju jednostavan pristup prilikama za volontiranje				
Zaposlenici imaju jednostavan pristup sponzoriranim volonterskim događanjima od strane poduzeća				
Volontiranje zaposlenika je uključeno u novu orijentaciju zaposlenika				
Volontiranje zaposlenika je istaknuto u internoj i eksternoj komunikaciji (Intranet, godišnji izvještaji, web stranice, sastanci itd.)				

29

Organizacijska kultura podržava interese zaposlenika volontera	Nije razvijeno 1	Djelomično razvijeno 2	Razvijeno 3	Ne znam 4
Volonterski program zaposlenika je oblikovan na temelju interesa zaposlenika				
Zaposlenici koji volontiraju su prepoznati interno i eksterno				
Zaposlenici se motiviraju na uključivanje				
Praćenje volontiranja zaposlenika i evaluacija rezultata	Nije razvijeno 1	Djelomično razvijeno 2	Razvijeno 3	Ne znam 4
Angažman i volontiranje zaposlenika se prati i izvještava				
Uspostavljen je sustav za praćenje učinkovitosti volonterskih aktivnosti				
Mjeri se utjecaj na zajednicu				
Određene su odgovorne osobe				
Sudjelovanje zaposlenika	Nije razvijeno 1	Djelomično razvijeno 2	Razvijeno 3	Ne znam 4
U kojem postotku zaposlenici volontiraju u volonterskom programu?				

LITERATURA

Allen, K.: The Big Tent-Corporate Volunteering in the Global Age, 2012., Španjolska: Fundacion Telefonica

Bebić Opačak R.: Korporativno volontiranje kao dio društveno odgovornog poslovanja hrvatskih poduzeća, 2015., Split

Codespa foundation: Handbook and Business cases-Global Corporate Volunteering, 2012., Španjolska: Pyma3Comunicación

Corporate Volunteer Council: Employee Volunteerism Toolkit, 2013.,North Charleston

EU Komisija: Communication on EU Policies and Volunteering: Recognizing and Promoting Cross-border Voluntary Activities in the EU,2011, Brussels

EYV 2011 Alliance : Policy Agenda for Volunteering in Europe (P.A.V.E.), 2011., EYV 2011 Alliance.

Forčić G.: Percepcija poduzeća o mogućnostima volontiranja zaposlenika: Rezultati istraživanja provedenog na području Primorsko-goranske županije, Udruga za razvoj civilnog društva SMART, 2008., Rijeka

Global Corporate Volunteer Council (2013) [online]. Dostupno na: <http://iave.org/content/about-gcvc>

Oliver Russell: 7 Things to Consider Before Starting an Employee Volunteer Program, 2014., Boise

The Points of Light Institute: Developing Excellence in Workplace Volunteer Programs: Guidelines for Success, 2004.

The Points of Light Institute: Tracking and Measuring Employee Volunteer Programs, 2011

Narodne novine: Zakon o volonterstvu, čl. 7. (N.N.,br 58/07, 22/13)

Volunteering Australia Inc: Employee Volunteering: A guide for small to medium sized enterprises, 2006., Melbourne

Volunteering WA: The Corporate Volunteering Toolkit, 2012, Perth

NIJEDNO GOSPODARSTVO NE MOŽE PREŽIVJETI SVE DOK JE OTOK BOGATSTVA U MORU SIROMAŠTVA

Princ od Walesa



Ministarstvo
socijalne
politike
i mladih

HRVATSKA A A A A A A A A A A
MREŽA A A A A A A A A A A A A
VOLONTERSKIH H H H
CENTARA A A A A A A A A A A
POZITIVNA STRUJA VOLONTERSTVA

www.udruga-mi.hr