

RÅDET for FRIVILLIGT SOCIALT ARBEJDE

Juni 2006

Michael Wulff

Frivilligt arbejde for ansatte

– Samarbejde med private virksomheder



Øvrige rapporter i samme serie

Den britiske frivilligsektor

- Et overblik

ISBN: 87-991005-1-7

Lokale charters i Storbritannien

- En fortælling om, hvordan man styrker arbejdet mellem frivillige foreninger og en kommune

ISBN: 87-991005-2-5

Kapacitetsudvikling af frivillige foreninger

- Inspiration fra Storbritannien

ISBN: 87-991005-3-3

Bestilles hos: Rådet for Frivilligt Socialt Arbejde

Pris: 50 kr. stk. + forsendelse

Frivilligt arbejde for ansatte - Samarbejde med private virksomheder

Tekst: Michael Wulff

Layout: Lis Højrup

Illustrationer: Dorte Andersson/www.visualangels.com

Tryk: Vesterkopi

Oplag: 1000 stk.

Udgivet: 2006

Udgivet af:

Rådet for Frivilligt Socialt Arbejde

Nytorv 19, 3.sal, 1450 København K

Tlf.: 3393 5293

www.frivilligraadet.dk

E-mail: info@frivilligraadet.dk

Bestilles hos: Rådet for Frivilligt Socialt Arbejde

Pris: 50 kr. + forsendelse

ISBN: 87-991005-4-1



INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Baggrund	3
1.1	Frivilligt arbejde for ansatte	3
2.	Hvordan fungerer frivilligt arbejdet for ansatte?	4
2.1	Hvilke typer frivilligt arbejde taler vi om?	4
2.2	Betalt fritid	5
2.3	Frivilligt arbejde for ansatte i den offentlige og den frivillige sektor	5
2.4	Frivilligt arbejde for ansatte skal være frivilligt	6
2.5	Hvordan vælges de frivillige aktiviteter?	6
3.	Forskellige former for frivilligt arbejde for ansatte	7
3.1	Årets gode sag	7
3.2	Indsamlinger	7
3.3	Økonomisk støtte fra virksomheden	8
3.4	Konkrete arbejdsopgaver	8
3.5	Mentorprogrammer	9
3.6	Bestyrelsesarbejde	9
3.7	Frivilligt arbejde fra arbejdspladsen	10
3.8	Længerevarende ophold	10
4.	Gevinsterne ved frivilligt arbejde for ansatte	12
4.1	Fordele for foreningerne og lokalsamfundet	12
4.2	Fordele for de ansatte i virksomheden	12
4.3	Fordele for virksomheden	13
4.3.1	Pleje af ansatte	14
4.3.2	Imagepleje	15
4.3.3	Nye kontakter	15
4.4	Udfordringer ved samarbejdet	16
4.4.1	De ansattes forståelse af frivilligt arbejde	16
4.4.2	Når man føler sig forpligtet	16
4.4.3	De populære sager	16
4.4.4	Samarbejde som salgsfremstød	16
4.4.5	Når foreningen bliver 'legeplads' for virksomhedens ansatte	16
4.4.6	Et længerevarende samarbejde	17
4.4.7	Når foreningen identificeres med virksomheden	17
4.4.8	Ændrer virksomhedens støtte karakter?	17
5.	Hvad undersøgelser viser	19
6.	Frivilligt arbejde for ansatte i Danmark?	24
6.1	Hvem kontakter hvem?	24
6.2	Valg af samarbejdspartner	25
6.3	En fælles sag	27
6.4	Frivilligt arbejde som virksomhedens sociale ansvar	28
7.	Gode råd til virksomhed og frivillig forening	29
8.	Kilder	30



1. BAGGRUND

Virksomhedernes sociale ansvar er i dag blevet et vigtigt 'brand' for mange virksomheder. Det sociale ansvar handler om menneskerettigheder, miljøhensyn, etisk markedsføring og samhandel, samt at virksomhederne skal give deres ansatte bedst mulige arbejdsvilkår og udfoldelsesmuligheder. Et stigende antal virksomheder har fokus på god trivsel på arbejdspladsen, og tilfredse medarbejdere betyder ofte mere produktive og kreative medarbejdere med færre sygedage.

1.1 FRIVILLIGT ARBEJDE FOR ANSATTE

I udlandet har man, især i Storbritannien og USA, rettet blikket mod virksomheders samfundsmæssige ansvar, herunder initiativer der bidrager til det lokale samfunds udvikling, som f.eks. støtte til frivilligt socialt arbejde. Denne rapport vil fokusere på erfaringer fra Storbritannien med *employee volunteering* eller frivilligt arbejde for ansatte¹. Denne type frivilligt arbejde går ud på, at ledelsen i en privat virksomhed giver deres ansatte lov til at udføre frivilligt arbejde i arbejdstiden. Det frivillige arbejde udføres i samarbejde med frivillige foreninger enten alene eller sammen i en gruppe. Arbejdsgivere bidrager således til lokalsamfundet ved at stille deres medarbejdere og deres ekspertise, viden og kompetencer til rådighed for frivillige foreninger. Samtidig kan private virksomheder pleje deres image overfor omverdenen, få mere loyale medarbejdere, tiltrække arbejdskraft, udvide deres kundekreds, fastholde forbrugerloyalitet m.v. Fordelene ved samarbejdet med en privat virksomhed kan være mindst ligeså store for de frivillige foreninger, da de får ekstra frivillig arbejds-

kraft med ny energi og kompetencer, og foreningerne kan i samarbejdet med virksomheder lettere tiltrække ofte hårdt tiltrængte ressourcer og gøre foreningen mere synlig overfor omverdenen, herunder overfor potentielle frivillige, bidragydere og lokalsamfundet.

"Jeg vil udfordre arbejdsgiverne til at gøre mere. De bedste gør mange gode ting. De tænker kreativt mellem profit og socialt ansvar. British Telecom har frivilligprogrammer, hvor pensionerede ansatte fra virksomheden besøger ensomme ældre – enten fysisk eller over telefonen – men der er mange virksomheder, der ikke gør nok".

Premierminister, Tony Blair

¹ Det samlede bidrag fra den private sektor til frivilligsektoren udgjorde i 2005 kun 1%. Tidligere opgørelser viste et samlet bidrag på 4,3%. Se mere i rapporten 'Den britiske frivilligsektor – et overblik'. www.frivilligraadet.dk

Når der i denne rapport tales om frivilligt arbejde for ansatte, refererer det til den situation, hvor medarbejdere arbejder for en frivillig organisation i deres arbejdstid. De modtager således løn fra deres arbejdsplads og er dermed ikke frivillige i traditionel forstand. Det viser sig dog, at en del af de ansatte øger deres engagement til at være frivillige i deres fritid.

Denne rapport handler om, hvordan private virksomheder i Storbritannien bidrager til samfundet i samarbejde med frivillige foreninger ved at stille deres medarbejdere til rådighed i arbejdstiden til at udføre frivilligt arbejde². Rapporten bygger på britiske undersøgelser, erfaringer fra Storbritannien samt indlæg fra en konference, som Rådet for Frivilligt Socialt Arbejde afholdt i marts 2006, hvor henholdsvis britiske og danske oplægsholdere med baggrund i både frivilligverdenen og det private erhvervsliv fortalte om deres erfaringer med frivilligt arbejde for ansatte.

Rapporten henvender sig til private virksomheder, frivillige organisationer og andre i Danmark, som måtte være interesserede i, hvordan frivilligt arbejde for ansatte kan gavne henholdsvis den private virksomhed, medarbejderen i virksomheden, den frivillige forening og lokalsamfundet.

I afsnit 2 redegøres for, hvordan frivilligt arbejde for ansatte fungerer i Storbritannien. Afsnit 3 gennemgår forskellige former for frivilligt arbejde for ansatte, mens afsnit 4 ser på fordele og udfordringer i samarbejdet. Afsnit 5 gennemgår resultater fra en række undersøgelser, mens afsnit 6 og 7 ser på muligheder for at indføre frivilligt arbejde for ansatte i Danmark samt giver gode råd til frivillige foreninger og virksomheder.

Omfanget af frivilligt arbejde for ansatte i Storbritannien

Man regner med, at ca. 18% af den samlede arbejdsstyrke i Storbritannien har arbejdet på en arbejdsplads, hvor der var programmer med frivilligt arbejde for ansatte. Alt tyder på, at flere virksomheder vil etablere denne type programmer.

I 2003 udførte 18 millioner mennesker i England og Wales frivilligt arbejde. Et stigende antal ansatte opfordres og støttes nu af deres arbejdsgiver til at udføre frivilligt arbejde i arbejdstiden.

Se mere på: www.bitc.org.uk

² Denne rapport omhandler ikke kun det frivillige sociale arbejde, men hele frivilligsektoren, d.v.s. inklusiv kultur-, fritid-, idrætsområdet. Læs mere om den britiske frivilligsektor i rapporten 'Den britiske frivilligsektor – et overblik' www.frivilligraadet.dk

2. HVORDAN FUNGERER FRIVILLIGT ARBEJDE FOR ANSATTE?

Siden slutningen af 1990'erne har der i udlandet, især Storbritannien og USA, været en stigende interesse for frivilligt arbejde for ansatte med udgangspunkt i at brande virksomhederne på deres sociale ansvar. Når ledelsen på en arbejdsplads giver deres ansatte mulighed for at lave frivilligt arbejde i arbejdstiden, bevarer medarbejderen sin løn, hvilket med andre ord betyder, at det er arbejdsgiveren, der betaler medarbejderen for at deltage i frivillige aktiviteter i arbejdstiden. Det kan derfor diskuteres, om frivilligt arbejde for ansatte virkelig er frivilligt arbejde, idet den frivillige får løn for den tid, de frivillige aktiviteter udføres.

Frivilligt arbejde for ansatte fungerer således, at ansatte eksempelvis kan udføre frivilligt arbejde som enkeltpersoner eller som del af en gruppe, hvor man kan hjælpe en frivillig forening med at male og indrette deres kontorer, hjælpe skoleelever med lektielæsning eller indsamle penge til en forening. Dette er opgaver, som foreningens frivillige ellers ville have udført.

Frivilligt arbejde for ansatte i Storbritannien foretages primært af private virksomheder i samarbejde med frivillige foreninger, men indsatsen er også ved at vinde indpas i den offentlige sektor, hvor der f.eks. i nogle kommuner afsættes tre dage årligt pr. ansat til at udføre frivilligt arbejde i arbejdstiden.

2.1 HVILKE TYPER FRIVILLIGE AKTIVITETER TALER VI OM?

De frivillige aktiviteter er typisk aktiviteter, som man kender dem fra det traditionelle frivillige arbejde. Det kan være besøgsordninger for ældre mennesker, lektiehjælp for unge flygtninge, servering af mad for hjemløse m.v., eller det kan være aktiviteter af mere praktisk karakter, hvor de frivillige renoverer og maler foreningens lokaler en dag.

Britiske eksempler på frivilligt arbejde for ansatte

- Hvert år sender konsulentfirmaet KPMG 2000 ansatte ud en hel arbejdsdag i forskellige projekter, der gavner lokalsamfundet.
- British Gas sender sine ansatte ud for at reparere og male en sportshal i den lokale ungdomsforening.
- Zürich Bank samarbejder med en lokal frivillig forening om at overtage bankens nedslidte møbler.
- En mindre virksomhed sender sine ansatte ud som lektiehjælpere i den lokale skolefritidsordning.
- Ansatte fra et revisionsvirksomhed hjælper en frivillig forening med deres regnskaber og fundraisingstrategi.
- Ansatte fra en virksomhed renoverer et værested for hjemløse.
- Ansatte i en virksomhed samler penge ind til en forenings aktiviteter.

2.2 BETALT FRITID

Mange arbejdsgivere tillader deres ansatte at deltage i frivilligt arbejde i arbejdstiden. For nogle ansatte kan det dog på grund af arbejdets karakter være vanskeligt at forlade arbejdspladsen. Arbejdsgiver kan dog stadig opfordre sine ansatte til at udføre frivilligt arbejde i deres fritid, hvilket eventuelt kan kombineres med, at den ansatte afspadserer den tid, der bruges på frivilligt arbejde. Virksomheden kan være fleksibel i forhold til den ansatte ved f.eks. at tillade, at den ansatte, der laver lektiehjælp på en skole, får to timers frokostpause.

Virksomheder med frivilligt arbejde for ansatte:

Andre eksempler på virksomheder, der deltager: Provident Financial's, HSBC, Cadbury Schweppes, Little Brother, Rhondda Cynon Taf, Barclay's Bank, Yorkshire Bank, Yorkshire Water, Cattles plc, Stainless Plating Ltd, Walkers Snack Foods, PriceWaterhouseCoopers (PWC), Lloyds TSB, National Grid Transco, Arsenal Football Club og mange, mange flere.

Eksempler på ordninger i virksomheder:

Body Shop – ansatte kan i op til seks dage om året udføre frivilligt arbejde i arbejdstiden.

Co-op Bank – banken matcher den tid, de ansatte bruger på frivilligt arbejde i fritiden med op til tre dage om året.

Klondike – kommunikationsvirksomheden giver de ansatte en halv dag hver 14. dag til frivilligt at fungere som mentorer for socialt udsatte unge.

Abbey National – banken giver sine ansatte op til en uge om året til frivilligt arbejde, enten som en samlet uge eller fem dage fordelt over året.

2.3 FRIVILLIGT ARBEJDE FOR ANSATTE I DEN OFFENTLIGE OG DEN FRIVILLIGE SEKTOR

Frivilligt arbejde for ansatte er mest udbredt i det private erhvervsliv, hvor flere og flere private virksomheder har et program med frivilligt arbejde for ansatte. Det har efterhånden også bredt sig til henholdsvis den offentlige sektor og den frivillige sektor. Eksempelvis er 25% af BBCs³ ansatte aktive i frivilligt arbejde i arbejdstiden en dag om året. Greenwich Kommune har en politik om, at kommunalt ansatte kan deltage i frivilligt arbejde i op til tre dage om året. I den frivillige sektor begynder flere frivillige organisationer, typisk større NGO'er at have programmer med frivilligt arbejde for ansatte. Eksempelvis kan ansatte i Volunteering England deltage i frivilligt arbejde i arbejdstiden i op til seks dage om året. I denne organisation forventes det, at den ansatte matcher de seks dage med derudover at arbejde som frivillig seks dage i fritiden.

Fakta fra Storbritannien:

- Mere end 60% af små og mellemstore virksomheder i Storbritannien er på en eller anden måde socialt engagerede i lokalsamfundet.
- Over 70% af de virksomheder, som i 1990 havde et program med frivilligt arbejde for ansatte, er 16 år senere fortsat involverede i lokalsamfundet med frivilligt arbejde for ansatte.

Se mere på: www.bitc.org.uk

2.4 FRIVILLIGT ARBEJDE FOR ANSATTE SKAL VÆRE FRIVILLIGT

Det er og skal være frivilligt for den enkelte ansatte, om vedkommende vil deltage i virksomhedens program om frivilligt arbejde for ansatte. Forpligter en arbejdsgiver en medarbejder imod hans eller hendes vilje til at deltage i frivillige aktiviteter i arbejdstiden, vil vedkommende være mindre entusiastisk og loyal overfor dels de frivillige aktiviteter dels arbejdspladsen. Virksomheden mister derved gevinsten ved programmet som et positivt bidrag til personalepolitikken. Derudover vil det også betyde, at det frivillige arbejde, som vedkommende skal udføre, vil være af lavere kvalitet, eller måske slet ikke

³ BBC svarer til Danmarks Radio



vil kunne lade sig gøre. Har man eksempelvis etableret en mentorordning mellem to personer, hvor den ene ikke er interesseret i at deltage, vil dette selvsagt påvirke muligheden for at skabe tillid mellem disse to mennesker. Vil man høste fordelene ved frivilligt arbejde for ansatte, er det derfor nødvendigt, at de ansatte yder indsatsen af egen fri vilje, og dette sikres bedst, når de ansatte har indflydelse på, hvilke typer aktiviteter, de skal deltage i.

2.5 HVORDAN VÆLGES DE FRIVILLIGE AKTIVITETER?

Det er vigtigt, at de private virksomheder undersøger, om der er et behov for deres frivillige projekter. Dette gøres ved at samarbejde med en frivillig forening, der ofte vil kende behovene i lokalsamfundet. Frivilligt arbejde for ansatte skal derfor ikke kun relatere sig til virksomhedens strategi for socialt ansvar, men det skal bunde i et reelt behov.

Programmer med frivilligt arbejde for ansatte fungerer bedst, når de ansatte har indflydelse på, hvilke frivillige aktiviteter, de selv skal deltage i. Mere end 80% af virksomhederne i Storbritanien lader deres ansatte have indflydelse på området og karakteren af de frivillige aktiviteter.

De mest populære interesseområder:

- Børn og unge-området (39%).
- Handikap-området (32%).
- Uddannelse og kurser (25%).
- Fattigdom (22%).
- International hjælp (18%).
- Kunst og kultur (17%).

(Tal i parentes viser, hvor stor en procentdel af virksomhederne, der arbejder indenfor dette område).

Se mere: www.bitc.org.uk

3. FORSKELLIGE FORMER FOR FRIVILLIGT ARBEJDE FOR ANSATTE

Frivilligt arbejde for ansatte foregår typisk ved, at ansatte udfører frivilligt arbejde i arbejdstiden alene, f.eks. som lektiehjælper for en ung person, der har svært ved at følge med i skolen. Her kan en times ekstra hjælp fra en voksen være en stor støtte for den unge. Det kan også være en hel afdeling i en virksomhed, der afsætter en eller flere dage til at udføre en bestemt opgave, som f.eks. at renovere og istandsætte nogle lokaler i en frivillig forening. Her kan en håndfuld ansatte udføre et stykke arbejde, som de frivillige i foreningen ellers ikke ville have haft tid til, eller som ville have taget ressourcer fra de aktiviteter, de frivillige almindeligvis er involverede i. Man kan opdele frivilligt arbejde for ansatte således:

Forskellige former for frivilligt arbejde for ansatte:

- Løbende aktiviteter – få timer pr. aktivitet (f.eks. en-to timer om ugen).
- Engangsaktiviteter – et hold af ansatte deltager en gang (f.eks. en hel dag).
- Fuldtidsaktiviteter – en ansat er i 'praktik' i en forening (f.eks. en uge – 3 mdr.).
- Individuelle opgaver – en ansat planlægger selv tiden til at lave en specifik opgave for en forening (f.eks. at lave et nyhedsbrev, at være mentor, at være lektiehjælper m.v.).
- Bestyrelsesarbejde – en ansat er medlem af en foreningsbestyrelse. Deltagelse er typisk udenfor arbejdstid, men selve bestyrelsesarbejdet mellem møderne foregår i arbejdstiden.

3.1 ÅRETS GODE SAG

En virksomhed kan på foranledning af de ansatte vælge at støtte en bestemt frivillig forening med en række forskellige frivillige aktiviteter. Et længerevarende samarbejde giver mulighed for at opbygge relationer samt et tættere og bedre samarbejde med en frivillig forening. Her er det vigtigt, at der er en række frivillige aktiviteter, de ansatte frit kan vælge imellem at deltage i. Herved sikrer man, at det ikke er arbejdsgiveren, der bestemmer, hvad der skal laves, men at det netop er de ansatte, der selv har indflydelse på aktiviteterne. Det er ikke alle frivillige foreninger, som har et færdigstrikket program for virksomhedens ansatte. Her kan virksomheden hjælpe den frivillige forening med at sammensætte et program, så foreningen er i stand til at modtage ansatte fra en virksomhed til at udføre relevant frivilligt arbejde.

3.2 INDSAMLINGER

En virksomhed kan støtte de ansatte, der ønsker at samle ind til en bestemt sag eller forening, ved at stille faciliteter til rådighed, som f.eks. mødelokaler, en bankboks, telefon, fotokopimaskiner m.v. Herudover kan virksomheden tilbyde at fordoble det beløb, de ansatte samler ind. Hvis de ansatte indsamler 5.000 kr., kan virksomheden f.eks. donere yderligere 5.000 kr. En virksomhed vælger dog ofte at fastsætte et maksimumbeløb. Vælger en virksomhed denne form for frivilligt arbejde for ansatte, kan det økonomisk have stor betydning for mindre foreninger.

3.3 ØKONOMISK STØTTE FRA VIRKSOMHEDEN

En virksomhed kan, ud over at matche de ansattes indsamlede midler, også opfordre deres medarbejdere til at donere et vist beløb af deres løn til godgørende formål. Flere virksomheder vælger her at fordoble det beløb, de ansatte donerer. Dette er en vigtig form for støtte til det

frivillige arbejde, da medarbejdere vil være tilbøjelige til at støtte en forening eller en sag over længere tid gennem den månedlige lønudbetaling. Mange små donationer over en længere periode vil kunne gøre en stor økonomisk forskel for mindre foreninger. Det bør dog bemærkes, at det kan være et problem, hvis de ansatte føler sig pressede enten af ledelsen eller af kollegerne til at donere en del af lønnen.

Eksempler på støtte:

- **Dell Computers** kombinerer de ansattes donationer fra deres løn med frivilligt arbejde for ansatte ved at tilbyde de ansatte større indflydelse på hvilke foreninger, der skal tildeles midler. Antallet af ansatte, der donerede et vist beløb af deres løn, steg på et år fra 10% til 45%.
- **Barclays Bank** tilbyder deres ansatte, at de kan søge projektmidler på op til 6000 kr. til en enkelt frivillig aktivitet og 12.000 kr. til længerevarende projekter. Her kan de ansatte også søge virksomheden om, at virksomheden fordobler indsamlede beløb til en bestemt aktivitet.

3.4 KONKRETE ARBEJDSOPGAVER

En konkret arbejdsopgave går ud på, at de ansatte fra en virksomhed skal udføre en bestemt opgave for en forening. Det kan være at renovere og male lokaler, ordne foreningens haveareal, bygge et hegn, holde en julesammenkomst for foreningens brugere m.v. Her kan virksomhedens ansatte afsætte en eller flere dage til at udføre denne opgave sammen. Dette kan give de ansatte mulighed for at stifte bekendtskab med foreningens arbejde og deres brugere, samt være en 'smagsprøve' på frivilligt arbejde. Denne form for frivilligt arbejde egner sig godt som team-building, da de ansatte stilles over for en konkret opgave, som de skal løse i fællesskab. Det er vigtigt, at de ansatte herudover tilbydes muligheder for at deltage yderligere i frivilligt arbejde i deres fritid, enten i den samme forening eller andre foreninger. På den måde vil flere borgere deltage i frivilligt arbejde.

Gruppeopgaver

Som en del af tanken om team-building er gruppeopgaver for ansatte særdeles populært inden for frivilligt arbejde for ansatte. Opgaver for grupper er typisk engangsforanstaltninger med en konkret aktivitet eller opgave, der skal udføres en gang om året.

Det kan eksempelvis være:

- Bygge en terrasse for et hjemløseherberg.
- Tage på udflugt til Zoologisk Have med en gruppe socialt udsatte børn.
- Lave havearbejde for en gruppe ældre mennesker bosiddende i beskyttede boliger.
- Arrangere aften med underholdning for en gruppe mennesker med sygdommen Alzheimers.
- Designe og lave en hjemmeside for en frivillig forening for handikappede.
- Dekorere kontorerne i en frivillig forening.

Gruppeopgaver er populære

En undersøgelse foretaget af Business in the Community viste, at 51% af deres medlemmer laver gruppeopgaver eller team-building som deres frivillige aktiviteter.

3.5 MENTORPROGRAMMER

Mentorprogrammer giver den enkelte medarbejder mulighed for at udvikle sine sociale kompetencer, samt 'coache' og følge en anden persons udvikling gennem en-til-en relationer. Det kan eksempelvis være som rollemodel, rådgiver om studie- og karrieremuligheder, lektiehjælp og sprogtræning for bogligt svage elever, rådgiver og vejleder i forhold til start af egen virksomhed m.v. Det kan være en god ide at opstille retningslinjer for mentorprogrammet, formålet med programmet, varigheden, begrænsninger, mødesteder o.s.v. Mentorprogrammer er en populær frivillig aktivitet, da det ofte er tydeligt for medarbejderen, hvilken forskel en mentor gør for en mentee. Mentorprogrammer kan være en særlig god form for frivilligt arbejde for ansatte, da de ansatte i en virksomhed kan have bestemte kompetencer, som er værdifulde for en mentee. Står en ung person over for at skulle vælge karriere og måske er interesseret i jura, kan en

advokat f.eks. vise, hvordan en arbejdsdag for en advokat ser ud.

3.6 BESTYRELSESARBEJDE

Mange ansatte har flere af de kompetencer, som der er brug for i frivillige foreningers bestyrelsesarbejde. Det kan være ledelseskompetencer, administrative kompetencer m.v. Bestyrelsesarbejde kan derudover udvikle de ansattes kompetencer i forhold til mødeledelse, strategisk planlægning, koordinering af arbejdsopgaver, drage konklusioner på baggrund af diskussioner, tage mødereferat m.v. Bestyrelsesarbejde giver den ansatte indsigt i foreningers problemstillinger og ledelsesprocedurer og skaber kontakt og langvarige relationer til en forening. Deltagelse i bestyrelsesarbejde kan dermed øge den ansattes kompetencer i forhold til arbejdspladsen og på denne måde være en fordel for den ansattes karriere og personlige udvikling.

Solicitors Pro Bono Group

Pro Bono arbejde er en type frivilligt arbejde, som typisk findes i juristers verden, hvor advokater og andre jurister udfører frivilligt arbejde ved at bruge deres kompetencer og ekspertise inden for jura. Den britiske form for Pro Bono adskiller sig fra den danske ved, at det frivillige arbejde foregår i arbejdstiden. Det kan enten foregå på advokatfirmaets kontorer eller på andre lokaliteter i lokalsamfundet.

Pro Bono Solicitors Group er et netværk af advokatfirmaer, der har til formål at give juridisk assistance til personer, der ikke kan betale en advokats salær. I 2005 hjalp firmaerne mere end 280 frivillige foreninger og 26.000 enkeltpersoner. Dette arbejde involverede mere end 2000 advokater og ville have kostet mere end 80 millioner kr.

For advokatfirmaerne er der mange gevinster. Det er en god og effektiv måde, hvorpå man kan optræne advokatfuldmægtige. De kan derved øve sig på nogle sager, som ikke er så store, som deres kunder. Det giver advokatfuldmægtige mulighed for at øve sig i at tage ansvaret for en sag, og det giver en indsigt i andre menneskers liv, som er vigtig for enhver advokat. Pro Bono gør det lettere at rekruttere nye medarbejdere samt at fastholde dem. Flere studerende har en forventning om, at de kan udføre frivilligt arbejde som en del af deres arbejde, da det giver god træning samt en mere varieret hverdag. Det giver advokatfirmaet synlighed og et godt image i lokalsamfundet. Det kan derved styrke firmaets profil over for kunder, samarbejdspartnere og potentielle medarbejdere. Advokatfirmaet får derved også nogle mere motiverede og produktive medarbejdere, der har lyst til og mod på at påtage sig flere udfordrende opgaver. Dette er med til at skabe et bedre advokatfirma med medarbejdere, der har et større personligt overskud, og dermed også i sidste ende et større økonomisk overskud for firmaet.

Se mere: www.lawworks.org.uk

3.7 FRIVILLIGT ARBEJDE FRA ARBEJDSPLADSEN

Frivilligt arbejde kan også udføres fra kontorstolen på arbejdspladsen, da det kun kræver tid og adgang til internet og telefon. Den ansatte kan hjælpe en person eller en forening med internetsøgning, fungere som e-mail-mentor, lave et internetbaseret nyhedsbrev, fungere som IT-problemløser m.v. Denne form for frivilligt arbejde for ansatte kan inddrage de ansatte i en virksomhed, som ikke kan eller har tid til at forlade deres arbejdsplads, men som kan være en hjælp fra arbejdspladsen pr. e-mail og telefon.

3.8 LÆNGEREVARENDE OPHOLD

Frivilligt arbejde for ansatte kan også foregå over flere uger, hvor man som ansat kan arbejde i en frivillig forening i op til tre måneder. Det kan også foregå uden for landets grænser, hvor ansatte kan udføre frivilligt arbejde i to-tre uger i et udviklingsprojekt i et udviklingsland. Det kan lyde som en større investering for en virksomhed, men det viser sig, at flere og flere virksomheder begynder at anvende denne form for programmer.

Business in the Community (BITC) – et netværk:

Business in the Community er et netværk, der primært drives af en række virksomheder, der ønsker at leve deres sociale ansvar og gøre en forskel for deres lokalsamfund. De mere end 750 virksomheder, der er medlemmer af netværket, har alle programmer med frivilligt arbejde for ansatte. Tilsammen har disse virksomheder mere end 12,5 millioner ansatte og filialer i over 200 lande.

BITC blev dannet som et modsvar til massiv arbejdsløshed i storbyerne og en række optøjer i London i starten af 1980'erne. Private virksomheder erkendte, at de ikke var socialt engagerede i deres lokalsamfund, og de ønskede derfor at spille en større rolle ved at støtte lokale initiativer ved økonomisk støtte, anvende de ansattes kompetencer i lokale foreninger og generelt være mere synlige og socialt ansvarlige i lokalsamfundet.

BITC har mange programmer, hvor de støtter frivillige foreninger og lokale kræfter. BITC skaber kontakt mellem private virksomheder og frivillige foreninger, der ønsker at samarbejde. BITC inspirerer til nye typer samarbejde og laver retningslinjer for frivilligprogrammer

BITCs har programmer indenfor sundhed, uddannelse, forretningsledelse m.v., hvor private virksomheder overfører deres viden, erfaringer og kompetencer til lokalsamfundet.

Eksempler på programmer som BITC har iværksat:

Number Partners: et frivilligprogram der går ud på, at ansatte fra private virksomheder støtter børn og unge i skoler, der har vanskeligt ved regning og matematik. Frivillige laver forskellige lege og øvelser med de unge samt laver aktiviteter, der kan øge de unges selvværd.

Right to Read: ethvert barn har ret til at kunne læse ordentligt, men ikke alle kan. Ansatte fra private virksomheder gennemgår kurser, hvor de som frivillige kan lære et barn i 7-10 års alderen at læse.

Se mere: www.bitc.org.uk

4. GEVINSTERNE VED FRIVILLIGT ARBEJDE FOR ANSATTE

4.1 FORDELE FOR FORENINGERNE OG LOKALSAMFUNDEN

Når frivilligt arbejde for ansatte ikke handler om, at foreningerne modtager donationer og sponsorater fra virksomheder, kan man overveje, hvad de frivillige foreninger reelt får ud af samarbejdet. Frivillige foreninger er ofte interesserede i at tiltrække flere frivillige til deres aktiviteter. Hvis en virksomhed kan tilbyde sine ansatte at deltage i frivillige aktiviteter, vil disse ofte af foreningerne blive modtaget med åbne arme. Dertil kommer, at virksomhedens ansatte ofte har kompetencer, som er særdeles brugbare i foreningsregi. Virksomhedens revisor kan hjælpe kassereren i den frivillige forening, der som 'den glade amatør' ofte kan have brug for en revisors viden og ekspertise. En personalejurist kan hjælpe en forenings bestyrelse, der for første gang skal til at ansætte personale. En sekretær kan hjælpe foreningen med at effektivisere administrationen og korrespondancen i foreningen. Virksomhedens viden og ekspertise kan således blive kanaliseret ud i foreningerne og lokalsamfundet. Erfaringer viser, at frivilligt arbejde i arbejdstiden derudover ofte medfører et frivilligt engagement i fritiden og dermed kan samarbejdet medføre rekruttering af flere frivillige. Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at foreningerne ikke skal sætte deres vanlige procedurer omkring ansættelse af frivillige ud af spil. Foreningerne skal stadig introducere den frivillige til foreningens arbejde og sikre, at den frivillige passer til den konkrete arbejdsopgave.

Frivillige foreninger er ofte afhængige af få finansieringskilder, typisk fra kommunen, og det kan være svært for foreningen at tiltrække tilstrækkelige økonomiske ressourcer til deres aktiviteter. Initiativer som frivilligt arbejde for ansatte kan derfor skabe vigtige forbindelser mellem den enkelte virksomhed og frivillige forening. Det viser sig ofte fra disse typer samarbejde i Storbritannien, at virksomheden efterhånden bliver interesseret i at give sponsorater til den forening, hvor virksomhedens egne ansatte er frivillige.

The Boots Company – et eksempel

Nottingham City Hospital har indgået et partnerskab med the Boots Company – som svarer til det danske Matas – hvor de ansatte efter at have deltaget i et massagekursus, tilbyder massage til sengeliggende hospitalspatienter. De ansatte fra the Boots Company har på det første år givet massage til over 4000 hospitalspatienter. Den tid, som de ansatte brugte ved at udføre frivilligt arbejde, svarer til £500.000 eller 6.250.000 kr.

4.2 FORDELE FOR DE ANSATTE I VIRKSOMHEDEN

Almindeligvis betragtes socialt engagement som noget, der foregår i fritiden udenfor arbejdspladsen, men frivilligt arbejde for ansatte kan ses som socialt engagement i arbejdstiden. For den enkelte ansatte i virksomheden kan frivilligt arbejde give stor personlig tilfredsstillelse, hvor man får lov til at gøre noget for lokalsamfundet. Frivilligt arbejde kan for den ansatte være sjovt og give et tiltrængt pust i hverdagen fra den daglige rutine, hvor man kan opleve nye sider af sig selv og sine kolleger. Den enkelte medarbejder kan blive stillet over for nye udfordringer i det frivillige arbejde, hvor f.eks. en person uden ledelsesansvar i det daglige kan få til opgave at koordinere arbejdet med at reovere og male et værested. Disse erfaringer og kompetencer er ofte vigtige i det daglige arbejde.

Desuden kan en ansat bruge sine kompetencer og viden på en anden måde i samarbejdet med frivillige foreninger. Eksempelvis kan en økonomiansvarlig hjælpe en kasserer med foreningens regnskaber, hvor den ansatte skal oplære en anden person i, hvordan man opstiller et budget, laver et regnskab m.v. Det frivillige arbejde kan eksempelvis lære den ansatte, hvordan man formidler et budskab til en person uden samme forudsætninger. Dette er vigtigt for personer med ansvar for at oplære nyansatte på arbejdspladsen. Erfaringerne fra det frivillige arbejde kan således overføres til arbejdspladsen, og

frivilligt arbejde for ansatte kan derfor styrke og udvikle de ansattes kompetencer. Arbejder man i grupper kan det samtidig styrke sammenholdet på arbejdspladsen. Endelig kan den ansatte ved at udføre frivilligt arbejde lære og opleve nye sider af sit eget lokalsamfund, samt få lov til at udvise samfundsengagement.

KPMG i skoven – et eksempel

Ansatte fra KPMG deltog i et miljøprojekt med at hjælpe lokale frivillige med praktiske opgaver i en frivillig forening. Der skulle ryddes op på foreningens haveareal, hvor nedfaldne blade, grene og ukrudt skulle omdannes til kompostbunker. Der skulle laves stier, så der var lettere adgang for gangbesværede og kørestolsbrugere. De ansattes organisationstalent og samarbejdsevne blev desuden sat på en prøve, da de skulle bygge og stille et hegn op. Trods de ansattes manglende professionelle kvalifikationer til netop disse arbejdsopgaver blev projektet gennemført, og det viste sig at være en stor succes for både foreningen og de ansatte i KPMG.

Foreningen havde på kort tid fået lavet et stort stykke arbejde, som ellers ville have taget dem lang tid eller aldrig var blevet udført på grund af manglende tid og for få frivillige, der kunne lave hårdt fysisk arbejde. Foreningen var derfor glad for at have skabt kontakt til virksomheden.

Alle de ansatte, der havde deltaget i projektet, var enige om, at det havde været en stor tilfredsstillende oplevelse at arbejde sammen med deres kolleger på en ny og anderledes måde. Det havde styrket sammenholdet, og det havde givet dem nogle gode kontakter til den frivillige forening og deres projekter, som de ansatte selv kunne tage kontakt til og blive frivillige hos i deres fritid.

KPMGs mange aktiviteter

Virksomheden har 9800 ansatte i Storbritannien, og mere end 3000 deltager i frivilligprogrammerne. Dette svarer til 26.000 timer om året. Mere end 65% af de ansatte deltager nu i frivilligt arbejde i fritiden. KPMG har mange programmer for børn. Hver eneste kontor har kontakt til en skole. De frivillige aktiviteter kan være lektiehjælp, deltagelse i skolebestyrelsesarbejde, udførelse af opgaver i grupper, økonomiske donationer m.v.

Se mere: www.kpmg.co.uk/news/detail.cfm?pr=2251



4.3 FORDELE FOR VIRKSOMHEDEN

At skulle betale de ansattes løn for at udføre frivilligt arbejde kan umiddelbart virke som en dyr måde at udøve sit sociale ansvar på. Arbejdsgiveren betaler for de ansattes tid til at lave frivilligt arbejde, hvilket endda betyder, at de ansatte vil bruge mindre tid på arbejdspladsen til det arbejde, de er betalt for at lave. Så hvorfor er en arbejdsgiver overhovedet interesseret i at praktisere denne form for socialt ansvar?

4.3.1 PLEJE AF ANSATTE

Arbejdsgivere oplever i stigende grad, at deres ansatte er en kritisk masse, der forventer, at deres arbejdsplads tager det sociale ansvar alvorligt. Ni ud af 10 ansatte ønsker at arbejde for en virksomhed, der lever op til sit sociale ansvar, har en formuleret politik for det sociale ansvar, og er en virksomhed, hvis værdier de kan stå inde for⁴.

Virksomheden kan med frivilligt arbejde for ansatte vise, at den tager sine ansattes velvære og trivsel alvorligt, samt at den har et ønske om at investere i såvel medarbejdere som lokalsamfundet. Enhver virksomhed har brug for kompetente medarbejdere, da de er kernen i betjeningen af kunder og andre virksomheder. Det er almindelig kendt, at løbende medarbejderudvikling er en forudsætning for, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer til at løse opgaverne effektivt og professionelt. Det er vigtigt for virksomheder at kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere ved at tilbyde attraktive og individuelle udviklingsmuligheder og en socialt ansvarlig arbejdsplads. Virksomheden kan nyde godt af, at dens medarbejdere udvikler deres kompetencer. Dette sker ofte i form af teambuilding-kurser. I Danmark har flere former for teambuilding-kurser som f.eks. overlevelseskurser været populære på personaleseminarer. Frivilligt arbejde for ansatte er en alternativ og god måde at lave teambuilding på, hvor f.eks. medarbejdere i en afdeling kan styrke sammenhold og samarbejde ved at lave nogle frivillige aktiviteter sammen. Derudover kan virksomheden opnå mere loyale medarbejdere, der er glade for deres arbejdsplads. De kan derved blive mere produktive og kan overfor familie, venner og bekendte tale positivt om virksomheden.

Barclay's Bank & Community Service Volunteers

13% af de ansatte, der deltog i frivilligt arbejde, havde færre sygedage.

British Gas

British Gas undersøgte deres ansattes forhold til deres arbejdsplads, og undersøgelsen viste, at tilfredsheden med arbejdspladsen steg for de, der deltog i et program med frivilligt arbejde i arbejdstiden. British Gas oplevede bedre fastholdelse generelt af medarbejdere (næsten 100% af ansatte, der deltog i frivilliprogrammer), og der skete en væsentlig reduktion i antallet af sygedage blandt medarbejdere.

Frivilligt arbejde for ansatte kan være med til at fastholde medarbejdere i virksomheden og dermed reducere udgifterne ved nyansættelser. Hertil kommer, at tilfredse medarbejdere også er mere produktive og en stabil arbejdskraft, der tør tage nye udfordringer op og påtage sig nye opgaver samt er bedre til at samarbejde med kolleger. Derfor bruges der i mange virksomheder ofte mange penge på teambuilding-kurser. Frivilligt arbejde for ansatte kan derfor bruges som teambuilding-kurser, der gavner andre mennesker i lokalsamfundet samtidig.

4.3.2 IMAGEPLEJE

Frivilliprogrammer for de ansatte kan for virksomheden være en måde at udvise social ansvarlighed på, der kan styrke deres image udadtil over for kunder, samarbejdspartnere, potentielle nye medarbejdere m.v. Indadtil kan virksomheden, som beskrevet ovenfor, vise over for sine medarbejdere, at man efterlever bestemte værdier. Det betyder som sagt meget for medarbejdere, at de over for familie, venner og bekendte kan fortælle, at de arbejder for en socialt ansvarlig virksomhed. Derved gives virksomheden et godt ry. Frivilligt arbejde for ansatte kan derfor være en god investering for virksomheden. Det er dog vigtigt, at virksomheden ikke samarbejder med en frivillig forening udelukkende, fordi man har et ønske om at forbedre sit image overfor omverdenen. Den frivillige forening og dens frivillige samt borgere vil ofte kunne

⁴ Se mere om undersøgelser vedrørende virksomheders sociale ansvar på: www.mori.com/csr

gennemskue, hvis virksomheden har en skjult dagsorden, der udelukkende går ud på at profilere sig. Dette kan have en kontraproduktiv effekt for virksomheden. Virksomheden og dets ansatte skal have et ærligt ønske om at ville gøre noget andre mennesker i lokalsamfundet. Er dette tilfældet, vil det også ofte medføre en styrket profil for virksomheden.

4.3.3 NYE KONTAKTER

Et samarbejde mellem frivillige foreninger og virksomheder kan nedbryde barrierer mellem mennesker med forskellig baggrund. Forskellige samfundsgrupper, der måske ikke ellers møder eller samarbejder i hverdagen, kan blive bragt sammen f.eks. arbejdende og arbejdsløse, unge og ældre, handicappede og ikke-handicappede, personer med forskellige uddannelser og baggrund o.s.v. Nye kontakter for virksomheden kan også betyde, at virksomheden får mulighed for at blive mere synlig i lokalsamfundet overfor potentiel arbejdskraft, kunder, samarbejdspartnere o.s.v.

Frivilligt arbejde for ansatte er derfor en win-win situation, som gavner alle parter. Lokalsamfundet og dets foreninger får stor gavn af samarbejdet med øgede ressourcer og tilførsel af værdifulde kompetencer udefra, de ansatte bliver mere motiverede, og virksomheden nyder godt af det både indadtil i forhold til trivsel og fastholdelse af de ansatte og udadtil i forhold til et forbedret image overfor det omgivende samfund.

4.4 UDFORDRINGER VED SAMARBEJDET

Der kan dog også være visse udfordringer ved samarbejdet mellem frivillige foreninger og private virksomheder, som man bør være opmærksom på.

4.4.1 DE ANSATTES FORSTÅELSE AF FRIVILLIGT ARBEJDE

Ansatte fra en virksomhed vil ikke være foreningens frivillige men blot være virksomhedens ansatte, der udfører frivilligt arbejde i foreningens regi. Når virksomhedens ansatte udfører frivilligt arbejde, vil det ofte være i begrænset omfang f.eks. en dag om året eller enkelte timer om måneden. Der kan derfor være en risiko for, at de ansatte ikke har en grundlæggende forståelse for foreningens værdier, arbejde og brugere, og de vil efter al sandsynlighed heller ikke føle et tilhørsforhold til foreningen. Virksomhedens ansatte må derfor introduceres til foreningens værdier og arbejde, så de har en grundlæggende forståelse af foreningen, men de vil alligevel ikke være en del af foreningen på lige fod med foreningens andre frivillige. Derudover skal foreningen have det sidste ord i matchningen af den ansatte og den konkrete arbejdsopgave.

4.4.2 NÅR MAN FØLER SIG FORPLIGTET

Som arbejdsgiver bør man være opmærksom på, at deltagelse i virksomhedens frivilligprogram skal være frivilligt. Den enkelte medarbejder kan føle et pres fra arbejdsgiveren eller fra kolleger om, at man bør deltage i de frivillige aktiviteter. I denne situation vil man som tidligere nævnt miste det positive bidrag til personalepolitikken, frivilligt arbejde for ansatte kan give. I virksomheden bør man derfor sørge for, at der ikke opleves et pres for den enkelte medarbejder fra hverken ledelse eller kolleger.

ProHelp

ProHelp er et netværk af mere end 1000 forskellige virksomheder, som gratis hjælper frivillige foreninger og organisationer med professionel assistance. Hvert år udfører virksomhedernes ansatte frivilligt arbejde for mere end £6 mio. eller 750 mio. kroner.

”ProHelp giver de unge, nye og ofte uerfarne medarbejdere en mulighed for at tilegne sig nye erfaringer og kompetencer som f.eks. strategisk planlægning, som de aldrig ville have mulighed for med virksomhedens store kunder. Det er desuden godt for sammenholdet på arbejdspladsen og for virksomhedernes sociale profil”

Paul Stone, Partner - DLA



4.4.3 DE POPULÆRE SAGER

Ønsker man som virksomhed at lade sine ansatte have indflydelse på hvilken sag eller forening, man skal arbejde med, kan der være en risiko for, at det kun er de populære sager eller brugergrupper, der virker attraktive at arbejde med, der kommer i spil. Det er typisk mere attraktivt at arbejde med børn, dyr m.v. end at arbejde med flygtninge, hjemløse, stofmisbrugere m.v. Det er derfor vigtigt, at virksomheden, der skal vælge samarbejdspartner, er opmærksom på dette, og f.eks. præsenterer nogle af de mindre populære sager for medarbejderne.

4.4.4 SAMARBEJDE SOM SALGSFREMSTØD

Både virksomhed og frivillig forening bør gøre sig nogle etiske overvejelser i forhold til, hvilken samarbejdspartner man vælger. En medicinalvirksomhed, der samarbejder med en patientforening, kan promovere sit egen virksomhed og produkter over for foreningens brugere f.eks. i foreningens medlemsblad på en måde, så brugerne bliver kunder for virksomheden. Dette kan være etisk og moralsk uforsvarligt, og det kan derfor være hensigtsmæssigt at have en politik om etiske retningslinjer for samarbejdet mellem frivillig forening og virksomhed.

4.4.5 NÅR FORENINGEN BLIVER 'LEGEPLADS' FOR VIRKSOMHEDENS ANSATTE

Frivilligt arbejde for ansatte kan som sagt anvendes som en effektiv og meningsfuld form for teambuilding. Her kan der være en risiko for, at den frivillige forening og dens arbejde udelukkende bliver brugt, fordi det gavner virksomheden og dens ansatte. Her er det vigtigt, at både virksomhed og forening har gjort sig klart, hvorfor man ønsker at indgå samarbejde.

4.4.6 ET LÆNGEREVARENDE SAMARBEJDE

Når en virksomhed lader deres ansatte udføre frivilligt arbejde i en frivillig forening en dag eller to om året, er der en risiko for, at foreningen føler sig brugt til virksomhedens fordel. De britiske erfaringer viser, at frivillige foreninger ofte har et ønske om, at samarbejdet med en virksomhed er længerevarende, så der skabes kontinuitet i arbejdet. Det kan derfor være en fordel, at virksomhed og forening indgår et partnerskab over en længere periode. Dette vil skabe en sikkerhed for foreningen for, hvornår og hvordan den kan regne med virksomhedens støtte, og foreningen kan dermed planlægge derefter.

Når denne periode er ved at udløbe, kan begge parter tage op til overvejelse, om man ønsker at samarbejdet skal fortsætte⁵.

4.4.7 NÅR FORENINGEN IDENTIFICERES MED VIRKSOMHEDEN

Den frivillige forening må nøje overveje, hvilken type virksomhed man ønsker at samarbejde med. Fremstiller en virksomhed eksempelvis sine produkter ved brug af børnearbejde i et udviklingsland, må foreningen overveje, om det er foreneligt med virksomhedens værdigrundlag. Da man ikke kan garantere, at der ikke pludselig opstår en sag, som stiller både virksomhed og forening i dårligt lys, og dermed skader foreningens omdømme og samarbejdets legitimitet, vil det være hensigtsmæssigt fra begyndelsen at indgå en aftale om, at samarbejdet kan afbrydes.

4.4.8 ÆNDRER VIRKSOMHEDENS STØTTE KARAKTER?

Mange private virksomheder giver sponsorater til frivillige foreninger, som mange frivillige aktiviteter er afhængige af. Begynder virksomheder i højere grad at gå over til frivilligt arbejde for ansatte i stedet for at donere penge, kan det betyde færre midler for de frivillige foreninger. De private virksomheder og frivillige foreninger bør derfor være opmærksomme på, at frivilligt arbejde for ansatte ikke må blive en erstatning for økonomisk støtte.

Cadbury Trebor Basset – et eksempel

En frivillig organisation for hjemløse fik hjælp af en virksomhed, Cadbury Trebor Basset, der sælger chokolade og slik. Ansatte fra Cadbury Trebor Basset udførte før jul frivilligt arbejde ved at renovere lokaler og værelser i et hjemløseherberg og indsamlede brugte møbler til fælleslokaler og beboernes værelser. Mange hjemløse ankommer til herberget med få personlige ejendele. De ansatte skaffede ved fundraising og indsamling nye tandbørster, toiletsager, dyner, sengebe-træk, håndklæder osv. til de hjemløse.

”Da vi så lokalerne efter, at vores arbejde var udført, havde vi en følelse af stolthed og tilfredsstillelse over at have udrettet så meget på så kort tid”.

Ansatt, Cadbury Trebor Basset

”Jeg havde lyst til selv at holde jul i lokalerne. De ansatte fra Cadbury forvandlede de vandaliserede og deprimerende lokaler til behagelige og hyggelige hjem. Der var endda et juletræ i hvert værelse!”

Leder af herberg

”Det viser bare, hvad der kan ske på en enkelt dag. Den ene dag sover jeg på gaden, den anden er jeg i disse fantastiske lokaler. Endelig kan jeg bare sidde og nyde en traditionel julemiddag som alle andre. Det vil helt sikkert afholde mig fra at drikke”.

Beboer i hjemløseherberg

⁵ At indgå et partnerskab er en omfattende proces, der fører for vidt at beskrive her. Se eventuelt "Partnerskaber", Mette Hjære, Center for Frivilligt Socialt Arbejde, 2005

5. UNDERSØGELSER AF FRIVILLIGT ARBEJDE FOR ANSATTE

I Storbritannien udfører 22 millioner mennesker jævnligt frivilligt arbejde. Et stigende antal af disse frivillige støttes af deres arbejdsgiver. Frivilligt arbejde for ansatte er i de seneste 5-10 år blevet mere populært og anerkendt som en vigtig form for frivilligt arbejde. Det er dog først i de seneste par år, at frivilligt arbejde for ansatte er blevet undersøgt. Det engelske forskningsinstitut, Institute for Volunteering Research, der har speciale i frivilligt arbejde, har undersøgt Barclay's Bank for at afdække, hvilken betydning bankens frivilligprogrammer har for dens ansatte⁶.

Barclays Bank har en række frivilligprogrammer, som de ansatte frit kan vælge at deltage i. Mellem 2001 og 2003 blev interessen for at lave frivilligt arbejde mere end fordoblet.

Interesse for frivilligt arbejde

- Den største succes for Barclay's var at involvere ansatte, der aldrig tidligere havde lavet frivilligt arbejde. Mere end én ud af fem (21%) havde ikke deltaget i frivillige aktiviteter tidligere, og lige under halvdelen (47%) deltog ikke jævnligt i frivilligt arbejde.
- Ansatte, der deltager i frivilligprogrammer viser sig at overføre denne interesse til at deltage i frivillige aktiviteter i deres fritid. Dette viste sig for mere end en tredjedel (34%), medens over halvdelen havde et ønske om at lave mere frivilligt arbejde i deres fritid.
- Flere af de ansatte (68%) mente, at de havde en bedre forståelse for de problemer, andre mennesker i lokalsamfundet står over for, og 67% mente, at programmet havde gjort dem mere socialt bevidste og opmærksomme på sociale problemer generelt.

Ovenstående viser, at frivilligt arbejde for ansatte spiller en stor rolle i forhold til at involvere borgere i frivilligt arbejde. Ofte har borgere ikke kendskab til hvilke muligheder, der er i lokalsamfundet for at lave frivilligt arbejde. Frivilligt arbejde for ansatte kan derfor betragtes som en effektiv måde at rekruttere frivillige på, eller med andre ord kan det være med til at gøre flere mere socialt engagerede i deres lokalsamfund. Samtidig viser undersøgelsen, at frivilligt arbejde for ansatte kan være med til at gøre flere borgere opmærksomme på sociale problemer og andre menneskers livssituation.

Vigtigt at arbejde for en socialt ansvarlig virksomhed

En undersøgelse viser, at 88% af de britiske borgere mener, at det er vigtigt, at deres arbejdsplads er socialt ansvarlig. Personer, der arbejder for en virksomhed involveret i frivillige projekter, er mere tilbøjelige til at tale positivt om virksomheden over for familie, venner og bekendte (MORI for The Corporate Citizenship Company 2003).

⁶. Fra undersøgelsen 'Beyond Banking – Lessons from an impact evaluation of employee volunteering at Barclay's Bank', Institute for Volunteering Research (2005)

Kompetenceudvikling

- De ansatte hos Barclay's oplevede stor personlig tilfredsstillelse og ofte mere selvværd ved at kunne bruge deres kompetencer i aktiviteter, der direkte gavnede andre mennesker.
- Halvdelen mente, at det havde forbedret deres sociale kompetencer, og 50% mente også, at det havde øget deres ledelseskompetencer. Jo mere, de ansatte deltog, desto mere øgedes disse kompetencer sammenlignet med kompetencerne hos de kolleger, der kun deltog i programmet et par enkelte gange (37%).
- Lederne i virksomheden kunne se denne udvikling hos deres ansatte og fremhævede især en forbedring af kommunikationsfærdigheder og lederegenskaber. Flere ledere nævnte, at relativt uerfarne ansatte påtog sig nye opgaver og en lederrolle i frivillige projekter, og disse tillærte kompetencer blev overført til arbejdspladsen.
- Flere ansatte (68%) mente, at deres forståelse for andre ansatte var steget, og at deres samarbejdsfærdigheder var blevet forbedret.
- Ledere mente, at de ansatte var bedre til samarbejde efter at have deltaget i frivilligt arbejde.
- Halvdelen af lederne mente, at frivilligt arbejde for ansatte var en meget effektiv form for team-building.

Ovenstående viser, at det er vigtigt for de ansatte at kunne gøre en forskel for andre mennesker. Frivilligt arbejde kan være en effektiv form for teambuilding, som giver mening for de ansatte og for andre mennesker i lokalsamfundet.

Undersøgelsen viser tydeligt, at frivilligt arbejde for ansatte kan have stor betydning for udvikling af de ansattes kompetencer. Jo mere man deltager, desto mere er der grundlag for, at kompetencer udvikles. Samarbejdsevner styrkes, kommunikations- og lederegenskaber forbedres og relativt uerfarne medarbejdere føler sig i stand til at påtage sig nye udfordringer og endda en lederposition i de frivillige projekter.

Virksomheden vil kunne drage fordel af at pleje deres ansatte ved at lade dem deltage i frivillige aktiviteter i arbejdstiden. Jo mere medarbejderne udfører frivilligt arbejde, desto mere vil de være tilbøjelige til at sprede budskabet om, at deres arbejdsplads, og dermed virksomheden, investerer i deres medarbejdere.

Positivt omdømme for virksomheden

- De ansatte der deltog i frivilligprogrammer, var mere tilbøjelige til at tale positivt om banken (67%).
- De ansatte, der deltog mere end fire gange i frivilligprogrammer, var endnu mere tilbøjelige til at tale positivt om banken (78%).

De frivillige organisationers oplevelse

- De frivillige organisationer var glade for den støtte, entusiasme og det hårde arbejde, de modtog fra bankens ansatte. Den ekstra hjælp gjorde det muligt for organisationerne at færdiggøre projekter, som ellers ville have taget lang tid eller slet ikke ville være blevet gjort.
- De fortalte, at den ekstra hjælp fra Barclay's var mere værd end at modtage penge fra virksomheden. Selvom bankens ansatte har ekspertise indenfor IT, økonomi og marketing havde opgaverne helt bevidst mere karakter af praktisk arbejde, hvor de skulle male og indrette lokaler.
- Fra flere frivillige organisationer var der et ønske om, at samarbejdet til virksomheden var længerevarende, så det var nemmere at planlægge derefter. Forholdet til banken ville have været bedre, hvis organisationerne i højere grad kunne bruge de ansattes ekspertise og viden fra deres arbejde, som f.eks. ved mentoring, erhvervsrettede praktikpladser og ekstra hjælp til organisationernes regnskaber, IT-systemer o.s.v.

Det er tydeligt, at organisationerne er taknemmelige for den hjælp, de modtager fra bankens ansatte - en hjælp som ofte er mere værd end selve pengene. Flere frivillige hænder betyder for organisationerne, at mere arbejde kan blive lavet. Ovenstående viser dog også, at der er brug for, at organisationerne også kan drage fordel af de ansatte ekspertise og kompetencer.

Hertil kommer, at det for organisationen ikke er nok, at en virksomhed deltager i frivillige aktiviteter en enkelt gang og derefter bryder kontakten. Der er snarere behov for, at man etablerer et længerevarende samarbejde, så organisationen ved, hvornår og hvordan den kan regne med virksomhedens støtte og planlægge derefter. Det vil derfor være en fordel, hvis samarbejdet mellem den frivillige forening og private virksomhed etableres som et partnerskab over en længere periode, så man opnår et længerevarende og bæredygtigt samarbejde.

Frivilligt arbejde af egen fri vilje

- De ansatte gav udtryk for, at det har stor personlig betydning at kunne støtte en sag, et projekt eller en organisation, som man selv har valgt.
- Andre ansatte sagde, at det var vigtigt at støtte et projekt, som en kollega havde valgt.
- *"Min chef sagde, at vi skulle deltage i dette frivilligprojekt, som vi skulle rejse penge til – og han fortalte os endda, hvilken forening; han fortalte os! Det var et rent mareridt...jeg hadede hver eneste minut!"* (Ansatt i Barclay's Bank).

Medens succes historier som denne fra Barclay's Bank viser, at der er mange fordele for private virksomheder ved frivilligt arbejde for ansatte, er der også nogle udfordringer. Ovenstående viser tydeligt, at det er vigtigt, at de ansatte selv kan vælge, hvilke frivillige aktiviteter, de vil deltage i. Citatet viser, hvordan man som virksomhed ikke skal gøre det. Man kan forestille sig, at vedkommende ikke har været entusiastisk i de frivillige aktiviteter, og heller ikke har talt positivt om hverken frivilligprogrammet eller virksomheden over for familie, venner og bekendte. Derved har hverken virksomheden, den ansatte, foreningen eller lokalsamfundet opnået de positive gevinster ved frivilligt arbejde for ansatte. Man kan sige, at hvis en virksomheds strategi om det sociale ansvar bliver en del af virksomhedsstrategien på en måde, så f.eks. frivilligprogrammer opleves som tvang af medarbejderne, vil det kun give bagslag for virksomheden. Hertil kommer de problemer, det vil kunne skabe for den frivillige forening. Udfordringen består således i at holde en balance mellem virksomhedsstrategien (Top-down) og indflydelse fra medarbejdere (bottom-up). Frivilligt arbejde er og skal være frivilligt, hvis man vil opnå en win-win situation.

- 94% af arbejdsgivere mener, at frivilligt arbejde udvikler deres medarbejders kompetencer.
- 58% af de ansatte mener, at erfaringer fra frivilligt arbejde kan være mere værdifuldt end erfaringer fra lønnet arbejde.
- 15% af arbejdsgivere tilbyder orlov til de ansatte til at udføre frivilligt arbejde.

Se mere på: www.employeevolunteering.org.uk

Whitechapel Mission – en hjemløseorganisation

Hjemløseorganisationen Whitechapel Mission blev etableret i 1876 og er placeret i et af de fattigste områder i London. Whitechapel Mission betjener dagligt 150 hjemløse ved at give varm morgenmad, mulighed for at tage et bad, få vasket tøj og få rent tøj, rådgivning og vejledning, undervisning, lægelig behandling, kiropraktisk behandling, frisører, optikere, præster, besøgsordning m.v. Organisationen har otte ansatte og anvender mere end 3000 frivillige om året.

I 2001 lagde bestyrelsen en ny strategi, der gik ud på, at man skulle strømline organisationen, så man var bedre til at nå ud til flere hjemløse samt øge kvaliteten af arbejdet. Man skulle ikke være afhængig af offentlige midler, og man ville arbejde efter at nedsætte den store udskiftning af personale samt styrke profilen overfor brugere og samarbejdspartnere. Organisationen skulle ikke længere betragte sig selv som en velgørenhedsorganisation men i stedet se sig som en ikke-profit orienteret virksomhed. Dette skulle gøres gennem aktivt samarbejde med det private erhvervsliv.

Aktiviteterne drives nu i høj grad af ansatte fra private virksomheder, der er frivillige.

Kitchen challenge: Ansatte fra private virksomheder laver og serverer mad for de hjemløse samt rydder af og vasker op. Dette er typisk en opgave for en afdeling i en virksomhed, eller det kan være en opgave for ansatte i de virksomheder, som de ansatte samarbejder med. På den måde lærer de hinanden bedre at kende og teambuilding foregår på tværs af virksomheder.

Clothing challenge: Ansatte fra virksomheder indsamler, vasker og stryger brugt tøj, og giver derefter tøjet til de hjemløse. Dette kan enten foregå som en enkelt dags aktivitet eller over en længere periode, hvor de ansatte fra en virksomhed står for alle dele i processen fra at indsamle tøj til at give de hjemløse det rene og nystrøgne tøj.

Life skills support: Ansatte fra virksomheder giver råd og vejledning om personlig hygiejne, hvordan man vasker sig, laver mad, gør rent, bestiller en kop kaffe, tager bussen. Den enkelte ansatte kan arbejde personligt med en hjemløs ved bl.a. at lytte til, at en hjemløs læser op, tage med på indkøbstur m.v.

Commuter Break: Ansatte fra virksomheder pendler ind til London i myldretiden. De ansatte kan undgå myldretids-trafikken ved at rejse tidligere om morgenen og som frivillige hjælpe med at lave frivillige aktiviteter i organisationen som f.eks. forberede morgenmaden, gøre rent, rydde op m.v.

Run with a Mission: Ansatte kan deltage i et 10 kilometers løb og samle penge ind til sagen og organisationen. Den 2. juli 2006 vil ansatte fra private virksomheder hver især finde 10 personlige sponsorer, der hver skal donere 10 kr. for hver kilometer, der løbes. 250 deltagere rejser minimum 250.000 kr. Flere virksomheder tilbyder at fordoble det indsamlede beløb.

Whitechapel Mission er på fem år gået fra at være næsten 100% offentligt finansieret til i dag ikke at modtage hverken kommunale eller statslige midler. I dag er Whitechapel Missions budget på over 7 mio. kr., hvoraf 58% kommer fra frivilligt arbejde i samarbejde med virksomheder, 20% fra donationer, 15% udleje af lokaler og 7% private fonde. Organisationen samarbejder med mere end 20 forskellige private virksomheder, og flere af disse er i forvejen samarbejdspartnere.

Whitechapel Mission henvender sig ikke til virksomheder for at få penge, men for at få del i deres medarbejders tid. Ofte kommer pengene dog alligevel senere.

Se mere: www.whitechapel.org.uk

6. FRIVILLIGT ARBEJDE FOR ANSATTE I DANMARK?

Frivilligt arbejde for ansatte er ikke et udbredt og kendt fænomen i Danmark på samme vis som i Storbritannien, hvor flere og flere virksomheder har programmer for frivilligt arbejde. Der er ikke lavet undersøgelser af, hvor mange virksomheder i Danmark, der har programmer med frivilligt arbejde for deres ansatte, hvorfor det er svært at sige noget præcist om udbredelsen. Johns Hopkins undersøgelsen for Danmark viser, at en meget lille del (5%) af det frivillige arbejde er organiseret af private virksomheder. Dette tal dækker bl.a. sandsynligvis over brancheforeninger og lignende. Der er dog enkelte virksomheder i Danmark med frivilligprogrammer for deres ansatte. I det følgende beskrives, hvilke overvejelser man som henholdsvis frivillig forening og virksomhed skal gøre sig, når man skal finde en samarbejdspartner. Herudover vises eksempler på virksomheder, som har indgået partnerskaber med frivillige sociale organisationer, og som alle deltog i en konference arrangeret af Rådet for Frivilligt Socialt arbejde i marts 2006. Det skal desuden nævnes, at de følgende eksempler alle er inden for det frivillige sociale område.

6.1 HVEM KONTAKTER HVEM?

Det kan ofte være svært for både virksomhed og frivillige forening at skabe den første kontakt til hinanden. I Danmark er der ikke som i Storbritannien et netværk for virksomheder og frivillige foreninger, som man kan henvende sig til for at skabe kontakt til en relevant samarbejdspartner. Virksomheden skal være klar over, hvilke typer foreninger, der er i lokalsamfundet, og man skal have afklaret, om det er foreninger, som medarbejderne og virksomheden ønsker at samarbejde med og støtte. Det samme gør sig gældende for foreningen, der skal finde ud af, hvilke værdier den enkelte virksomhed står for, og om virksomhedens ansatte har de kompetencer, som foreningen har brug for.

Der er ingen færdig opskrift, der fortæller, hvem der skal kontakte hvem. Traditionelt har frivillige forenin-

GE Money Bank & Svendbjerggaard krisecenter for voldsramte voksne

Udlånsbanken GE Money Bank (tidligere GE Capital) er en dansk afdeling med 250 ansatte, og en del af verdensfirmaet General Electrics med kunder i 39 lande. Svendbjerggaard er et krisecenter for voldsramte mænd og kvinder under Frelsens Hær, hvor der er plads til 25 voksne beboer og eventuelle børn.

Da GE Money bank skulle finde en samarbejdspartner fra den frivillige verden, lavede banken opsøgende arbejde ved at kontakte forskellige organisationer og offentlige institutioner. Mange var dog ikke interesserede, da folk ikke umiddelbart troede på, at en bank ville gøre noget gratis for andre. Svendbjerggaard meddelte, at de længe havde ønsket sig en ny legeplads til beboernes børn. GE Money Bank stillede med medarbejdere i tre dage (486 arbejdstimer) til at grave et stort hul til legepladsen. Virksomheden fik donationer, materialer og mad fra partnere, og hele projektet kostede 175.000 kr. Mere end 25 medarbejdere deltog i projektet, lige fra den administrerende direktør og andre i direktionen til studerende og almindeligt kontorpersonale. 20 medarbejdere brugte faktisk deres fridag, lørdagen, til at gøre arbejdet færdigt. Medarbejderne indsamlede 100.000 kr., og banken donerede de sidste 75.000 kr.

De ansatte i virksomheden var stolte af sig selv og firmaet, og det gav en stor personlig tilfredsstillelse at kunne gøre noget for andre. Medarbejderne syntes, at det var nogle hyggelige dage, hvor man var sammen med sine kolleger på en ny måde. Beboerne var glade for, at der kom nogle mennesker udefra, som ville dem noget godt, og flere af beboerne deltog også i arbejdet. For ledelsen på Svendbjerggaard og Frelsens Hær var glade for endelig at se, at de sociale ansvar ikke blot var en fin hensigtserklæring på et stykke papir men blev omsat til en værdifuld indsats, som mange mennesker kunne nyde godt af.

ger kontaktet virksomheder med ønske om sponsorater og generel økonomisk støtte, men ved frivilligt arbejde for ansatte kan virksomheden lige så vel være opsøgende over for den frivillige forening. Foreningen ved, hvilke behov, der skal dækkes, mens virksomheden ved, hvilke kompetencer, dens ansatte er i besiddelse af.

6.2 VALG AF SAMARBEJDSPARTNER

For mange frivillige foreninger kan der være en form for berøringsangst over for virksomheder, fordi man i første omgang ikke har kendskab til deres værdier og hvad de står for. Der er mange historier om private virksomheder, som har fået et dårligt omdømme på grund af tvivlsomme arbejdsforhold for deres medarbejdere i udviklingslande, miljøforurening, overtrædelse af menneskerettigheder m.v. Bliver en forening forbundet med denne type virksomhed, kan det være meget skadeligt for foreningen.

Hertil kommer, at valget af visse samarbejdspartnere ikke vil være i overensstemmelse med foreningens værdigrundlag. Det er åbenlyst, at en patientforening ikke samarbejder med et tobakselskab eller bryggeri og en miljøforening ikke samarbejder med en forurenende bilproducent o.s.v. Det er derfor vigtigt, at den enkelte forening gør sig nogle overvejelser om hvilke private virksomheder, man vil samarbejde med. Ligeledes er det vigtigt for virksomheden at gøre sig nogle overvejelser om, hvorfor man ønsker at samarbejde med en frivillig forening. Er motivet udelukkende at profilere sig i lokalsamfundet som en socialt ansvarlig virksomhed, eller er der et reelt ønske om at gøre noget for andre mennesker, hvor man kan bruge sine medarbejderes kompetencer og virksomhedens økonomiske ressourcer til støtte for en sag eller forening.

LOKK & The Body Shop

The Body Shop er en værdiorienteret virksomhed, der opererer i 53 lande og har 18 butikker i Danmark. The Body Shop er kendt for at tage deres sociale ansvar alvorligt ved bl.a. at sælge kosmetikprodukter, der ikke er testet på dyr, og kæmpe for menneskerettigheder. Landsorganisationen af kvindekrisecentre (LOKK) er en interesseorganisation for 39 kvindekrisecentre over hele landet, hvor mere end 2000 kvinder og 2000 børn bor i kortere og længere perioder. LOKK har til formål at styrke krisecentrenes arbejde for at synliggøre, forebygge og bekæmpe fysisk og psykisk vold mod kvinder og deres børn.

Kampagnen 'Stop vold i hjemmet' er et samarbejde mellem The Body Shop og LOKK, som har til formål at synliggøre det tabubelagte emne om vold i hjemmet. Samarbejdet mellem den frivillige organisation og den private virksomhed kom i gang efter, at The Body Shop havde kontaktet LOKK og begge organisationer havde afstemt værdier og hensigter med hinanden. En del af samarbejdsaftalen gik ud på, at de ansatte i The Body Shop skulle på kursus og lære om fænomenet vold i hjemmet. Kampagnen foregår i butikkerne, hvor der i indsamlingsbøsser samles penge ind til de børn, som er berørt af volden. Der sælges t-shirts og badges med kampagnens logo, og der indsamles brugte mobiltelefoner, der sendes videre til et miljøvenligt firma, som betaler 25 kr. pr. mobiltelefon. Pengene går til krisecentrene. De ansatte kan to dage om året deltage i frivilligt arbejde i arbejdstiden. Der opfordres til, at de ansatte udfører frivilligt arbejde i kampagnens regi, men arbejdet udføres også i andre sammenhænge. De ansatte kan ud over de to dage deltage i make-over arrangementer, hvor de ansatte tager ud på et krisecenter og giver beboerne ansigtsbehandling og pleje. Derudover opfordres kunderne i butikkerne på Mors Dag til at købe og donere produkter videre til kvinderne på krisecentrene. Flere af medarbejderne tog ud til kunder og lagde ansigtsmasker og make-up på kvinderne gratis, og de kunne så selv bestemme, hvad de ville betale for det. Beløbene herfra blev givet til krisecentrene.

De ansattes engagement i deres arbejde i The Body Shop er steget, og det gavner i sidste ende virksomheden. LOKK har været med i en vigtig og omfattende kampagne, som de ikke selv kunne have gennemført, netop fordi virksomheden har ekspertise til at gennemføre store kampanjer, der rækker ud til mange mennesker.

Det har ifølge begge parter været et ligeværdigt partnerskab, hvilket til dels skyldes, at man fra begyndelsen har analyseret hver organisations ressourcer og muligheder og hele tiden har haft sagen som fælles omdrejningspunkt.

6.3 EN FÆLLES SAG

Hvis man vil bruge de ansattes kompetencer i det frivillige arbejde, kan det være en fordel for både virksomhed og forening at overveje, hvilken samarbejdspartner, det vil give god mening at arbejde sammen med. Det kan være, at et kommunikationsbureau kan samarbejde med en forening med telefonisk rådgivning, et firma der sælger soveposer og varmt tøj, kan samarbejde med en forening for hjemløse, et firma der sælger kosmetikprodukter kan samarbejde med voldsramte kvinder, et bus-selskab kan samarbejde med en forening med børneudflugter. Mulighederne er mange, og det handler om at bruge hinandens ekspertise og kompetencer bedst muligt.

6.4 FRIVILLIGT ARBEJDE SOM VIRKSOMHEDERNES SOCIALE ANSVAR

Der tales mere end nogensinde om private virksomheders 'sociale ansvar', der i løbet af 1990'erne har fået opmærksomhed i en sådan grad, at enhver virksomhed må tage stilling til fænomenet. Når flere virksomheder har fokus på medarbejdernes trivsel og det sociale ansvar, kan det betyde, at frivillige foreninger kan komme til at spille en stor rolle som samarbejdspartnere for virksomhederne, da de kan tilbyde frivillige aktiviteter, der kan hjælpe virksomhederne til at leve op til deres sociale ansvar.

TDC & Børns Vilkår

TDC er den ledende leverandør af kommunikationsløsninger i Danmark. Virksomheden fokuserer på at skabe værdi for kunderne, øget værdi for aktionærene, deltage aktivt og ansvarligt i udviklingen af samfundet samt have målrettede, engagerede og stolte medarbejdere. Børns Vilkår har til formål at arbejde med velfærd og trivsel for børn i Danmark, og kerneydelserne består i rådgivning på Børnetelefonen og udgivelse af materiale og afholdelse af foredrag om sagen.

TDC og Børns Vilkår har indgået et 3-årigt partnerskab, hvor TDC giver sine medarbejdere mulighed for at bruge arbejdstid på socialt arbejde med børn og unge i Danmark. TDC anbringer gennem en tidsbank 2000-6000 frivillige medarbejdertimer, hvor hver medarbejder kan bruge op til 8 timer om året. TDC lavede en forundersøgelse, hvor man spurgte den danske befolkning, hvad man prioriterede som en 'god sag', og her var børn den foretrukne sag. Kommunikation er kernen i henholdsvis TDCs og Børns Vilkårs arbejde. Børns Vilkår identificerede de behov, der skulle dækkes, og TDC bidrog med ressourcer, forretningsnetværk og ledelse.

Partnerskabet er en projektorienteret aftale på 12 mio. kr., hvor begge organisationer i en nedsat arbejdsgruppe udviklede konceptet over et års tid. Formålet var med partnerskabet at sætte sagen på dagsorden, øge antallet af medlemmer, fundraise penge og øge forældres kendskab til Børns Vilkår og deres arbejde. De frivillige aktiviteter er bl.a.: informationskampagne og skoletjeneste, der med to kampagnebiler skal besøge alle landets skoler og øge børns kendskab til Børnetelefonen og Børnenettet. Det er et mål at øge antallet af drenge, der bruger hjælpelinjen. I dette partnerskab er der en logisk forbindelse mellem den frivillige organisations arbejde og den private virksomheds arbejde, og denne fælles kerne nævnes som en af grundstenene for en succes. På grund af det langsigtede perspektiv har det for begge organisationer været vigtigt at få topledelsens engagement. Det har været en styrke i samarbejdet, at det ikke har været et sponsorat, hvor virksomheden donerer penge, men et partnerskab, hvor hver organisation bidrager med de fornødne ressourcer og ekspertise.

Medarbejderne er særdeles tilfredse med at lavet et meningsfuldt arbejde, der gavner børn, og flere medarbejdere bruger nu en fridag eller weekenden på arbejdet. Det betyder, at medarbejdernes frivillige engagement generelt er blevet øget gennem frivilligt arbejde i arbejdstiden.

Novo Nordisk

Som en af de ledende medicinalvirksomheder i Danmark med mange filialer over hele verden har Novo Nordisk slået sit navn fast som en virksomhed, der er økonomisk rentabel, miljømæssigt ansvarlig og socialt ansvarlig. Dette gøres bl.a. ved deres frivilligprogrammer TakeAction!, som foregår flere steder i verdenen, som f.eks. Malaysia, Zambia, El Salvador, Bangladesh og i Europa, heriblandt Danmark. De lokale frivillige aktiviteter i Danmark har bl.a. været et loppemarked, hvor der blev indsamlet 11.000 kr. til et diabetesbehandlingscenter for børn og unge, og et bogudsalg for medarbejdere, hvor overskuddet på næsten 10.000 kr. gik til en diabetesklinik på Filippinerne. Derudover har medarbejdere indsamlet tøj (9 tons) til børn og unge på en diabetesklinik for børn og unge i Tanzania. Herudover holder medarbejdere oplæg på skoler om sund mad og sund livsstil, og hvordan man kan forebygge imod diabetes.

For Novo Nordisk handler det om at have en balance mellem de forretningsmæssige fordele og de sociale fordele. De sociale fordele går ud på at forbedre livskvaliteten for mennesker med diabetes, støtte forebyggelse af type 2-diabetes, forbedre livskvaliteten for de mennesker, som er afhængige af virksomhedens produkter, samt støtte et sundt miljø i de lokalsamfund, hvor Novo Nordisk opererer.

De forretningsmæssige fordele internt er et styrket sammenhold gennem teambuilding i de frivillige aktiviteter, en generel øget motivation og medarbejdertilfredshed, kompetenceudvikling, som f.eks. lederkompetencer, øget loyalitet overfor Novo Nordisk, forbedret rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, overensstemmelse mellem eksternt og internt omdømme samt at leve værdierne i praksis. De forretningsmæssige fordele eksternt handler om et styrket lokalt omdømme, stærkere relationer i lokalsamfund, stærkere relationer til kunder samt et godt image 'brand-building'.

Medarbejdere kan komme med forslag til nye frivillige aktiviteter, der dog skal godkendes, da de skal ligge inden for virksomhedens arbejdsområde. Antallet af frivillige aktiviteter er tidoblet siden lanceringen af TakeAction i 2003 med mere end 40 rapporterede aktiviteter i Danmark⁷.

⁷ Fokus synes primært at være på virksomheden i lokalsamfundet og indsats mod de sygdomme virksomheden arbejder med. De frivillige sociale organisationer er ikke særlig synlige i programmet



7. GODE RÅD TIL VIRKSOMHED OG FRIVILLIG FORENING

Generelle gode råd for både virksomhed og frivillig forening

- Både den frivillige forening og virksomheden skal være klar over, hvorfor man indgår et samarbejde.
- Opstil klare mål for samarbejdet.
- Foretag en forventningsafstemning.
- Afklar på forhånd, hvad der er brug for.
- Virksomheden bør ikke pålægge den frivillige forening, hvilke aktiviteter der skal laves. Afklar på forhånd, hvad der er behov for.
- Orienter fagforeningen om de frivillige aktiviteter, de ansatte skal udføre.
- Planlæg aktiviteterne i fællesskab.
- Afsæt ressourcer, så en af de ansatte er frivilligkoordinator for de andre ansatte.
- Sørg for at en person i foreningen har kontakten til virksomheden.
- Sørg for, at alle ansatte er klar over den frivillige organisations formål og aktiviteter.
- Sørg for, at alle ansatte har børneattester.
- Sørg for, at der er forsikring til at dække eventuelle ulykkesskader
- Opstil et budget, der medregner alle udgifter forbundet med aktiviteterne.
- Organiser og afstem samt koordiner PR materiale.
- Fortæl de ansatte om muligheder for frivilligt arbejde udenfor arbejdstiden.
- Lav altid en evaluering af aktiviteterne og samarbejdet.

Gode råd til den frivillige forening

1. Analyser og vurder hvilke behov, der kan dækkes af en virksomhed.
2. Beslut hvilken type frivillig aktivitet, foreningen kan tilbyde.
3. Vælg hvilken type virksomhed, det er relevant og etisk forsvarligt at samarbejde med.
4. Inddrag de frivillige i udvælgelsen af samarbejdspartner og aktivitet.
5. Mød den enkelte virksomhed over flere omgange for at sikre, at det er den rigtige samarbejdspartner.
6. Inviter til at danne et længerevarende partnerskab.
7. Planlæg de frivillige aktiviteter i samarbejde med partneren.
8. Monitorer og evaluer forløbet.
9. Sørg for at fortsætte partnerskabet, hvis det er en succes
10. Inviter til at udvide partnerskabet til flere frivillige aktiviteter.
11. Gør eventuelt virksomheden opmærksom på, at økonomiske donationer og sponsorater vil styrke den forening, hvori virksomhedens ansatte lægger mange frivillige kræfter.
12. Aftal vilkår for ophør af samarbejde, herunder varsling fra virksomhedens side.

Gode råd til virksomheden

1. Vurder om virksomheden er i stand til at gå i gang med at etablere et frivilligprogram.
2. Sørg for støtte til frivilligprogrammet på alle niveauer i virksomheden.
3. Beslut hvilken type frivilligprogram, der er mest relevant for virksomheden.
4. Inddrag de ansatte i udvælgelsen af samarbejdspartner.
5. Lav retningslinjer for frivilligprogrammet.
6. Sæt realistiske mål for frivilligprogrammet.
7. Afsæt ressourcer til hele frivilligprogrammets forløb.
8. Find en eller flere relevante samarbejdspartnere.
9. Rekrutter frivillige i samarbejde med foreningen.
10. Anerkend de frivillige ved præmier, ekstra opmærksomhed i virksomheden m.m.
11. Monitorer og evaluer frivilligprogrammet.
12. Annoncer frivilligprogrammet eksternt og internt.



8. KILDER

Brewis, Georgina (2004): *Beyond banking: Lessons from an impact evaluation of employee volunteering at Barclays Bank*, Voluntary Action, Volume 6 Number 3, Institute for Volunteering Research, London

Frivilligt arbejde for ansatte

www.employeevolunteering.org.uk

www.bitc.org.uk

www.ivr.org.uk

Virksomheders sociale ansvar

www.mori.com/csr

www.corporate-citizenship.co.uk

www.ccinet.org/search.cfm

www.iosreporting.org/default.asp

www.corporateregister.com

Forskning

2003 Home Office Citizenship Survey www.homeoffice.gov.uk/rds/pubsintro1.html

Good Companies, Better Employees www.corporate-citizenship.co.uk

Frivilligt arbejde – den frivillige indsats i Danmark, Socialforskningsinstituttet, København 2005

RÅDET for FRIVILLIGT SOCIALT ARBEJDE

www.frivilligraadet.dk

Juni 2006

ISBN: 87-991005-4-1

