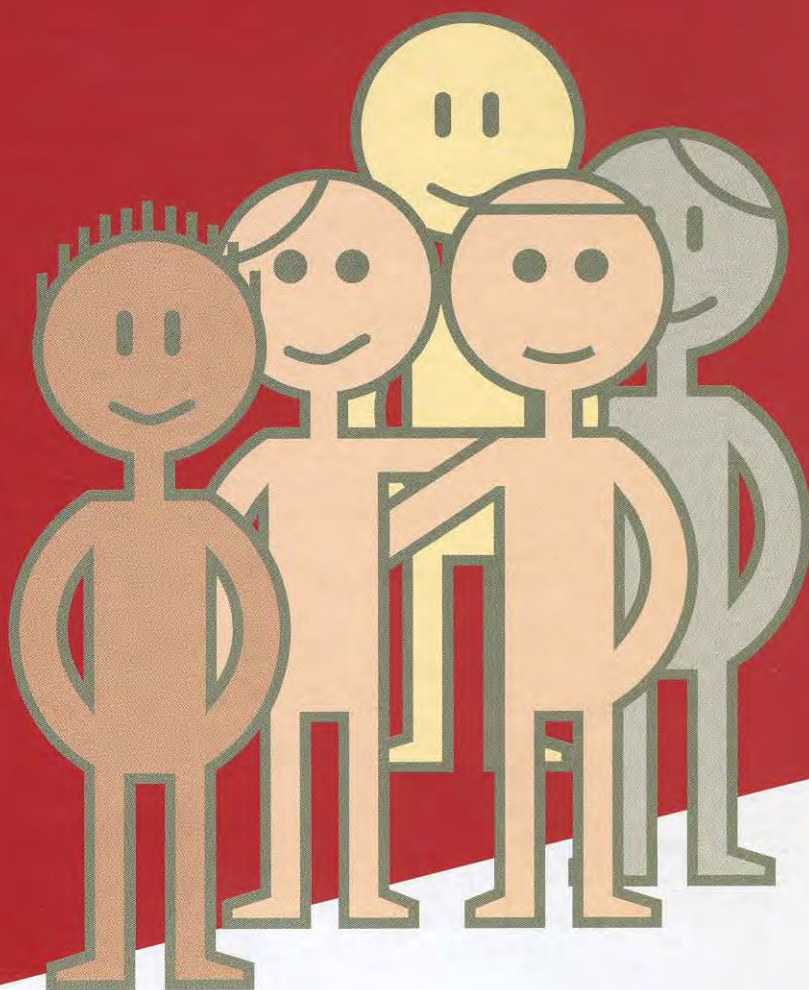


EL VOLUNTARIAT CORPORATIU: UNA OPORTUNITAT PER A L'EMPRESA A CATALUNYA

**Guia per
promoure
el voluntariat
corporatiu en
l'empresa**



Generalitat de Catalunya
Departament de Benestar i Família



Generalitat de Catalunya
Departament d'Economia i Finances

El Voluntariat corporatiu: una oportunitat per a l'empresa a Catalunya: guia per promoure el voluntariat corporatiu en l'empresa

I. Catalunya. Generalitat

1. Empreses – Responsabilitat social 2. Empreses – Aspectes socials

316.63:658.17

© Generalitat de Catalunya

Departament de Benestar i Família

1ª edició: novembre de 2003

Tiratge: 5.000 exemplars

Contingut i Disseny: Valores & Marketing

Producció: Arts Gràfiques Orient, S-A_

Dipòsit legal: B-51.805/2003

EL VOLUNTARIAT CORPORATIU:
UNA OPORTUNITAT PER A L'EMPRESA
A CATALUNYA

Guia per promoure
el voluntariat coporatiu
en l'empresa



Generalitat de Catalunya



Quan parlem de responsabilitat social de les empreses, ens referim al paper d'aquestes en la societat, al seu grau de participació en la construcció del país, a la seva sensibilitat envers els problemes i a les seves aportacions per solucionar-los. Cada vegada més, les empreses hauran de ser viables econòmicament, sostenibles mediambientalment i socialment implicades.

Actualment, conceptes com la responsabilitat social corporativa o la reputació corporativa són presents en la majoria de discursos dels directius i dels presidents de les principals empreses, i això no és fruit de la casualitat, sinó que és una exigència creixent dels ciutadans envers les empreses. Cal que aquestes traspassin les meres relacions econòmiques i connectin amb la societat de la qual formen part.

A Europa portem un cert avantatge en relació amb altres continents gràcies al nostre model social, que configura un entorn propici per exigir a les empreses –grans, mitjanes i petites– uns valors fonamentals respecte a la comunitat a la qual pertanyen i que defineixen l'empresa com una institució social. D'altra banda, si parlem del compromís social de les empreses a Catalunya, molt arrelades en el nostre teixit econòmic, han de desenvolupar, també aquest cop, un paper de lideratge social.

La responsabilitat comença en els directius i en els mateixos treballadors de les empreses. La sostenibilitat i el progrés de l'empresa ha de ser una garantia per a la plena incorporació de la dona al mercat laboral, la igualtat d'oportunitats, la incorporació de col·lectius amb dificultats (discapacitats, ex-presidiaris, persones de més de 50 anys), la compatibilitat de la vida familiar i laboral, el dret a una formació contínua dels empleats, la necessitat de sentir-se útil a la societat i la preocupació de deixar als nostres fills una societat millor que la que vàrem trobar. I aquest compromís també ho és de totes les empreses del país.

Francesc Homs i Ferret
Conseller d'Economia i Finances
Generalitat de Catalunya



El fenomen del voluntariat d'empresa, entès com aquell que és promogut des de la mateixa empresa, en un marc de responsabilitat social corporativa, amb l'objectiu que els treballadors s'impliquin activament en causes i col·laborin amb organitzacions no lucratives, a Catalunya, com en molts altres països europeus, ja comença a fer els primers passos. I ara és el moment d'obrir el debat per tal que aquestes pràctiques, ara per ara més desenvolupades en altres països, les puguem incorporar al nostre bagatge tot trobant un bon

encaix amb el model català d'associacionisme i voluntariat.

El voluntariat a Catalunya és un fenomen social molt rellevant i creixent. Actualment, més del 13% de la població catalana són voluntaris actius, i cada any se n'incorporen més. D'altra banda, el 48% de la població no voluntària s'ha plantejat en un futur no gaire llunyà participar en activitats de voluntariat.

Per tal de facilitar l'impuls a aquestes iniciatives, el Departament de Benestar i Família, per mitjà de l'Institut Català del Voluntariat, ha promogut un seguit d'iniciatives, començant per captar la sensibilitat del sector empresarial, amb la jornada "El voluntariat corporatiu: una oportunitat per a l'empresa a Catalunya", promogut juntament amb el Departament d'Economia i Finances de la Generalitat de Catalunya amb la col·laboració de pimec-sefes i l'Agència Catalana de Patrocini i Mecenatge. En aquest debat es va plantejar, entre altres qüestions, la necessitat de crear eines d'informació i orientació per a les pimes que vulguin promoure el voluntariat entre els seus treballadors.

És per això que ens plau donar unes primeres respostes a aquestes demandes, mitjançant aquest manual i també per mitjà d'un portal a Internet per tractar temes de relació entre tercer sector i món empresarial, ubicat dins de **xarxanet.org, la Xarxa Associativa i de Voluntariat de Catalunya**, una plataforma al servei de les persones, entitats, institucions, que comparteixen l'interès per aquest sector. A xarxanet.org hi trobareu coneixements, experiències, documents i novetats sobre la matèria.

Desitgem que aquesta guia del voluntariat corporatiu sigui un instrument útil per a aquelles empreses que volen crear vincles de relació amb la societat a partir de noves fórmules que enforteixin l'aposta per la responsabilitat social corporativa.

Irene Rigau i Oliver
Consellera de Benestar i Família
Generalitat de Catalunya



Diversos estudis europeus indiquen que cada cop són més les empreses que incrementen la seva implicació en el desenvolupament social, i aporten a les comunitats on són presents el seu talent, sensibilitat, coneixements i recursos empresarials amb el concepte de responsabilitat social.

La importància de les petites i mitjanes empreses en el desenvolupament econòmic del nostre país, com a generadores de llocs de feina i riquesa per al nostre entorn, les converteix en decisives per a la consolidació de l'acció social.

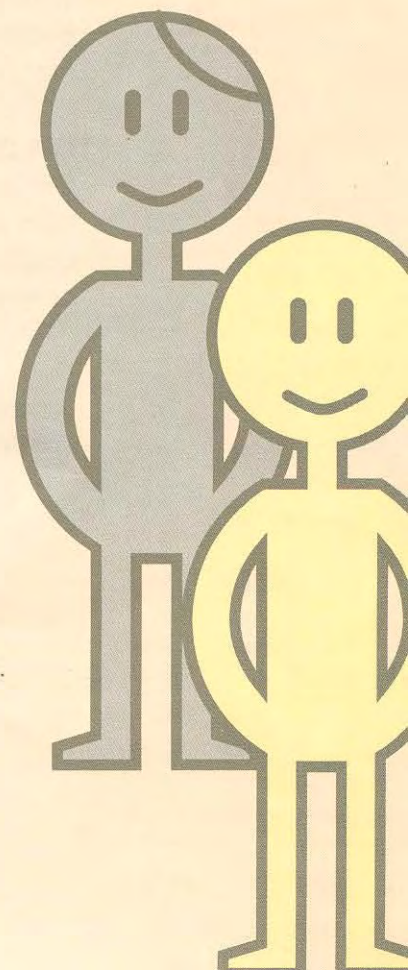
En aquest sentit, les petites i mitjanes empreses catalanes tenen una llarga tradició en el desenvolupament d'activitats en aquest àmbit, mitjançant la seva col·laboració en projectes relacionats amb la salut, l'assistència social, l'esport i la cultura, etc., cosa que indica que la maduresa que ha assolit l'acció social de les nostres empreses a Catalunya és equiparable a la d'altres països europeus.

El document que es presenta a continuació pretén posar de manifest la gran oportunitat que per a les petites i mitjanes empreses catalanes pot significar la promoció del voluntariat corporatiu, o sia la promoció dels valors del voluntariat entre els seus treballadors, com una via més per contribuir al desenvolupament de la societat d'una manera responsable, mitjançant el compromís amb la comunitat.

Des de PIMEC-SEFES volem agrair aquesta iniciativa al Departament de Benestar i Família, i al Departament d'Economia i Finances de la Generalitat de Catalunya, i animar totes les petites i mitjanes empreses catalanes que estiguin interessades a millorar la qualitat de vida i el reforçament de la nostra societat, per mitjà de la incentivació i promoció dels seus treballadors i la realització d'accions que beneficien la societat.

Josep González i Sala

President de PIMEC-SEFES Petita i Mitjana Empresa de Catalunya



Índex

1.- Introducció

13

2.- Què és el voluntariat corporatiu?

20

3.- Per què pot interessar a la meva empresa fomentar
el voluntariat corporatiu?

21

4.- Quins passos cal seguir per posar en marxa un programa de
voluntariat corporatiu?

23

5.- Casos d'empreses

36

1.- Introducció

En el panorama actual, l'empresa exerceix un paper molt important, ja que es tracta d'una organització oberta i, per tant, es veu afectada per l'entorn a què pertany, alhora que també hi influeix. En la mesura en què aquest entorn s'ha tornat més complex, el rol de l'empresa i les relacions amb el seu entorn han canviat. En aquest sentit, ja no podem referir-nos únicament a la dimensió econòmica d'organització, ja que ara el nombre de factors que ha de gestionar una empresa va més enllà de l'àmbit econòmic, i inclou els aspectes humans, mediambientals i socials.

L'èxit en el compliment dels objectius empresarials depèn, cada vegada més, d'integrar d'una manera correcta les diferents dimensions de l'empresa: l'econòmica, la social i la mediambiental.

En el nou marc de la responsabilitat social corporativa, la reputació de l'organització és un factor important i que cada cop tenen més en compte els responsables de les empreses. La reputació és la conseqüència de la capacitat de l'empresa de comportar-se d'una manera responsable i d'acord amb els principis de sostenibilitat.

Dins d'aquests nous comportaments, l'acció social i cultural està sent considerada cada cop més per tot tipus d'empreses com un mecanisme efectiu per establir nous plans de relació amb els *stakeholders* (públic d'interès), els empleats, els accionistes, els consumidors, els clients, els proveïdors, l'administració i les organitzacions socials.

En aquest sentit, el voluntariat corporatiu, entès com aquell que es promou des de la mateixa empresa, amb l'objectiu que els treballadors s'involucrin activament en causes i col·laboracions amb entitats sense afany de lucre, ja és una realitat als països anglosaxons i europeus.

Què és la responsabilitat social de l'empresa?

D'acord amb el Llibre Verd de la Comissió Europea, "*Fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses*" (2001), s'entén per responsabilitat social de l'empresa **la integració voluntària, per part de les empreses, de les preocupacions socials i mediambientals en les seves operacions comercials i les relacions amb els interlocutors.**

La responsabilitat social de l'empresa pot considerar-se una filosofia que respon a un conjunt de valors socials demandats, que són assumits lliurement per part de les empreses a través de compromisos que van més enllà del marc legal, i que miren de fer compatible l'obtenció de beneficis econòmics amb el respecte dels principis ètics, el benestar dels recursos humans, la defensa del medi ambient, el servei a la comunitat i el compliment de les lleis.

Els ciutadans demanen que les empreses siguin socialment responsables

La resposta dels consumidors

- El 70% dels ciutadans europeus afirma que el compromís social de l'empresa és un factor important a l'hora d'adquirir un producte o servei.
- Un 47% afirma, fins i tot, que la responsabilitat social de l'empresa és un factor molt important a l'hora de decidir una compra.

Font: Estudi realitzat per CSR-Europe (Corporate Social Responsibility Network) sobre la responsabilitat social de les empreses.

Què n'opinen els ciutadans?

- El 48% de la població opina que sense l'activitat econòmica de les grans multinacionals molts problemes socials no podrien ser resolts.
- El 43% opina que les empreses, a més de pagar impostos i generar ocupació, han d'anar més enllà del que exigeix la llei i cal que ajudin activament a construir una societat millor per a tothom.
- El 43% de la població parla habitualment, amb amics o familiars, sobre el comportament social o ètic de les empreses.
- El 69% sent respecte per les empreses conegudes per compensar generosament les comunitats en què operen.
- El 9% ha rebutjat comprar productes o serveis per castigar empreses que no són socialment responsables.

Font: Enquesta MORI, del desembre del 2000, sobre responsabilitat social corporativa. S'hi reflecteixen les dades obtingudes a Espanya.

La responsabilitat social a les pimes

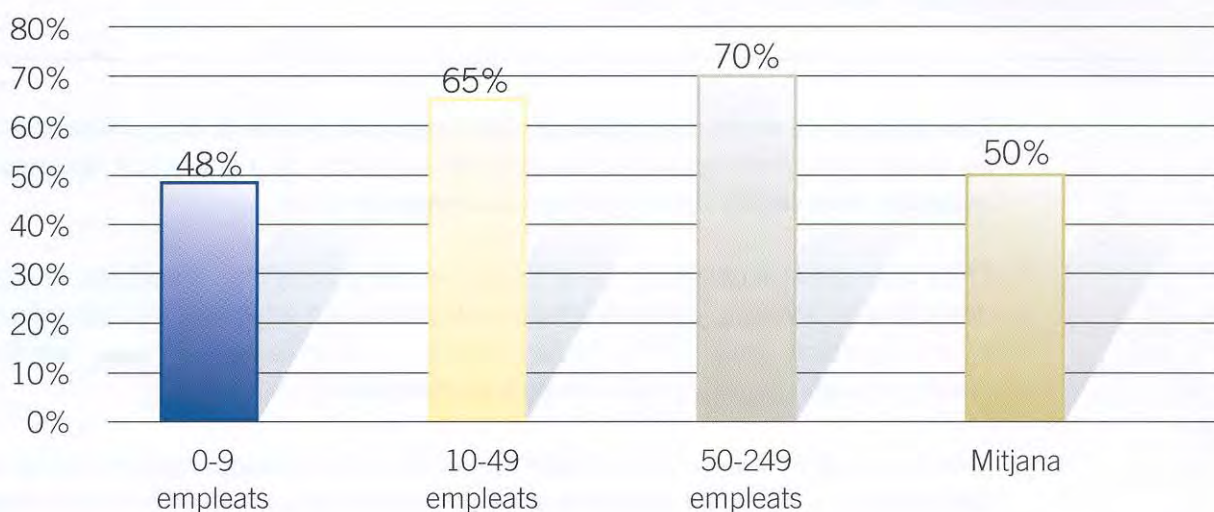
Generalment, la introducció d'un nou concepte o pràctica en el sector empresarial comença sempre per les grans empreses. Tanmateix, no es pot dir que aquest concepte s'hagi consolidat fins que no s'imposi entre les petites i mitjanes empreses.

Això també és el que s'esdevé en el cas de la responsabilitat social, un concepte que en els últims anys ha experimentat un important avenç entre les grans empreses, i que ara comença a expandir-se a les pimes.

La majoria de les empreses a Europa són petites i mitjanes (n'hi ha 19 milions amb menys de 250 treballadors i una facturació anual inferior a 40 milions d'euros).

Segons l'estudi **European SMEs and Social and Environmental Responsibility** (2002), el 50% de les pimes europees desenvolupen activitats en l'àmbit de la responsabilitat social.

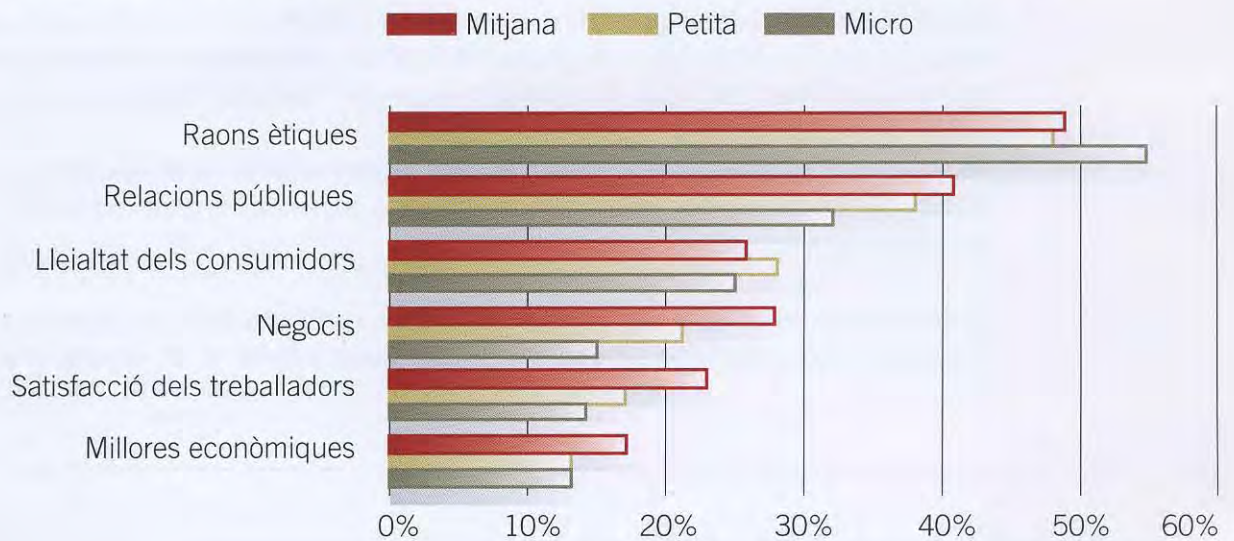
Grau de participació de les pimes en temes socials, segons les dimensions



Font: European SMEs and Social and Environmental Responsibility.

- La majoria de les pimes col·laboren en activitats i projectes relacionats amb l'esport, la cultura, la salut i l'assistència social.
- Aquesta col·laboració es posa en pràctica, principalment, a través de donacions en efectiu, de productes i serveis.
- En la majoria dels casos, aquestes col·laboracions es duen a terme en resposta a sol·licituds, però sovint no s'hi segueix cap enfocament estratègic.

Principals raons per al desenvolupament d'iniciatives socials



Font: European SMEs and Social and Environmental Responsibility.

- Quant a la motivació i els beneficis, mentre que la meitat de les pimes europees addueixen a raons ètiques el desenvolupament d'aquest tipus d'activitats, al voltant de tres quartes parts també assenyalen beneficis en els negocis.

Com acabem de veure, són moltes les empreses que, des de fa anys, interactuen amb les seves comunitats locals de maneres molt diferents, de manera que desenvolupen iniciatives diverses en el camp de la responsabilitat social.

Entre aquestes iniciatives hi ha el patrocini per a activitats esportives i culturals, donacions en espècie, col·laboracions amb programes educatius i escoles, formació en pràctiques per a estudiants, etc. Aquestes accions són tant a curt com a llarg termini, i molts cops són iniciatives aïllades de les empreses.

Sota el nou prisma de la responsabilitat social de l'empresa o responsabilitat social corporativa, es tracta que aquestes accions no siguin iniciatives aïllades que duguin a terme les empreses, sinó que siguin conseqüència de la seva política de responsabilitat social i que, per tant, entrin a formar part de l'estratègia global de l'organització.

El voluntariat corporatiu: una acció socialment responsable

La inversió social que una empresa pot portar a terme en la comunitat en què opera pot adoptar moltes formes diferents. Cada empresa pot escollir la que més s'identifiqui amb la seva pròpia cultura.

Dins del gran nombre d'accions socialment responsables que es poden exercir, promoure el voluntariat corporatiu es presenta com una excel·lent opció estratègica, ja que ofereix una sèrie de beneficis, directes i indirectes, i genera una relació en la qual tots hi guanyen: l'empresa, els empleats, les entitats sense afany de lucre i, en un sentit global, la comunitat on conviuen tots aquests actors socials.

A més, el desenvolupament d'un programa de voluntariat corporatiu constitueix per a una empresa una oportunitat única per demostrar compromís amb la comunitat i en la resolució de problemes socials. En aquest sentit, els empleats voluntaris es converteixen en "ambaixadors" de l'empresa a la comunitat.

El voluntariat corporatiu a Catalunya

El voluntariat a Catalunya és un fenomen social que va en augment. Actualment, més de 670.000 persones (el 13,1% de la població catalana) són voluntaris actius, i cada any s'incorporen uns 19.000 voluntaris nous. D'altra banda, el 47,8% de la població no voluntària s'ha plantejat en un futur no gaire llunyà participar en activitats de voluntariat.

El voluntariat d'empresa sembla ser una nova forma de voluntariat més acceptada per la població catalana, ja que prop del 70% de les persones que actualment treballen estaria disposat a destinar part de la jornada laboral a fer tasques de voluntariat.

Entre la població catalana l'actitud favorable al voluntariat "on line" encara és minoritària, entorn del 20%.

Les persones voluntàries, sobretot els voluntaris per projecte, es mostren més favorables a aquest nou tipus de voluntariat. I el mateix passa entre els ex-voluntaris, on el 36,2% és partidari d'aquest model de voluntariat.

A la vegada, el 60% de la població catalana considera que les associacions de voluntaris haurien d'estar més presents a Internet. (1)

Quant al fenomen del voluntariat corporatiu, entès com aquell que és promogut des de l'empresa amb l'objectiu que els treballadors s'impliquin activament en causes i col·laborin amb organitzacions no lucratives, a Catalunya, com en molts altres països europeus, ja és una realitat en moltes empreses.

A més, els factors culturals, socials i econòmics de la nostra societat catalana asseguren les condicions perquè aquest fenomen, que ha funcionat molt bé en els països anglosaxons, es desenvolupi amb èxit també en el nostre país.

En aquest sentit, durant el passat mes de juliol del 2003, es va celebrar a Barcelona un debat, "El voluntariat corporatiu: una oportunitat per a l'empresa a Catalunya", organitzat pel Departament de Benestar i Família / INCAVOL i el Departament d'Economia i Finances amb la col·laboració de PIMEC-SEFES. Els objectius van ser:

- Conèixer l'opinió, les actituds i la sensibilitat sobre el voluntariat corporatiu que tenen les petites i mitjanes empreses catalanes i aquelles empreses que s'estan plantejant el camí per incorporar-lo dins l'empresa o que ja l'han iniciat.
- Identificar els beneficis, els avantatges, els riscos i els principals frens per a la incorporació del voluntariat corporatiu dins l'empresa.

(1) Font: Els catalans i el voluntariat. Incavol 2000.

- Identificar les condicions internes i externes que podrien afavorir el desenvolupament del voluntariat corporatiu.

El resultat de les intervencions es tradueix en les conclusions següents:

- Quant als beneficis que aporta el voluntariat corporatiu, cal destacar:
 - ✓ Els efectes positius sobre la cohesió, la motivació, el sentit de pertinença dels treballadors i la millora del clima laboral.
 - ✓ L'establiment de vincles de relació més forts entre l'empresa i els seus empleats, que es tradueix en una fidelització més gran i que finalment es trasllada als clients.
 - ✓ L'important efecte positiu que té sobre la imatge (tant internament com externa) d'aquelles empreses que promouen el voluntariat entre els seus treballadors.
- Quant a les condicions, tant internes com externes, que poden afavorir el desenvolupament del voluntariat corporatiu, es van fer les aportacions següents:
 - ✓ El voluntariat corporatiu interessa els *stakeholders* de l'empresa: els accionistes, la direcció, els sindicats, els mateixos treballadors, les entitats sense afany de lucre i l'administració han d'estar compromesos i han d'actuar com a aliats.
 - ✓ El voluntariat corporatiu no depèn de la mida de l'empresa; en canvi, sí que depèn, perquè es desenvolupi, del grau de sensibilitat intern de cada empresa.
 - ✓ Hi ha mecanismes que poden accelerar el desenvolupament del voluntariat corporatiu. Cal destacar-ne:
 - Més comunicació interna i externa per part de l'empresa que ajudi a valorar i fer tangible, davant els *stakeholders*, els beneficis que aporten les activitats de voluntariat corporatiu.
 - La difusió de bones pràctiques de voluntariat corporatiu per crear mimetisme entre les empreses.
 - L'estudi de mesures en l'àmbit legal que beneficiïn les empreses que porten a terme iniciatives de voluntariat corporatiu.
 - Més diàleg entre els representants institucionals de les empreses, l'administració i les organitzacions per tal d'estudiar noves línies d'actuació per difondre i promoure el voluntariat corporatiu al nostre país.
 - Més difusió del voluntariat corporatiu als mitjans de comunicació.
 - La difusió de bones pràctiques de creació i difusió d'instruments d'assessorament tant per a les empreses com per a les organitzacions socials que facilitin informació, orientació i que promoguin la relació entre els dos sectors, **com ara la iniciativa de l'INCAVOL recentment presentada a www.xarxanet.org.**

La guia per promoure el voluntariat corporatiu a l'empresa

Aquesta guia ha estat concebuda com un instrument perquè les empreses catalanes es familiaritzin amb les idees bàsiques que poden ser d'utilitat a l'hora de promoure

el voluntariat corporatiu, un tema relativament nou en l'àmbit empresarial.

Està dirigida a tots els responsables d'empreses, tant de pimes com d'empreses de gran dimensió, que, sensibilitzats pels temes socials, estan convençuts de la importància de la implicació social de l'empresa en les comunitats on estan presents.

Elaborada per iniciativa de l'Institut Català del Voluntariat (INCAVOL), organisme del Departament de Benestar i Família de la Generalitat de Catalunya, aquesta guia té com a propòsit oferir informació i servir d'eina d'orientació i suport per a totes les empreses que volen establir relacions amb les organitzacions no lucratives que operen a Catalunya i amb la societat civil, a través de la promoció del voluntariat entre els seus treballadors.

La guia pretén ser un marc de referència tant per a les empreses que ja desenvolupen iniciatives de voluntariat corporatiu com per a les que estan interessades a posar-les en marxa. Intenta cobrir els aspectes més rellevants del voluntariat corporatiu recorrent un camí que va des dels aspectes més teòrics, concepte i definició del voluntariat corporatiu, fins als més pràctics, descrivint iniciatives que es poden dur a terme. Fa èmfasi, a més, en els múltiples beneficis que l'aplicació dels programes de voluntariat corporatiu reporta a totes les parts involucrades: empresa, empleats i comunitat.

Finalment, i per complementar aquesta guia, s'exposen alguns exemples d'empreses que desenvolupen programes de voluntariat en què intervenen els empleats.

2.- Què és el voluntariat corporatiu?

El concepte de voluntariat corporatiu neix als Estats Units a finals dels anys setanta i comença a agafar força a principis dels vuitanta. En l'actualitat, el voluntariat corporatiu està plenament incorporat i desenvolupat als països anglosaxons, i de mica en mica es va implantant en la resta dels països europeus.

El voluntariat corporatiu el podem definir com el conjunt d'accions desenvolupades per part d'una empresa per iniciativa pròpia i de manera voluntària, dirigides a contribuir al desenvolupament social, cultural i mediambiental de la seva comunitat, en què intervenen empleats, jubilats i familiars, com a part de l'estratègia de responsabilitat social de l'empresa.

L'objectiu últim del voluntariat corporatiu és mobilitzar la voluntat i la disposició activa dels empleats d'una empresa, perquè portin a terme activitats orientades a millorar les condicions de vida de les comunitats on estan presents, a través de l'esforç compartit.

Més enllà dels projectes de voluntariat corporatiu, l'empresa, amb el desenvolupament d'experiències i pràctiques, té un paper de lideratge social i transmet per mitjà dels seus professionals una ètica i un civisme a l'organització i també a la societat, tan necessaris avui dia.

Els programes de voluntariat corporatiu amb més èxit són aquells que incorporen les prioritats de l'empresa, els interessos dels empleats i les necessitats de la comunitat.



3.- Per què pot interessar a la meva empresa fomentar el voluntariat corporatiu?

La idea que el voluntariat corporatiu “és bo” per a la comunitat no és suficient per convèncer una empresa perquè dugui a terme, juntament amb els seus empleats, un programa d'aquesta naturalesa.

El voluntariat corporatiu, a més de ser una forma molt efectiva d'establir relacions de mútua confiança amb la comunitat, beneficia l'empresa, els empleats i la comunitat.

Quins són els beneficis del voluntariat corporatiu per a la meva empresa?

- Contribueix al desenvolupament social de la comunitat en què opero i treballa.
- Millora la imatge pública de la meva empresa i pot contribuir a reforçar la lleialtat dels clients vers la meva marca.
- Ofereix a la meva empresa nous canals de comunicació sobre el que s'esdevé a la comunitat i quins són els desafiaments que afronta.
- Es crea una gran relació entre els empleats dels diferents departaments, àrees i nivells de l'empresa, a causa del caràcter lineal de la pràctica voluntària.
- Promou un clima laboral positiu, ja que els empleats descobreixen afinitats mútues.
- Proveeix els directius d'un mecanisme per renovar les seves habilitats i mantenir-se sintonitzats amb les circumstàncies de la realitat social.
- Incrementa l'atractiu de l'empresa per a potencials empleats.
- Permet construir un “pont” entre l'empresa i la comunitat i alimenta el sentiment de treballar de manera conjunta per a un benefici mutu.

Quins són els beneficis del voluntariat corporatiu per als empleats?

- Fomenta la identificació dels empleats amb la companyia i ajuda que se sentin satisfets per treballar en una empresa que es preocupa per la problemàtica social.
- Augmenta el grau de motivació dels empleats perquè senten que fan alguna cosa útil i, per tant, creix la seva autoestima.
- Genera un sentiment de satisfacció gràcies a la sensació d'ajudar els altres i s'aconsegueix un impacte en la resolució dels problemes de la comunitat.
- Alimenta la creativitat i el pensament innovador, perquè involucra els empleats en un món desconegut.
- Ofereix l'oportunitat de posar a prova les habilitats professionals (noves o existents) en un entorn amb un nivell de pressió baix.
- Fomenta habilitats de lideratge.
- Ajuda a construir millores relacionades i capacitats de treball en equip.
- Augmenta la capacitat per treballar en la diversitat.
- Proveeix el voluntariat d'una visió global de l'organització i del seu funcionament, en lloc de la visió generalment restringida a les circumstàncies particulars de l'empleat a l'empresa.
- Ajuda els empleats que són a prop de la jubilació a valorar algunes de les seves habilitats i a planificar noves i possibles opcions de carrera o d'activitat voluntària.

I per a les organitzacions?

- Veuen incrementada la provisió de voluntaris.
- Obtenen nous recursos, com ara donacions en espècie i donacions en efectiu per part de l'empresa i dels empleats.
- Es beneficien dels coneixements, les habilitats professionals i l'experiència dels empleats voluntaris.
- S'incorporen noves habilitats i energies a la resolució dels problemes quotidians.
- Ajuda a trencar barreres i incrementar la comprensió mútua.
- Facilita la possibilitat d'arribar a nous destinataris: els empleats voluntaris tenen contactes a través dels seus cercles socials i professionals, davant els quals poden presentar-se com a "ambaixadors" de l'organització.
- Els empleats voluntaris poden convertir-se en donants potencials o bé ser intermediaris davant l'empresa per concretar una donació.

4.- Quins passos cal seguir per posar en marxa un programa de voluntariat corporatiu?

El procés de dissenyar i fer anar un programa de voluntariat corporatiu és una experiència força particular que depèn molt de les característiques de cada empresa. Per això no existeix una recepta única, sinó només un conjunt de recomanacions i orientacions que cal seguir.

A continuació veurem una sèrie de passos que ens poden ajudar a assegurar l'èxit del nostre programa de voluntariat corporatiu.

Encara que és aconsellable que aquest procés de disseny i posada en marxa es faci pas a pas, no és imprescindible complir el mateix ordre en què s'exposen els passos ni seguir-ne les indicacions al peu de la lletra.

1.- Compromís i suport de la direcció

Com ja hem vist, el fet de posar en marxa un programa de voluntariat corporatiu és una iniciativa que aporta nombrosos beneficis tant per a l'empresa i els seus empleats, com per a les organitzacions. És, per tant, una oportunitat excel·lent, i per aquest motiu s'ha de comptar amb el consens de tota la direcció de l'empresa.

Per assegurar l'èxit d'un programa de voluntariat corporatiu és tan important com necessari confiar en el compromís, el suport i la bona disposició de la direcció de l'empresa.

A més, el fet que la direcció hi doni suport obertament i que, fins i tot, participi en les accions de voluntariat serveix com un exemple excel·lent, tant a l'hora d'obtenir el suport dels caps de departament perquè permetin que els empleats facin activitats voluntàries, com per motivar la resta del personal de l'empresa.

2.- Què n'opinen els empleats, del voluntariat?

Abans de la posada en marxa d'un programa de voluntariat corporatiu, i un cop s'han obtingut el compromís i el suport de l'empresa, és bo fer un petit estudi o una anàlisi interna entre els empleats, amb l'objectiu de conèixer quines són les seves inquietuds, opinions i sensibilitats en relació amb aquest tema.

En aquest sentit, fer aquest estudi o anàlisi interna ens facilitarà informació sobre:

- La participació social dels empleats en activitats de voluntariat, és a dir, si col·laboren en alguna activitat com a voluntaris, quin tipus d'activitat fan, quina disponibilitat tenen, quins col·lectius o quines problemàtiques els amoïnen, etc.
- La predisposició dels empleats (tant la d'aquells que porten a terme o han portat a terme activitats de voluntariat com la dels que no ho han fet mai) a participar en alguna iniciativa d'aquest tipus promoguda per la seva empresa.

3.- Com es coordinarà el programa de voluntariat corporatiu?

Gràcies a la informació que hem obtingut a través de l'anàlisi interna, i tan bon punt la direcció de l'empresa assigni els recursos per a la posada en funcionament del programa, n'haurem de dissenyar amb detall tots els elements. Però abans cal decidir com es coordinarà el programa:

- ✓ Generalment es nomena un coordinador del programa que pertany a l'empresa.
- ✓ Tanmateix pot constituir-se un comitè de treball format per empleats de diferents àrees o departaments de l'empresa.
- ✓ També hi ha la possibilitat que una organització externa sense ànim de lucre porti a terme les tasques de coordinació.

4.- Quin grau d'implicació ha de tenir la meua empresa a l'hora de posar en marxa un programa de voluntariat corporatiu?

Hi ha tres models principals d'actuació, amb diferents implicacions, que la nostra empresa pot posar en marxa respecte del voluntariat corporatiu:

1. Incentivar el voluntariat facilitant informació sobre entitats i programes: la nostra empresa pot donar a conèixer i promoure entre els empleats la possibilitat de portar a terme activitats de voluntariat en diferents organitzacions locals, però sense entrar en la gestió de la relació empleat-organització. És a dir, es tracta únicament de facilitar als empleats informació sobre diferents organitzacions que necessiten voluntaris (quin tipus d'organització és, quin treball desenvoluparan els voluntaris, quines aptituds o disponibilitats de temps han de tenir, etc.) i animar-los perquè hi participin.
2. Involucrar els empleats en tasques de voluntariat mitjançant la gestió de programes propis: la nostra empresa pot motivar i involucrar els empleats perquè portin a terme tasques de voluntariat, a través de la creació i el desenvolupament de programes incentivats, tasques que seran coordinades des de la mateixa empresa.
3. Model mixt (incentivació + gestió). És el model de voluntariat corporatiu més extens entre les empreses que duen a terme aquest tipus d'iniciatives. Es tracta d'un model mixt de voluntariat corporatiu que inclou tant la incentivació i promoció de l'acció de voluntariat com la gestió de programes i iniciatives de disseny propi.

5.- Quines són les formes més adequades per involucrar els empleats en activitats de voluntariat corporatiu?

Hi ha moltes maneres d'involucrar els empleats. A continuació, farem esment, a tall d'exemple, de les formes més habituals i utilitzades per les empreses, i n'analitzarem els punts forts i dèbils.

Dedicació de temps lliure. Les empreses animen els seus empleats perquè dediquin part del seu temps lliure a col·laborar amb diferents organitzacions. Com que aquestes

activitats de voluntariat es duen a terme fora de l'horari laboral, sovint les empreses estableixen mesures per reconèixer i retribuir aquest tipus d'oci i descans que els seus empleats han destinat a ajudar els altres.

Exemples

- L'empresa fa donacions econòmiques a aquelles organitzacions en què els seus empleats col·laboren com a voluntaris durant les seves hores lliures.
- L'empresa proporciona ajudes a organitzacions en què els treballadors treballen com a voluntaris. Per sol·licitar l'ajuda, els treballadors han de col·laborar en l'organització com a voluntaris un mínim d'hores del seu temps de descans en un període determinat.
- Per cada X hores a la setmana del seu temps lliure que un treballador dediqui a tasques de voluntariat, l'empresa posa a la seva disposició una hora del seu temps de treball perquè continuï realitzant aquesta tasca.

Bancs de temps. L'empresa destina un nombre d'hores màxim a l'any perquè els empleats puguin portar a terme activitats de voluntariat en organitzacions.

Exemple

- L'empresa permet als seus treballadors passar una hora setmanal o mensual, o un cop a l'any, un dia laboral remunerat, treballant en les organitzacions que ells mateixos escullin.

Voluntariat professional. L'empresa posa al servei de les organitzacions les habilitats i experiències dels seus treballadors per a quan els necessitin. En la majoria dels casos, el treballador "en préstec" ajuda l'organització en àrees com ara l'administració general, la comptabilitat, la planificació, les accions legals, etc.

Exemples

- L'empresa desenvolupa convenis per prestar els seus empleats a diferents organitzacions per a projectes específics o campanyes de recaptació de fons.
- L'empresa anima els seus treballadors perquè formin grups de voluntaris de treballadors tècnics qualificats per prestar ajuda a entitats sense ànim de lucre en determinades àrees, com ara advocats que treballin assessorant legalment els associats o administratius que col·laborin duent la comptabilitat de l'organització.
- L'empresa motiva el personal jubilat de la seva empresa perquè elabori els seus propis programes de voluntariat. Aquests programes tenen dos objectius: amb la seva experiència, ajudar les organitzacions en les seves activitats i fer que aquestes persones es mantinguin ocupades col·laborant com a voluntàries després de la jubilació.

Contribució a causes. A petició dels treballadors, l'empresa dóna suport econòmicament als programes i projectes de determinades organitzacions que desenvolupin la seva tasca en l'entorn d'una causa concreta.

Exemples

- L'empresa permet a tots els treballadors donar una part de la seva nòmina, automàticament, a les organitzacions sense ànim de lucre que ells mateixos escullin. L'empresa, per la seva part, cobreix totes les despeses administratives i d'impostos, perquè les organitzacions rebin íntegrament els diners donats pels empleats.
- L'empresa dóna l'oportunitat a tots els empleats de fer que les seves contribucions siguin entregades a un llistat d'organitzacions prèviament seleccionades.
- L'empresa i els empleats col·laboren conjuntament amb organitzacions humanitàries després d'algun desastre natural, tant amb donacions econòmiques com participant en campanyes de donació de sang o recollida de menjar i roba, medicaments, etc., per a les zones afectades.

Contribució conjunta (*matched giving*). Els empleats fan donacions econòmiques a diferents organitzacions. Aquestes donacions es realitzen de diferents maneres: recaptacions especials per a ajuda a catàstrofes naturals, retencions voluntàries i anònimes a les nòmines o pagues extres, entrega del sou d'un dia a l'any, etc. Mentrestant, l'empresa fa donacions econòmiques pel mateix import que les dels seus treballadors.

Exemples

- L'empresa dóna un euro per cada euro aportat pels empleats a les organitzacions que ells mateixos triïn.
- L'empresa porta a terme un programa de donació equivalent per ajudar en casos de desastres naturals o conflictes armats.

Contribució en espècie. Aquest programa està relacionat amb l'anterior, ja que les organitzacions i les institucions seleccionades poden escollir l'opció de rebre la donació en metàl·lic o bé en materials o equipament. Sovint aquestes contribucions són el resultat de peticions dels empleats en nom de les organitzacions en què desenvolupen tasques de voluntaris.

Exemples

- L'empresa fa una donació d'equips informàtics o materials d'oficina a les organitzacions en què els empleats de l'empresa fan tasques com a voluntaris.
- L'empresa fa descomptes especials, en la compra dels productes que comercialitza, a les organitzacions on els treballadors fan tasques com a voluntaris.

Suport a les iniciatives dels empleats. L'empresa premia, econòmicament o bé mitjançant la donació de material, els projectes de voluntariat o de recaptació de fons que han estat dissenyats i desenvolupats pels seus propis treballadors, i hi dóna suport. Per això, els empleats que vulguin desenvolupar un programa de voluntariat en una organització en concret, hauran de presentar a l'empresa un document informatiu sobre l'organització beneficiària, una explicació del projecte i el pressupost aproximat o material que necessitaran per dur a terme el projecte.

Exemples

- L'empresa fa una donació econòmica a les organitzacions en què els empleats han posat en marxa els projectes més originals.
- L'empresa premia econòmicament els millors projectes de voluntariat desenvolupats pels seus empleats juntament amb un membre jove de la seva família.

L'empresa també pot donar suport econòmic a diferents activitats de voluntariat de baix cost presentades pels seus treballadors.

Exemples

- ✓ Recollida de roba, menjar i joguines.
- ✓ Venda de números per a rifes.
- ✓ Participació en maratons o curses benèfiques.
- ✓ Organització de campanyes de donació de sang.
- ✓ Instal·lació de guardioles a les zones de lleure de les oficines.
- ✓ Instal·lació de màquines de cafè de comerç just.
- ✓ Difusió d'informació sobre ONG i projectes socials, etc.

Actes. L'empresa anima els seus empleats perquè participin amb les seves famílies en diferents activitats d'àmbit local; principalment, per recaptar fons.

Exemples

- Un cop a l'any, l'empresa fa una campanya de recollida de donacions per a determinades organitzacions.
- Durant una setmana a l'any, l'empresa presenta als seus empleats diferents actes per a la recaptació de fons, i els anima perquè hi col·laborin desinteressadament.

Premis per reconèixer la tasca voluntària dels treballadors. L'empresa reconeix la tasca d'aquells empleats que porten a terme accions de voluntariat en organitzacions. Els premis consisteixen en un reconeixement per als empleats, una donació econòmica per a les organitzacions on els empleats col·laboren o una combinació d'ambdues.

Exemple

- Mitjançant la celebració d'un acte especial, la direcció de l'empresa reconeix públicament els empleats que més s'han distingit per la seva tasca voluntària de feina i hi contribueix amb una donació a les organitzacions en què els empleats han posat en marxa els projectes més originals.

Programes. Programes dissenyats per la mateixa empresa que permeten canalitzar i gestionar la participació voluntària dels seus empleats. Aquest tipus de programes tenen relació amb la pròpia activitat de l'empresa i aprofiten els seus recursos i capacitats de manera que els posen a disposició dels seus empleats. En aquests programes es poden integrar d'una manera creativa la gran majoria de les formes de col·laboració que acabem de veure.

Després d'analitzar els avantatges i inconvenients de cada una de les formes de col·laboració, farem una selecció de les que siguin més coherents amb els recursos i les capacitats de la nostra empresa.

Formes de col·laboració	Avantatges	Inconvenients
Dedicació del temps lliure	És la mesura que fa més tangible la participació dels empleats.	L'empresa ha de demostrar d'alguna manera que valora l'esforç que fan els seus empleats.
Bancs de temps	És un indicador clar i tangible del compromís social adquirit per l'empresa.	Poden existir possibles reticències internes en l'empresa a assumir un compromís d'aquest tipus.
Voluntariat professional	S'aprofiten els recursos humans de l'empresa. Es dona als jubilats l'oportunitat de col·laborar i continuar treballant.	Poden existir reticències internes en l'empresa a "prestar" els seus empleats durant molt de temps en hores de treball.
Contribució a causes	Facilita establir relacions a llarg termini i una relació més gran entre la col·laboració dels empleats i els recursos que ofereix l'empresa.	En centrar-se en una única causa, exclou altres possibles causes.
Contribució conjunta	Té una gran visibilitat i és molt popular entre els empleats.	Pot ser percebuda com a poc implicant si es converteix en el principal eix d'actuació de l'empresa i dels seus treballadors, i no es combina amb cap altre tipus d'actuacions.
Contribució en espècies	Té una alta visibilitat i permet afegir un valor més gran si les contribucions es canalitzen mitjançant els seus empleats.	Cal identificar en detall quines necessitats de les ONG poden ser satisfetes amb els serveis i els equipaments de l'empresa.
Suport a iniciatives d'empleats	Té una gran visibilitat i és molt motivant per als empleats.	Requereix una implicació per part de l'empresa i la dedicació de recursos al seguiment i control de les iniciatives amb suport.
Actes	Els actes dirigits al personal aconsegueixen motivar-lo a dur a terme activitats de voluntariat.	Aquests actes tenen un efecte puntual i, a més, cal molta planificació i coordinació per dur-los a terme.
Premis de reconeixement	És molt motivant i pot constituir una oportunitat per promoure l'interès i estimar la participació dels empleats en aquest tipus d'activitat.	El reconeixement en si pot ser un fre a la participació dels empleats en aquest tipus d'iniciativa.
Programes	Permeten canalitzar i gestionar l'acció voluntària sota paràmetres establerts per l'empresa. Es poden integrar d'una manera creativa la gran majoria de les formes de col·laboració. Fan possible la col·laboració individual i col·lectiva (a través d'equips formats per treballadors) dels empleats.	Requereix una gran implicació per part de l'empresa i la dedicació de temps i recursos al seguiment i control dels programes

6.- En quins camps d'actuació i amb quines organitzacions volem col·laborar?

Un dels objectius principals d'un programa de voluntariat corporatiu és promoure la participació dels nostres empleats en iniciatives i organitzacions amb projectes que abracin pràcticament tots els col·lectius i camps d'actuació social.

Un cop identificats els col·lectius amb què volem col·laborar i els camps d'actuació, identificarem i seleccionarem diferents organitzacions que treballin en aquests camps.

Camps d'actuació	Exemples d'activitats de voluntariat que es poden realitzar
Voluntariat social	Atenció a col·lectius: - alcoholisme i toxicomanies (tant els afectats com les seves famílies): suport al tractament, accions preventives - persones en conflicte social (persones detingudes, internes en centres penitenciaris): suport a les famílies - gent gran (persones que viuen soles): acompanyament a llar, etc. - malalties (de llarga durada o terminals): acompanyament, informació, assessorament a la família, etc. - immigrants, refugiats i minories ètniques: acollida, habitatge... - pobresa, risc social i marginació - persones amb disminucions físiques, psíquiques i sensorials: informació i assessorament en àmbits diversos... - maltractaments (violència domèstica...): suport en l'assistència... - salut mental: suport en el tractament psicològic... - analfabetisme: suport en l'ensenyament de la lectura i l'escriptura
Voluntariat de cooperació internacional	- Des de Catalunya: xerrades, publicació de butlletins, campanyes per donar suport econòmic a projectes de desenvolupament... - En els països destinataris de l'acció: camps de treball, suport en les actuacions d'emergència...
Voluntariat ambiental	- Patrimoni ambiental (destinat a defensar, protegir, promoure i recuperar el medi): tasques de denúncia, defensa i protecció, vigilància forestal, suport a la recuperació del patrimoni, tasques de promoció i manteniment de la natura urbana i sensibilització - Moviment de sensibilització ambiental: destinat a donar a conèixer a la població el medi que l'envolta i a informar i educar la població pel que fa a la contaminació, les deixalles i els residus
Voluntariat cultural	- Promoció, creació, conservació i difusió de la cultura: suport en la investigació en els diferents camps, suport a la recuperació del patrimoni cultural
Participació ciutadana / civisme	- Entitats de col·laboració ciutadana: participació en activitats de caràcter popular, tasques auxiliars d'actes cívics, esportius... - Moviments veïnals: organitzacions de les festes populars, etc.
Promoció de col·lectius	- Gent gran: esplais, casals, jornades de formació - Pares: activitats d'assessorament, organització... - Moviments confessionals: participació en l'organització d'activitats - Amicals: activitats de formació, de gestió d'entitats... - Dones: assessorament jurídic, psicològic i assistencial - Defensa de col·lectius: de drets humans, pacifisme.. - Estudiants: suport en les activitats d'informació, formació... - Usuaris/consumidors: suport en les tasques de formació, assessorament, orientació jurídica, informació... - Entitats d'agermanament
Emergència i socors	- Catàstrofes (en casos de terratrèmols, inundacions...): mobilització de la població, ajudes materials, suport psicològic immediat, localització de recursos - Protecció civil - Atenció en carretera: suport en campanyes de prevenció... - Accions contra el foc: suport en la vigilància, neteja de boscos... - Socorrisme: suport en la vigilància, en les accions de socors
Desenvolupament socioeconòmic	- Contra l'atur: activitats d'assessorament i formació ocupacional...
Lleure	- Educació en el lleure: jocs diversos, visites a museus, excursions - Promoció i pràctica de l'esport: organització de partits de diferents esports, suport en la gestió d'aquestes entitats
Drets humans	- Sensibilització, denúncia...
Altres	- Suport a l'associacionisme

Un aspecte que és important destacar és que la col·laboració dels empleats en activitats de voluntariat corporatiu, tant si es fa d'una manera individual com si és per equips, sempre s'ha de dur a terme en el marc d'una organització, ja que d'aquesta manera assegurem:

- En primer lloc, que el resultat de l'acció voluntària dels empleats sigui mesurable i controlable, ja que en fer-se l'activitat en l'entorn d'una organització, aquesta organització assumeix la responsabilitat d'informar l'empresa sobre les activitats de voluntariat que duguin a terme els seus empleats.
- En segon lloc, que disminueixin els possibles riscos que pot suposar donar suport a l'activitat de voluntariat d'un empleat que vagi per lliure, fora d'un marc organitzatiu estructurat com el que ofereixen les organitzacions que duen a terme aquests programes.

La identificació i selecció de les organitzacions amb què col·laborarem s'ha de dur a terme segons uns criteris determinats, entre els quals destaquem:

- Organitzacions amb proximitat territorial i fàcil accés per part dels voluntaris.
- Organitzacions amb capacitat i experiència en el desenvolupament de programes de voluntariat.
- Organitzacions amb què col·laboren, han col·laborat o tenen interès a col·laborar els empleats de l'empresa.

En aquest sentit, es poden trobar recursos d'informació disponibles on les empreses poden rebre assessorament sobre organitzacions i contactar i intercanviar informació sobre projectes i activitats que es desenvolupen sobre voluntariat corporatiu i altres experiències, per mitjà, per exemple, de **xarxanet.org (Xarxa Associativa i de Voluntariat de Catalunya)**.

Xarxanet.org (<http://www.xarxanet.org>) és una plataforma tecnològica pionera a Europa, impulsada per l'INCAVOL (Institut Català del Voluntariat), que posa a l'abast dels ciutadans i les ciutadanes, les entitats i les empreses, la informació i els recursos del món associatiu i de voluntariat.

Així, respecte a la relació del moviment associatiu amb les empreses, **xarxanet.org** disposa, d'una banda, d'un **portal específic "Tercer sector i empresa"** on els usuaris poden trobar informació sobre **novetats** en aquest terreny, **càpsules de coneixement** amb continguts pràctics i temes d'interès, respostes a **preguntes més freqüents (PMF)**, **assessorament** i espai de consultes; formació amb convocatòries dels cursos; **agenda** d'activitats, actes i **fòrums** de temes d'aquest àmbit; i, d'altra banda, **un espai d'utilitats "Captació de recursos"** concebut com un espai de trobada (parquet) on les empreses i les entitats poden intercanviar informació, posar-se en contacte, col·laborar en projectes, establir dinàmiques de patrocini i esponsorització, conèixer experiències de voluntariat d'empresa o corporatiu, etc.

A més, els usuaris registrats a **xarxanet.org** poden tenir accés a una publicació digital específica sobre aquesta matèria.

7.- De quina manera podem incentivar els nostres empleats perquè participin en el programa de voluntariat?

L'animació és un aspecte molt important que cal tenir en compte a l'hora d'establir un programa de voluntariat corporatiu. És necessari desenvolupar estratègies i accions d'animació amb l'objectiu de motivar i incentivar els empleats perquè participin en el programa i per donar-los-el a conèixer.

A continuació, i com a exemple, farem esment d'algunes accions d'animació que l'empresa pot dur a terme:

- Difondre internament el programa per generar coneixement i interès per participar-hi.
- Donar informació, orientar i atendre les peticions dels empleats que sol·licitin informació.
- Realitzar accions d'informació i comunicació sobre les iniciatives de programes de voluntariat en marxa, resultats aconseguits, notícies, etc.
- Crear un "club de voluntaris" en la mateixa empresa on els empleats que porten a terme aquestes activitats puguin intercanviar informació i experiències.
- Organitzar cursos de formació per a aquells empleats que no fan activitats de voluntariat per falta d'informació.
- Reconèixer i premiar la tasca dels empleats que desenvolupen activitats de voluntariat en organitzacions socials i culturals.

Valoració i reconeixement de la tasca del voluntariat

En l'àmbit del voluntariat, el reconeixement és molt important. Per molt abnegada que sigui una persona, veure que el resultat d'un esforç voluntari és valorat i reconegut produeix una satisfacció personal i en la resta dels treballadors, la qual cosa suposa un fort estímul per continuar treballant. Quan aquest esforç és oficialment reconegut, els ànims sembla que es renoven.

Part de l'èxit de la política de valoració i reconeixement és descobrir quina és la manera més adequada de fer valer la tasca dels voluntaris. Al final la política de valoració i reconeixement ha de servir com a estímul i no com a instrument de competició entre els voluntaris. Un dels secrets per evitar aquest risc és no deixar que els voluntaris perdin de vista la dimensió solidària d'aquest reconeixement.

A continuació farem esment d'alguns exemples d'accions de valoració i reconeixement a la feina dels voluntaris. Sovint és més important la manera com es fa aquesta valoració i el reconeixement que no pas el premi en si.

- Premis per equips, basats en criteris clars i objectius que hagin estat definits amb la participació de tots els voluntaris. Es recomana que el premi sigui més simbòlic que material, en sintonia amb la causa, i que sigui desitjat pels voluntaris, com ara recursos per utilitzar-los en els projectes en què col·laboren.
- Nominació dels empleats premis de voluntariat externs a l'empresa.
- Divulgació de les accions del voluntari o equip de voluntaris en els mitjans de comunicació de l'empresa (butlletí, taulers d'anuncis, revistes, intranet, etc.).
- Distribució de pins, samarretes, etc.
- Enviament de cartes de felicitació i agraïment per la tasca prestada.
- Invitació als voluntaris perquè expliquin la seva experiència als companys de feina.
- Visita d'alts càrrecs de l'empresa als projectes que reben el suport dels voluntaris.
- Realització d'actes especials.

El reconeixement ha de ser personalitzat, basat en les necessitats i els desitjos del voluntari; a més, ha de ser merescut, immediat, creatiu i divertit, innovador, variat i àmpliament divulgat.

8.- Com podem donar a conèixer el programa?

Un altre dels elements clau per generar coneixement i motivació i per incentivar la participació dels empleats en el programa de voluntariat corporatiu, és la comunicació.

La comunicació interna serveix per:

- Informar tots els treballadors, incloent-hi els no voluntaris, sobre la política de voluntariat vigent a l'empresa, de manera que les accions de voluntariat siguin conegudes, valorades i respectades.
- Oferir informació referent als programes de voluntariat que s'estan portant a terme, qui en són els responsables, de quina manera funcionen els programes, com hi dóna suport l'empresa, com s'hi pot col·laborar com a voluntari, quines són les possibilitats d'actuació, etc.
- Conscienciar els treballadors de la importància de l'acció voluntària.
- Motivar els voluntaris.
- Mobilitzar els treballadors perquè s'adhereixin al programa.
- Donar visibilitat a les accions de voluntariat.
- Difondre els resultats generats amb els treballs dels voluntaris, creant un clima propici, i incentivar la continuïtat de l'acció.

Per a la comunicació amb els empleats, l'empresa pot utilitzar tots els instruments de comunicació interna de què disposa: correu intern, correu electrònic, intranet, pàgina web corporativa, fullets, material de PLV (pòsters, tauler d'anuncis), butlletins i revistes internes, ràdio interna, memòria anual de l'empresa, conferències i reunions internes, etc.

Cada empresa ha de fer el seu diagnòstic i identificar les formes de comunicació més eficients d'acord amb el perfil del seu públic intern. En cadascun d'aquests instruments és convenient que existeixi una secció específica que es dediqui a tractar temes relacionats amb el programa de voluntariat corporatiu.

És desitjable que la comunicació amb el públic intern sigui fluida abans que l'empresa comenci a portar a terme accions de comunicació destinada al públic extern, que inclou els *stakeholders* i la societat en general.

La comunicació amb el públic extern permet:

- Legitimar el programa de voluntariat internament i externament.
- Donar visibilitat a les accions de l'empresa en l'àrea del voluntariat corporatiu, de manera que s'afegeix valor a la seva imatge.
- Donar a conèixer el programa de voluntariat a organitzacions que demanen la col·laboració de voluntaris.
- Motivar altres empreses a adoptar polítiques similars.

Quant a la comunicació externa, l'estratègia ha de centrar-se en dues línies principals d'actuació:

- Captar noves organitzacions que desenvolupin programes de voluntariat i demanin voluntaris.

- Valorar davant la societat les activitats de voluntariat dels seus empleats, com a manera de reconèixer aquesta tasca. En aquestes accions els protagonistes són l'empleat i la tasca voluntària que porta a terme.

Els instruments utilitzats per donar a conèixer a les organitzacions i a la societat aquest tipus d'activitats són, principalment, els mitjans de comunicació social d'àmbit local, nacional i especialitzats, els mitjans de comunicació de les organitzacions, la memòria anual de l'empresa i la participació en simposis, les conferències, els fòrums, els actes, etc.

La comunicació, tant la interna com l'externa, ha de ser àgil, autèntica, transparent, objectiva, creativa i sistemàtica, i cal que tingui un contingut interessant i que sigui visualment atractiva.

9.- Quin instrument necessito per mobilitzar els meus empleats i aconseguir que participin en el programa?

Per canalitzar la participació dels empleats en el programa de voluntariat corporatiu, cal establir un sistema que doni resposta a les demandes d'informació dels empleats i que desenvolupi de manera proactiva les accions per promoure que hi participin i s'hi impliquin.

Entre els instruments d'informació i gestió que es poden fer servir, tant per dur a terme l'animació com perquè els empleats accedeixin a la informació sobre els programes o les iniciatives de voluntariat que s'estan duent a terme, destaquen:

Els suports de comunicació interna: correu intern, fullets, material de PLV, tauler d'anuncis, etc., mitjançant els quals s'informa de les notícies, les novetats dels programes i els resultats de les accions desenvolupades.

En funció de les dimensions de l'empresa i del nombre d'empleats, es podria estudiar la possibilitat de fer servir el telèfon o Internet per coordinar la participació dels empleats.

- El telèfon, a través de la creació d'un servei d'informació i atenció telefònica per als empleats que duguin a terme o vulguin fer activitats de voluntariat, dins l'empresa o a través d'una organització.
- Internet, a través de la creació d'un espai propi en la intranet de l'empresa per al desenvolupament de diferents activitats informatives, formatives i de foment de la participació.

10.- Posada en marxa del programa

Independentment del model de voluntariat corporatiu que haguem decidit utilitzar, el funcionament del programa serà el mateix:

1. Després d'identificar les organitzacions amb què ens agradaria col·laborar, és convenient fer un acord de col·laboració.
2. Convé que les organitzacions nomenin un responsable que actuï com a interlocutor nostre.

3. Mitjançant aquest interlocutor, les organitzacions faciliten a l'empresa informació actualitzada sobre l'activitat de voluntariat desenvolupada.

Quant als instruments necessaris per capturar dades i informació sobre el funcionament del programa, ens basarem en un senzill sistema d'informació que ens ha de permetre:

- La consulta d'informació sobre organitzacions i els seus programes de voluntariat per part dels empleats.
- El registre dels empleats en programes de voluntariat.
- La gestió de la informació sobre organitzacions participants i els seus programes.
- La gestió de l'animació mitjançant l'enviament proactiu d'informació als empleats.
- L'obtenció d'informació sobre la participació dels empleats en els programes de voluntariat corporatiu.

11.- Avaluar els resultats del programa

És important avaluar no solament els resultats del programa de voluntariat corporatiu, sinó també les qüestions relatives al seu funcionament, la seva acceptació i els possibles problemes detectats.

Entre els passos que podem seguir a l'hora d'avaluar els resultats, destaquen:

1.- La importància de recopilar dades:

- ✓ Nombre d'empleats que han participat en el programa.
- ✓ Nombre d'hores voluntàries.
- ✓ Nombre d'activitats i projectes en què s'ha col·laborat, institucions que reben suport, etc.

2.- Avaluar el procés i els procediments del programa de voluntariat per tal d'identificar possibles millores o noves oportunitats.

3.- Avaluar l'impacte que ha produït el programa tant internament com externament.

4.- Avaluar quins són els beneficis per a l'empresa, per als voluntaris i per a les institucions no lucratives a curt, mitjà i llarg termini.

12.- Definir i fer pública la política de voluntariat corporatiu de l'empresa

Finalment, i amb vista a aconseguir suport i credibilitat interna (empleats i directius) i externa (entitats, administració i societat en general), és convenient definir i fer pública la política de voluntariat corporatiu de la nostra empresa.

En aquest sentit, és recomanable fer un document corporatiu que reculli els aspectes següents:

- Els principals punts sobre el compromís i la implicació de l'empresa en les comunitats on és present.
- Els valors del voluntariat i el compromís dels empleats de l'empresa amb les comunitats en què viuen.
- La participació de les entitats i organitzacions en les iniciatives de voluntariat corporatiu de l'empresa.
- Les formes de col·laboració de l'empresa en les iniciatives de voluntariat.

5.- Casos d'empreses

LA SIRENA, ROCA, GENERAL CABLE, AREAS I SARA LEE-MARCILLA

Tal com hem pogut veure en la Guia, el voluntariat a Catalunya, com en altres països europeus, va en augment. Aquest és l'objectiu que proposem per al voluntariat corporatiu a Catalunya, on a poc a poc les empreses catalanes s'involucren més en aquest tipus de voluntariat del qual es beneficien tots els participants.

Així, doncs, empreses com La Sirena, Roca, General Cable, Areas i Sara Lee-Marcilla han desenvolupat una iniciativa dins la seva política de responsabilitat social corporativa en la campanya per a la Creu Roja de Catalunya "Ens regales una hora?".

La campanya és una iniciativa de participació innovadora que s'adreça als treballadors de les empreses perquè col·laborin amb la Creu Roja Catalunya cedint una hora del seu salari.

D'altra banda, els treballadors de La Sirena han destinat un total de 124 hores de la seva feina a l'entitat. Les altres empreses han aportat recursos per donar suport a les diferents tasques humanitàries que fa la Creu Roja Catalunya.

Són diferents exemples d'empreses catalanes que a poc a poc es comprometen a introduir el voluntariat corporatiu en la filosofia d'empresa.

BARCLAYS BANK

L'any 2002 Barclays Bank va fer un pas endavant en el desenvolupament de les seves accions de responsabilitat social. El suport a iniciatives emmarcades en aquesta àrea va suposar un increment en el nombre d'empleats participants, així com de les organitzacions beneficiades i de les donacions econòmiques aportades.

Més d'un centenar de voluntaris s'han involucrat en les Jornades de Voluntariat dirigides a ajudar nens malalts i persones minusvàlides i a preservar el medi ambient.

Amb motiu del Dia de la Qualitat, en el mes de novembre l'empresa va celebrar el "Day Challenge" o Jornada de Voluntariat amb els seus empleats. Durant aquest dia, els empleats de diferents sucursals, àrees i departaments participaren en aquest projecte social en què es va col·laborar amb les organitzacions Fundación Próximo Próximo, de Madrid; Asociación Auxilia, a València, i Asociación Algazara, a Sevilla.

Per a aquest projecte, Barclays va aportar la jornada laboral del seu personal i els materials de treball que es van utilitzar. A més, es va organitzar una recaptació econòmica entre els empleats de tot Espanya per recollir fons destinats a diferents organitzacions, i el banc va aportar una quantitat equivalent a la que es va recollir entre la seva gent.

El desastre ecològic del *Prestige* també va mobilitzar les donacions del banc, de la plantilla i de molts dels seus clients.

En reconeixement a la labor solidària dels empleats de tot el Grup Barclays i a les seves iniciatives individuals de solidaritat, anualment es convoquen els "Chairman's Awards", premis que atorga el president de Barclays PLC als empleats del grup a tot el món.

Barclays també col·labora des de fa anys amb altres associacions i fundacions de caràcter cultural i humanitari que proporcionen un benefici a les comunitats. Algunes de les entitats més destacades són: Associació Espanyola contra el Càncer, CEPRI, Creu Roja, Fundació Amics del Museu del Prado, Mans Unides, etc.

IBM ESPANYA

Durant l'any 2002, IBM va continuar desenvolupant el seu Programa de Suport al Voluntariat Social.

Aquest programa, gestionat a través de la intranet d'IBM Espanya, ofereix als seus treballadors la possibilitat de dur a terme una tasca de voluntariat social, buscant les tasques i els projectes que més s'adaptin a les aptituds i la disponibilitat de cadascú.

L'empresa és conscient que ser voluntari requereix un compromís de dedicació que de vegades és difícil d'assumir per a aquelles persones que, per la seva feina, no tenen gaires hores lliures. Per això s'ha desenvolupat un programa de voluntariat mitjançant el qual es pot accedir a activitats que no requereixen la presència del voluntari en l'organització en un horari determinat. Gràcies a les noves tecnologies i Internet, hi ha moltes tasques que ara es poden realitzar en qualsevol moment des de casa.

Tots els empleats d'IBM poden optar per desenvolupar tasques de voluntariat tant professional com assistencial. Només cal que emplenin un formulari que se'ls ofereix a través d'Internet, i se'ls informa i assessorà sobre els projectes que poden encaixar més bé amb les seves preferències i disponibilitats.

A més, IBM Espanya realitza una donació d'equips nous a tres institucions sense ànim de lucre en què hi ha algun empleat de la companyia treballant com a voluntari. Aquest projecte s'emmarca dins les accions d'IBM Espanya per promoure la tasca de voluntariat social entre els seus empleats.

L'any passat les institucions beneficiàries de la donació van ser: el centre de serveis socials de la regidoria de Benestar Social de l'Ajuntament de Fuenlabrada, on un dels empleats de l'empresa porta a terme tasques d'organització d'activitats d'oci per a minusvàlids; l'Associació Espanyola contra el Càncer, en què un empleat d'IBM pertany al comitè executiu; l'associació ADELA de l'Hospital Carlos III, on un dels empleats aporta la seva experiència professional en temes informàtics.

IBERIA

Un exemple de com una empresa i els seus treballadors poden emprendre un projecte comú que, sense reportar beneficis empresarials, proporciona enormes guanys personals, és **Mano a Mano**, una organització no governamental creada per empleats d'Iberia amb què l'empresa col·labora activament.

Mano a Mano va néixer de manera espontània com una iniciativa d'un grup d'auxiliars de vol que van començar a transportar medicaments i altres materials en els seus desplaçaments a Guinea per entregar-los directament a missioners i organitzacions socials que treballen al país. La idea es va entendre i el 1994 es va constituir formalment.

L'objectiu d'aquesta organització és aprofitar els recursos d'Iberia per enviar ajuda humanitària sense intermediaris a països als quals la companyia vola regularment. Aquesta ajuda es trasllada aprofitant espais lliures a les bodegues dels avions i als equipatges dels tripulants.

Tant en la gestió de l'organització com en les diferents fases dels projectes que van des de la recollida d'ajuda humanitària fins a l'entrega en els països destinataris, passant per la gestió de tots els tràmits als aeroports i tota la logística d'emmagatzematge, càrrega, descàrrega i lliurament hi participen treballadors voluntaris de la companyia.

Per la seva banda, Iberia aporta tota la infraestructura necessària (locals, magatzems per a mercaderies, oficines, telèfons, línies ADSL, ordinadors, intranet, correu electrònic, tauler d'anuncis i, ocasionalment, algun camió per transportar les mercaderies). A més, en situacions d'emergència, Iberia també cedeix avions complets per a l'enviament de grans quantitats d'ajuda.

Gràcies als recursos, aportats per socis col·laboradors, la majoria d'empleats o famílies d'empleats d'Iberia, i particulars i institucions, Mano a Mano i Iberia també financen conjuntament projectes de desenvolupament principalment a l'Amèrica Central, l'Amèrica del Sud, Àfrica i Espanya, és a dir, en el conjunt de països on la companyia té la seva principal xarxa comercial.

Des del seu inici, Mano a Mano ha lliurat més de 1.000 tones d'ajuda humanitària en forma d'aliments, roba, calçat, material sanitari, material escolar o joguines, i gairebé 152 tones durant l'any 2002, a més de 50 tones d'ajuda humanitària que es transporten anualment en l'equipatge de les tripulacions de la companyia.

GRUP TELEFÓNICA

Destinats a tots els seus treballadors, durant l'any 2002 el Grup Telefónica va posar en marxa el seu Programa de Voluntariat Corporatiu, una iniciativa solidària amb l'objectiu de fomentar, coordinar i canalitzar qualsevol activitat de voluntariat social en què intervinguin empleats actius i jubilats, i amb la finalitat de donar-hi suport. Són activitats que contribueixen al desenvolupament social i a la millora de les condicions de vida de les comunitats on és present el Grup Telefónica.

Hi ha tres possibles formes de col·laboració que els empleats del Grup Telefónica poden dur a terme:

- Col·laboració "formal" amb ONG institucionalitzades. En aquest cas, Fundació Telefónica es converteix en el vehicle per establir el contacte entre l'entitat i l'empleat, a través d'informació en ambdós sentits.

- Ajuda per a la formació i el desenvolupament de grups constituïts per empleats que duen a terme programes socials. Amb aquesta finalitat, la Fundació Telefónica els facilita els mitjans necessaris i els dóna suport amb activitats de formació, comunicació, etc.
- Activitats de voluntariat, coordinades per Fundació Telefónica, com a conseqüència de catàstrofes (terratrèmols, huracans, etc.) o per problemes d'índole més personal o propera (recollir ajuda econòmica per a una operació mèdica en un altre país, per solucionar algun problema urgent a persones sense mitjans econòmics, donació de tipus concret de recursos materials o sanitaris, etc.).

En aquest sentit, en la primera acció voluntària que s'ha dut a terme a través del Programa de Voluntariat Corporatiu, un grup de voluntaris de diferents províncies van efectuar tasques de neteja en les zones afectades per l'abocament del *Prestige* a les costes gallegues.

A més, Fundació Telefónica ha ofert a tots els seus treballadors voluntaris la possibilitat de dur a terme tasques com a formadors i tutors en una sèrie de programes dirigits a nens i joves d'entre 7 i 17 anys, en col·laboració amb l'organització Junior Achievement.

Per registrar-se com a voluntaris en el programa, tant si ja col·laboren en alguna organització com si es volen incorporar a qualsevol activitat social, els empleats han d'inscriure's al canal de voluntariat corporatiu que el Grup Telefónica ha instal·lat al portal d'Internet Risolidaria.

Entre les organitzacions no governamentals que ja han sol·licitat voluntaris participants en aquest programa destaquen: Fundació d' Ajuda contra la Drogoaddicció, Fundació per a la Diabetis, Fundació Terra d'Homes i Missatgers de la Pau.

**Per a més informació
sobre el
voluntariat
corporatiu,
entra-hi ara**

xarxanet.org





Generalitat de Catalunya

Amb la col·laboració de: **Pimecsefes**
petita i mitjana
empresa de catalunya