



Magyar Adományozói Fórum

Vállalati önkéntesség (TOP200)

2011

Bevezető:

Miközben a CSR egyre nagyobb teret hódít a vállalatok körében és számos példamutató programmal találkozunk, mégis a vállalatok társadalmi befektetéseinek egyik legnagyobb potenciállal rendelkező formája, az önkéntes munka még nem foglalta el az őt megillető helyet hazánkban. Ennek számos, valószínűleg a múltban is gyökerező oka van, de szerencsére az Európai Bizottság által 2011-ben meghirdetett Európai Önkéntesség Éve érezhető lökést adott az önkéntesség „reneszánszának”.

Az "önkéntességet nemcsak társadalmi értéként, hanem hatékony és fenntartható fejlődési stratégiaként kell szemlélnie Európának"- halhattuk Marian Harkin ír európai parlamenti képviselő asszonytól az Önkéntesség Európai Éve programjának hivatalos bejelentésekor.

Nem véletlen, hogy az Európai Bizottság 2011-et jelölte ki az Önkéntesség Európai Éveként, hiszen ebben az évben van a 10 éves évfordulója az ENSZ által 2001-ben megrendezett első nemzetközi önkéntesség évének. Az idei programok során az állami és a civil szféra mellett a vállalatok is kiemelt figyelmet kaptak, mivel a Bizottság a vállalatok, a munkáltatók számára is deklaráltnan értékessé kívánta tenni az önkéntességet összhangban az európai alapértékekkel, a szolidaritás és a társadalmi kohézió erősítésével.

Már a program elindítása előtt több európai illetve hazai kutatás is készült önkéntesség elterjedtségének és jellegzetességeinek feltérképezése céljából, de ezek többsége érthetően a civil szférára irányult, így a magyar vállalati szektor önkéntes gyakorlatáról széleskörű felmérés még nem vált hozzáférhetővé.

Mivel a munkatársak önkéntes tevékenysége, munkavégzése is szerves része egy vállalat társadalmi befektetéseinek, így CSR stratégiájának is, ezért 2011 tavaszán a Magyar Adományozói Fórum egy széleskörű felmérést készített, melyben hazánk nettó árbevétel alapján összeállított TOP200 vállalatának önkéntességhez kapcsolódó gyakorlatát vizsgálta az Önkéntesség Európai Évében.

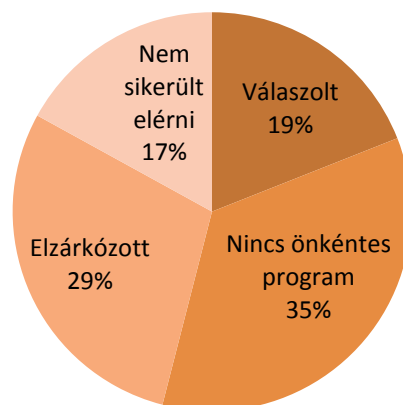
Kutatási összefoglaló

A Magyar Adományozói Fórum 2011. április 1. és május 31. között felmérést készített a CID Kft. segítségével a TOP 200 vállalat körében (Figyelő 2010, nettó árbevétel alapján, pénzügyi szektor kivételével) a vállalati önkéntességgel kapcsolatban.

Az adatfelvétel telefonos lekérdezéssel illetve e-mailen keresztül, önkitöltős módszerrel zajlott. Első körben telefonon kerestük meg a cégeket, majd, akik a telefonbeszélgetés alkalmával jelezték, hogy inkább írásban szeretnék kitölteni a kérdőívet, azoknak a részére e-mailben küldtük meg a kérdéseket.

A kutatásban részt vevő cégek csupán 19%-a válaszolt (ez 38 céget jelent) a MAF által feltett kérdésekre. Ez az alacsony válaszadási arány annak tudható be, hogy a megkeresett cégek 35%-a (70 cég) válaszolta azt, hogy nincs náluk semmilyen önkéntes tevékenység, így nem tudtak releváns válaszokkal szolgálni. A TOP 200 vállalat 17%-ával (34 cég) többszöri megkeresés ellenére sem sikerült felvenni a kapcsolatot, míg 29%-uk (58 cég) teljes mértékben elzárkózott a válaszadástól, ugyan ki nem mondták, de a beszélgetésekből kiderült, hogy szinte kizárólag azért, mert ők sem végeznek önkéntes munkát., vagy korábban nem volt ilyen tevékenység, de idén elindítják. Így azt mondhatjuk, hogy idehaza még a TOP 200 nagyvállalatok körében is gyerekcipőben jár a nagyon sok előnyt nyújtó önkéntes tevékenység.

Teremt-e lehetőséget a vállalat a munkatársak számára önkéntes munkavégzésre? (N=200)



Csak megjegyezzük, hogy a 2010. október 15. és december 15. között végzett a nagyvállalatok teljes támogatói tevékenységével kapcsolatos felmérésünkben, amelynél a mintavétel alapjaként szintén ugyanez a nagyvállalati kör szolgált, a válaszadási arány 36% volt, ami a mostaninak majdnem a duplája. A nagyvállalatok támogatói tevékenységével kapcsolatos kutatásunkat elolvashatja, illetve letöltheti a következő linken:

<http://www.donorsforum.hu/hu/szolgalattasok/kutatasok/vallalatok-tamogatoi-tevekenysege>

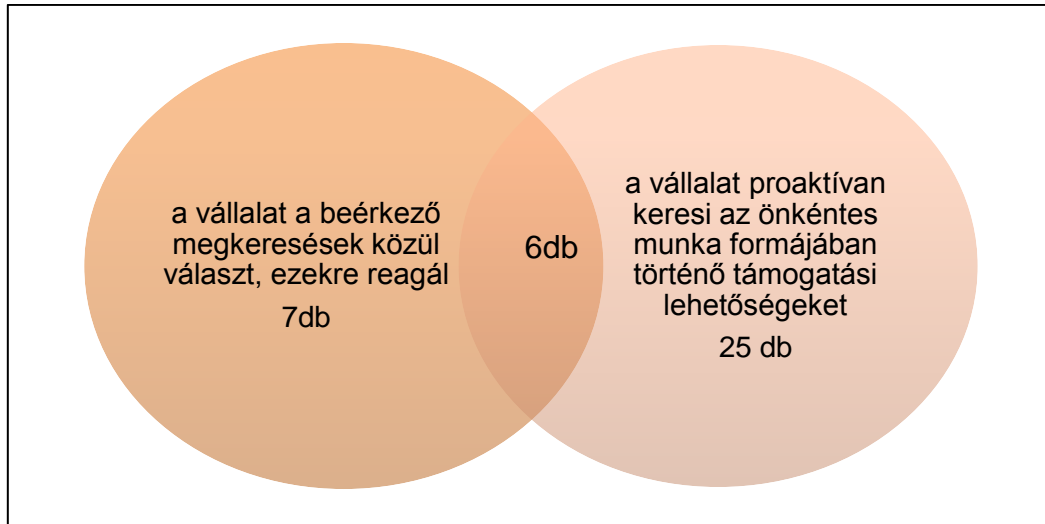
Jelen kutatásunk során arra voltunk kíváncsiak, hogy azoknál a vállalatoknál, melyeknél ismerik és szerveznek is önkéntes tevékenységet, mennyire történik ez tudatosan.

Első kérdésünk arra irányult, hogy vállalatok dolgozói az önkéntes munkát munkaidejükben vagy a szabadidejükben végzik inkább. A válaszadó 38 vállalat közül 23 cég dolgozói a szabadidejükben végeznek önkéntes munkát, ezek közül azonban csak öt esetben fordul elő, hogy a vállalat kifizeti vagy plusz szabadnapot biztosít a szabadidőben eltöltött önkéntes munka fejében. Mindössze 15 nagyvállalatnál történik az önkéntes munka végzése munkaidőben. Látható, hogy a tudatosan szervezett és el is ismert önkéntes munka sajnos még nagyvállalati körben is elenyésző.

A munkatársak önkéntes munkavégzése munkaidőben történik?(N=38)	db vállalat
Igen	15
Nem, szabadidőben	18
Nem, szabadidőben, de ezt a vállalat kifizeti, vagy plusz szabadnapot biztosít	5

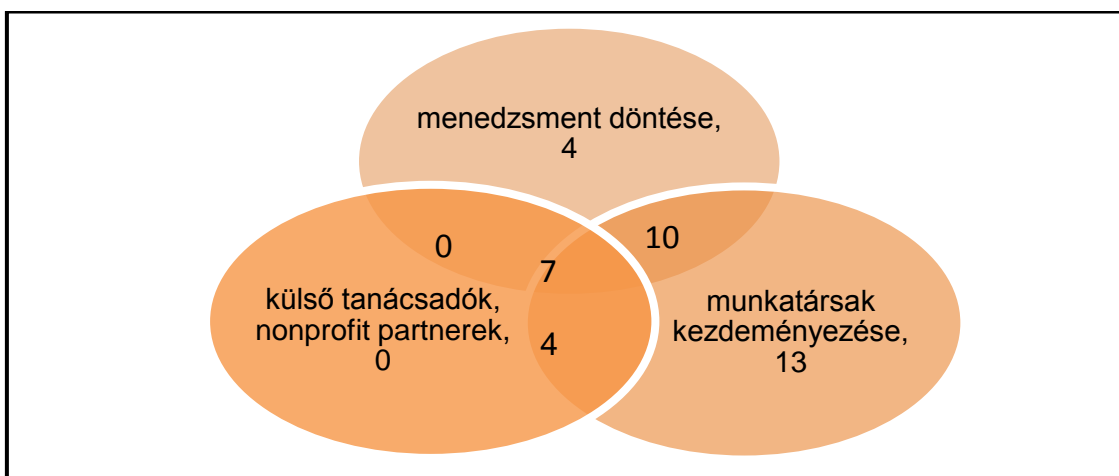
A következő kérdésből az derült ki, hogy a válaszadók több mint 80%-a (31 cég) ugyanakkor proaktívan keresi az önkéntes munka formájában megvalósuló támogatási lehetőségeket, mindemellett ezek közül 6 cég a vállalaton kívülről érkező támogatási kérelmekre is reagál. A megkérdezett vállalatok csupán 18%-a (7 cég) az, aki a vállalathoz beérkező megkeresések közül választja ki az önkéntes munka által támogatandó ügyet, szervezetet. Pozitívként állapíthatjuk meg tehát, hogy a vállalati önkéntes programokkal rendelkező cégek szinte mindegyike tudatosan keresi az ilyen jellegű támogatási lehetőséget.

Milyen módon mérik fel az önkéntes munkára vonatkozó igényeket, szükségleteket? (N=38)



A témát érintve fontos kérdésként merülhet fel, hogy ki kezdeményezi a vállalatok esetében az önkéntességet: mennyire alulról, felülről, avagy kívülről jön az input. A válaszadók körében a vállalati önkéntes programok meghatározása 13 esetben történik kizárólag a munkatársak kezdeményezésére, 10 esetben a munkatársak kezdeményezése mellett a menedzsment döntése is szerepet játszik, 7 esetben pedig ezeken felül külső tanácsadók, non-profit partnerek javaslatát is figyelembe veszik. Csupán négy esetben valósul meg kizárólag a menedzsment döntése alapján.

A vállalati önkéntes programok kinek a javaslata alapján kerülnek meghatározásra? (N=38)

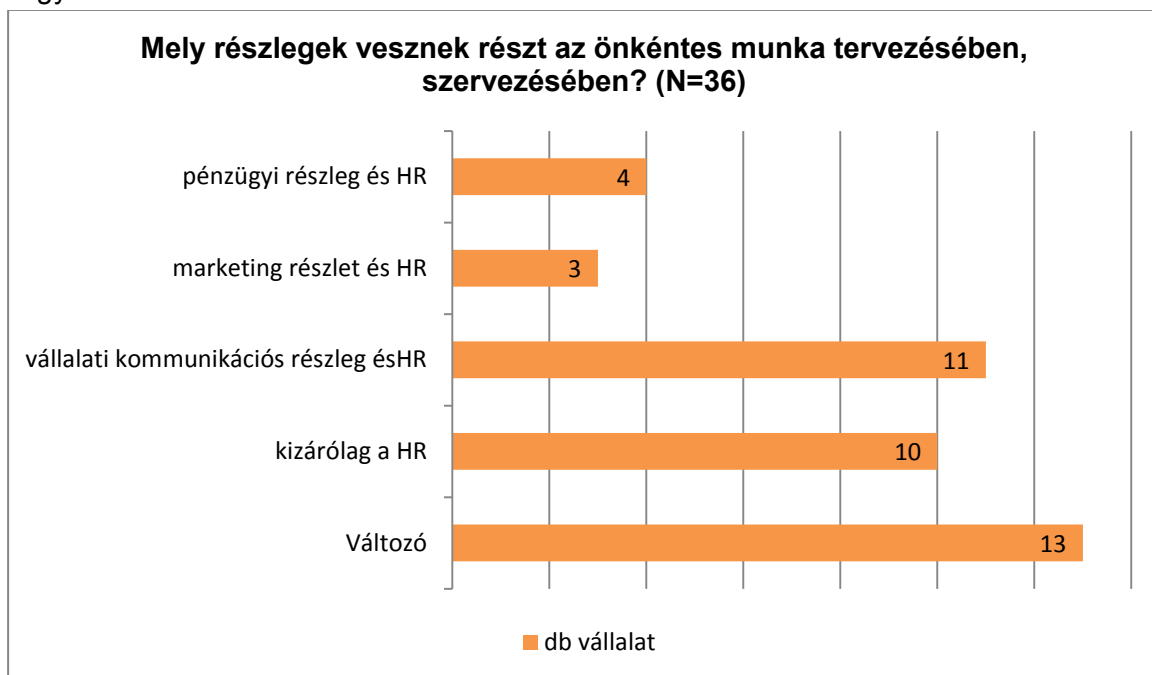


Látható tehát, hogy a támogatási fajta jellégéből adódóan az önkéntes munka meghatározásában nagy szerepet kapnak a munkavállalók, ugyanakkor a tudatosság egy magasabb fokát jelenti, hogy a válaszadók nagy részénél a menedzsment is meghatározó szerepet játszik a kezdeményezésben és csak remélni tudjuk, hogy ez a szerep a vállalati üzleti és CSR céljaihoz kapcsolja az ilyen irányú tevékenységeket is.



Az is érdekelt minket a kutatás során, hogy amennyiben a vállalat foglalkozik önkéntességgel, ki a felelős ezért a területért. A vállalatok majdnem 30%-nál (11 vállalat) a vállalati kommunikációs részleg és a HR osztály közösen végzi a munkatársak önkéntes munkájának tervezését, szervezését. Sok (13) helyen jelölték meg azt, hogy változó, hogy melyik vállalati részleg foglalkozik ezzel a területtel. 10 helyen kizárólag a HR, 3 helyen pedig közösen a marketing részleg és a HR foglalkozik vele.

A válaszokból leszűrhetjük, hogy nincs igazán gazdája hazánkban az vállalati önkéntességnek a cégen belül, de nincs ez másképp az egyéb vállalati támogatás fajták és tulajdonképpen a vállalat teljes támogatáspolitikájának, gyakorlatának tervezése és kivitelezése esetén sem. A területhez kapcsolódó feladatokat a vállalati felépítéstől, az üzletpolitikák strukturáltságától függően más-más helyre pozicionálják hazánkban a nagyvállalatok a szervezetükön belül.



Kíváncsiak voltunk arra is, hogy melyek azok a célok, amelyek motiválják a nagyvállalatokat az önkéntes tevékenységek felvállalásában. A válaszadó cégek több mint 75%-nál (29 vállalat) a leggyakoribb szempont még mindig a csapatépítés. Ezt követi szorosan a

reputáció, a vállalati imidzs növelése, majd a munkahelyi hangulat pozitív irányú befolyásolása. A munkatársak lojalitásának növelése, mint cél a válaszadó vállalatok 55%-nál (21 cég) van jelen, majd ezt követi a munkatársak proaktivitásának növelése. A válaszadók kevesebb, mint 26%-nál (10 vállalat) játszik szerepet a munkatársak képességeinek, készségeinek fejlesztése, a munkatársak megtartása, a munkaerő toborzás illetve a fogyasztói elvárásoknak való megfelelés.



Külföldi kutatásokból is tudjuk, hogy az önkéntes munka hatása a vállalatoknál két területen csapódhat le. Az egyik maga a normál vállalati üzletmenet (brand, reputáció, fogyasztók stb.), a másik azon munkatársak képességeinek, attitűdjének, vagy készségeinek fejlesztése, akik részt vesznek az ilyen programokban. Jól látszik, hogy az önkéntes munka hazánkban nagyrészt a vállalatok normál üzletmenetének fejlesztése mentén szerveződik, egyelőre kevésbé kapnak helyet azok a célok, melyek a munkatársak személyes fejlődésére fókuszálnak.



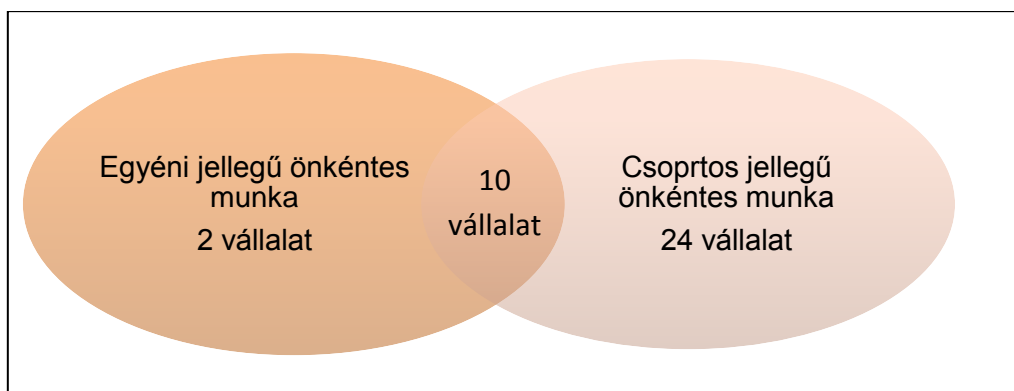
Egyéb válaszadási lehetőségként - a vállalatok által említett – az önkéntes tevékenység szervezésében szerepet játszó tényezők:



- fenntartható fejlődés biztosítása,
- a vállalati kultúra része,
- segítség szándéka, „a társadalom segítése, pl. olyan oktatásokat tartanak egy iskolában, ami kevésbé elérhető a diákok számára,
- alapértékeik egyike,
- környezetvédelem,
- egészségmegőrzés,
- szemléletformálás, „munkatársaink társadalmi érzékenységének növelése. Hogy, úgy szemléljék a környezetüket, hogy ők maguk hol és hogyan tudnak tenni, beavatkozni, lássák, hogyan tudják befolyásolni a környezetüket.”
- közösségi együttműködés.

A következő kérdésnél arra kerestük a választ, hogy milyen jellegű önkéntes tevékenységet végeznek leggyakrabban a vállalatok munkavállalói. A válaszadók 63%-a (24 cég) csoportos önkéntes tevékenységet végez. Az egyéni és csoportos tevékenység párhuzamos megjelenése a válaszadók 26%-ra jellemző. A csak egyéni önkéntes tevékenységben résztvevők száma elenyésző. Elmondható, hogy a csoportos jelleg szépen korrelál a korábbi kérdésnél első helyen megjelölt csapatépítési célokkal. Amennyiben egy vállalatnál előtérbe kerül, hogy munkatársainak tudását a társadalom rendelkezésére bocsássa, akkor az magával hozhatja az egyéni/csoportos jelleg arányainak változását is.

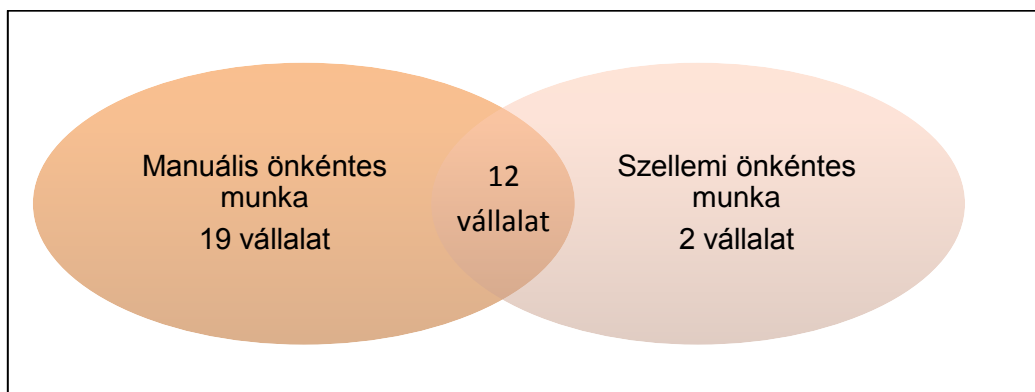
Milyen jellegű önkéntes tevékenységben vesznek részt leggyakrabban a cégük munkatársai?(N=36)



A következő kérdésnél arra vonatkozott, hogy a vállalatok munkatársai manuális vagy inkább szellemi munkával vesznek részt önkéntes tevékenységben. A válaszokból egyértelműen kiténik, hogy a manuális önkéntes munkavégzés (19 db vállalat) jellemző a legtöbb cégnél a szellemi önkéntes munka kevésbé elterjedt (2 db vállalat) a Magyarországon működő nagyvállalatok körében. Összesen 12 olyan válaszadó volt, ahol az önkéntes munka mindkét fajtája jellemző. Ez is jól mutatja az előbbi kérdés kapcsán felvetetteket, azaz, a vállalatok egyelőre kevésbé a forgatják vissza a társadalomba munkatársaik üzleti-szakmai tapasztalatait (business expertise). Feltételezésünk szerint ez összefüggésben áll azzal is, hogy sok vállalatnál a munkavállalók inkább a munkájuktól függetlenül, kikapcsolódásként, regenerálódásként élik meg a vállalati önkéntességet.



Milyen jellegű önkéntes tevékenységben vesznek részt leggyakrabban a cégük munkatársai?(N=33)

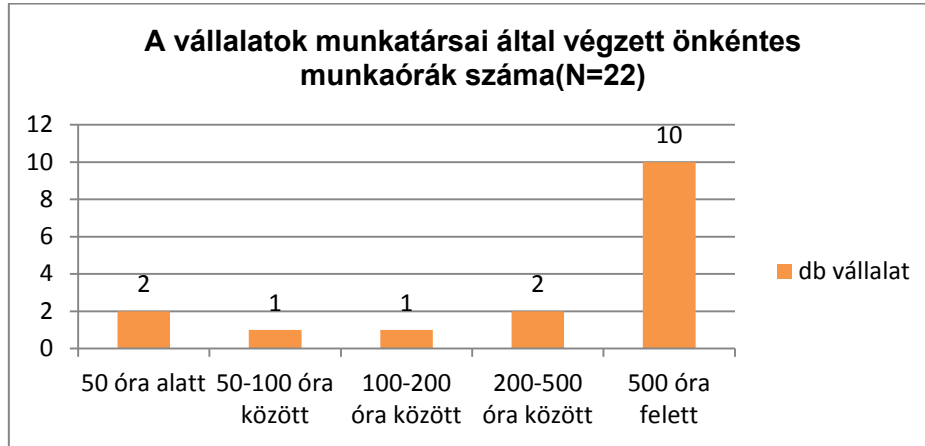


Rákérdeztünk arra is, hogy a nagyvállalatok az önkéntes munka keretében mely ügyek mellé állnak legszívesebben. A válaszadó vállalatok leggyakrabban (25 vállalat) a környezetvédelmet jelölték meg, ezt követi a szociális terület (23 vállalat), majd az oktatásügy (17 vállalat), azonos számban (7) jelölték meg a vállalatok az egészségügyet, illetve az amatőr sportot. A kultúra területén jellemből adódóan a legkevesbé jellemző az önkéntes munka.

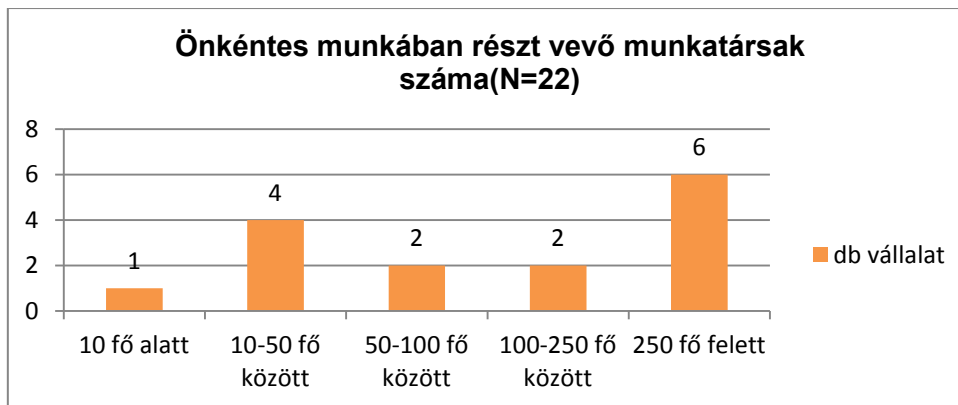


Egy vállalatnál a támogatási tevékenységek tudatosságát jól jellemzi az is, hogy egy vállalat számon tartja-e az önkéntes tevékenységek során betett forrásokat valamint azok értékét, továbbá, hogy mennyire követi nyomon ezen tevékenységek eredményét, hatását. Jó jel, hogy a válaszadók majdnem 60%-a (22 vállalat) számszerűsíti a vállalati önkéntes tevékenységet a betett források szerint, ugyanakkor nem mindenki tudott vagy akart az alábbiakban feltett, a vállalati önkéntességre fordított források konkrét mértékét feltérképező kérdéseinkre válaszolni.

A vállalatok munkatársai által végzett önkéntes munkaórák száma a legtöbb esetben (10) 500 óra feletti. Két-két vállalatnál volt 50 óra alatt illetve 200-500 óra között az önkéntes munkával töltött órák száma. Egy-egy vállalatnál pedig 50-100 óra illetve 100-200 óra közötti óraszámra kaptunk adatokat.



Az önkéntes munkában részt vevő munkatársak száma 6 vállalatnál ért el 250 főt. 4 vállalatnál pedig 10-50 fő között. 2-2 cégnél 50-100 fő és 100-250 fő között, ezen kívül egyetlen vállalatnál volt a résztvevők száma 10 fő alatt.



Az önkéntes munka értéke kilenc vállalatnál haladja meg a 2.000.000 Ft-ot.

Önkéntes munka értéke	vállalatok száma
100.000 Ft – 500.000 Ft között	2
500.000 Ft – 1.000.000 Ft között	1
1.000.000 Ft – 2.000.000 Ft között	3
2.000.000 Ft felett	9

Ugyanakkor sajnálatos, hogy azok közül, akik valamilyen módon számszerűsítik az önkéntes tevékenység értékét, csak 9 vállalat számítja bele az éves vállalati támogatások értékébe. Ennek oka lehet az is, hogy tapasztalataink szerint a vállalatok nem igazán tudják forintosítani a nem pénzbeli támogatások értékét.

12

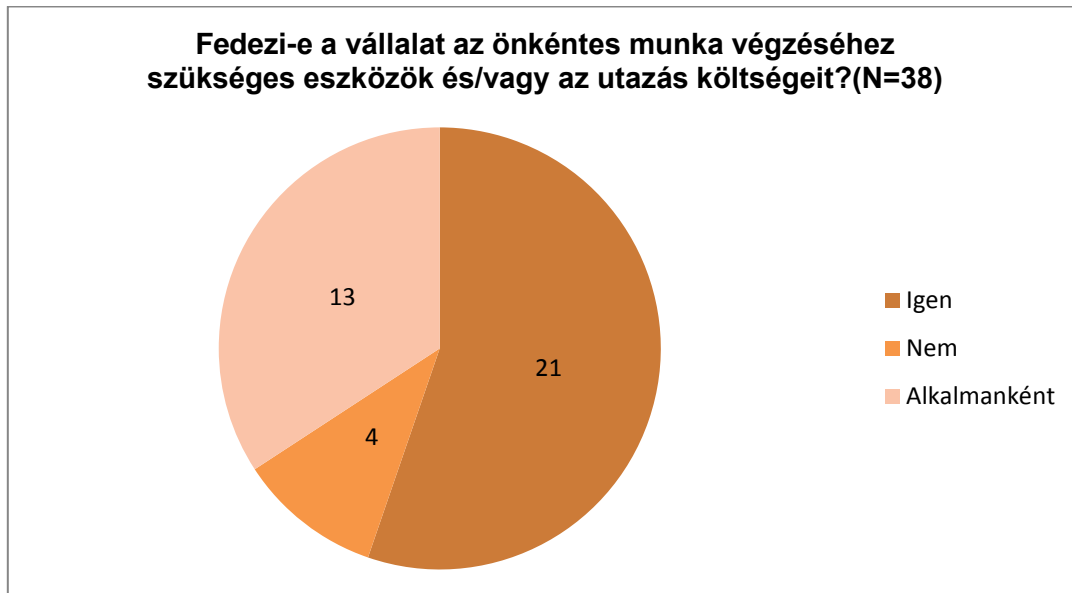
Érdekelt minket az is, hogy a vállalatok mennyire alkalmazzák komplexen a támogatásfajtaikat. A válaszadási arány közepesen pozitívan alakult.

A megkérdezett vállalatok majdnem 65%-a (24 vállalat) nyújt az önkéntes munka mellé pénzbeli támogatást is a civil szervezetek részére.



A munkatársak kezdeményezésére megvalósított önkéntes programokhoz a válaszadó vállalatok 55%-a (21 vállalat) fedezi a munkavégzéshez szükséges eszközök és/vagy az utazás költségeit, 34%-uk (13 vállalat) csak alkalmanként gondoskodik az ilyenfajta kiadásokról is.

13

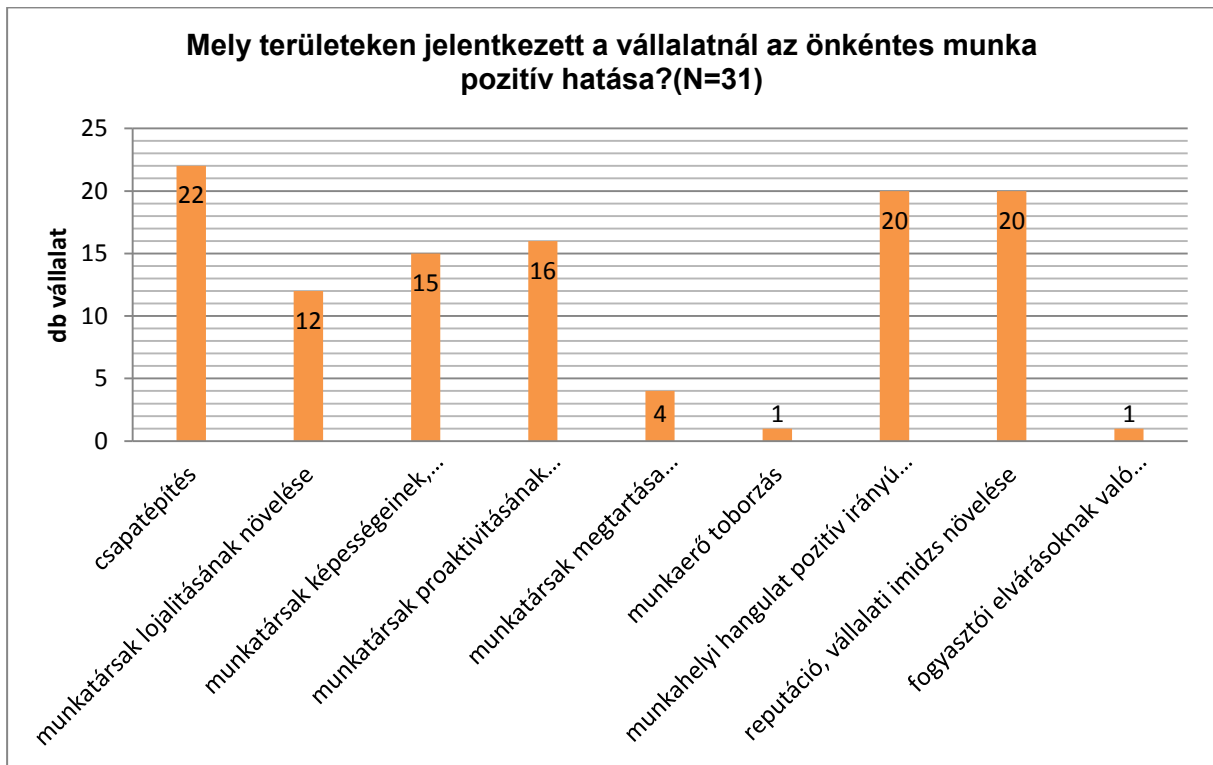


Mint említettük - mint minden tevékenységnek - így a vállalati önkéntesség sikerességének egyik kulcseleme, hogy a vállalat nyomon követi-e annak eredményét, hatását és az így kapott információkat beépíti-e a tevékenységébe. Hazánkban még nem alakult ki az a gondolkodás, hogy a vállalatok, hasonlóan egyéb üzleti tevékenységeikhez, befektetéseikhez a támogatások eredményét és hatását is nyomon kövessék. Így fordulhat elő az, hogy a válaszadók közül összesen 16 vállalat követi nyomon valamilyen módon az önkéntes munka hatását. Kutatások is bizonyítják, hogy a nyomon követés hiánya következtében a vállalatok nagy többsége elvágja magát ezen a területen elérhető fejlődéstől, ami által az önkéntes tevékenységek végzése sokkal nagyobb eredménnyel és haszonnal járna mind a társadalom, mind a vállalat számára.

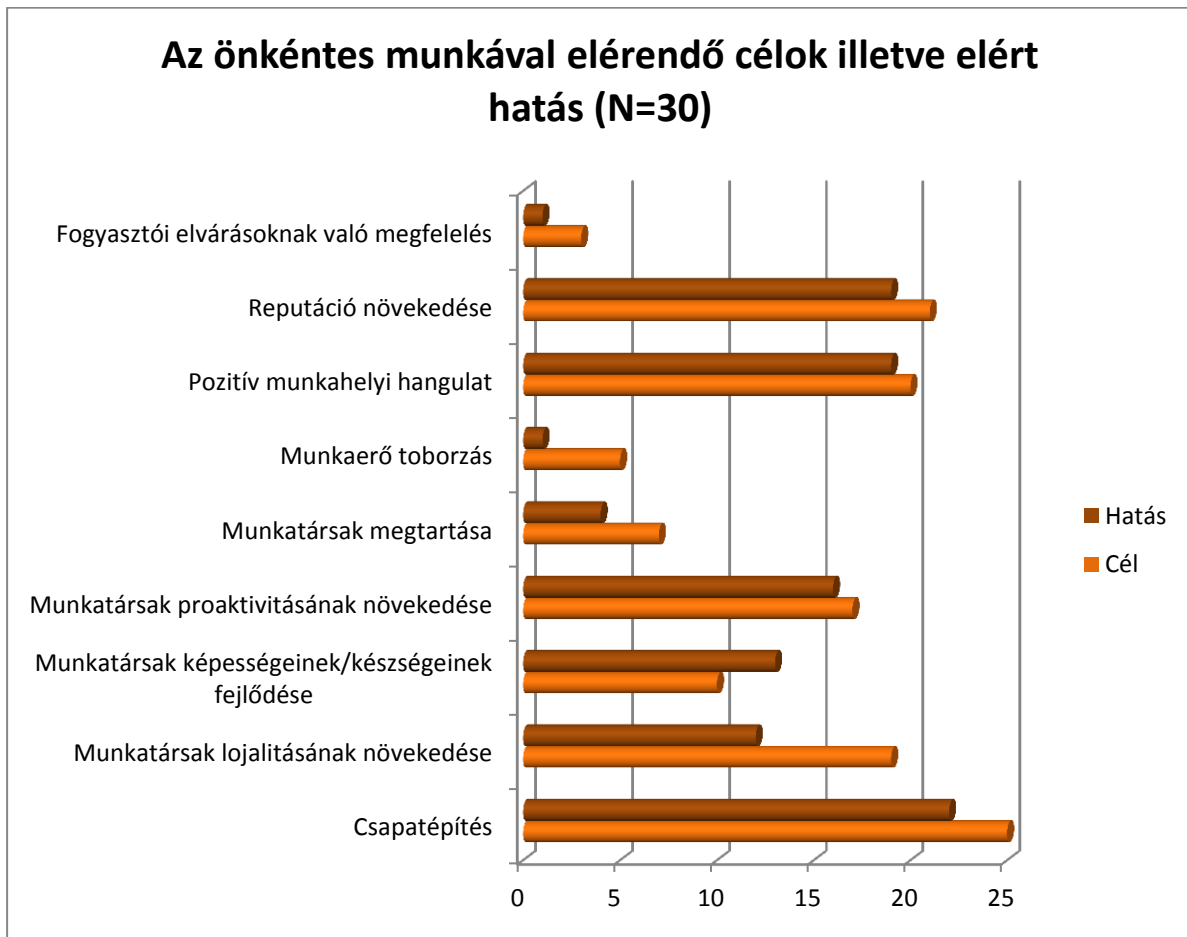
Utánkövetik vagy számszerűsítik bármilyen módon a vállalati önkéntes tevékenység hatását?(N=34)	db vállalat
Igen	16
Nem	18

Annak ellenére, hogy mindössze 16-an válaszoltak egyértelmű igennel arra az általános jellegű kérdésünkre, hogy utánkövetik-e vagy bármely módon számszerűsítik-e a vállalati önkéntes tevékenység hatását, a konkrétan elért hatások tekintetében már kétszer annyi, pontosan 32 válaszadóval számolhattunk. Ebből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a vállalatok többsége megmarad a feltételezések szintjén az elérhető hatásokat illetően, és még nem alakult ki a szakmai utánkövetés gyakorlata.

Az önkéntes munka pozitív hatása a legtöbb, 22 vállalatnál, abban mutatkozik meg, hogy a munkatársak könnyebben tudnak együtt dolgozni. Ezt követte 20 vállalatnál, hogy jobb lett a munkahelyi hangulat illetve szintén 20 vállalatnál tudták kimutatni, hogy nőtt a reputációja az önkéntes munka hatásaként. Tizenhat esetben tapasztalták, hogy az önkéntes munkát követően a munkavállalók proaktívabbak lettek. A munkatársak képességeinek fejlődését, illetve új készségek elsajátítását 15 vállalat figyelte meg. A megkérdezett vállalatok közül 12 jelölte meg a munkatársak lojalitásának növekedését, mint pozitív hatást. Négy TOP 200-as vállalat esetében csökkent a fluktuáció az önkéntes munka következtében. Csupán egy esetben vált könnyebbé a munkaerő toborzás és szintén egyetlen esetben kaptuk azt a választ, hogy nőtt az önkéntes tevékenység következtében a fogyasztók elégedettsége. Egyéb pozitív hatásként említik az önkéntes munkát követően azt, hogy nagyban erősödött a lakókörnyezet intézményeivel és az önkormányzattal a vállalat kapcsolata.



Megnéztük, hogy a vállalati önkéntesség tervezésekor kitűzött célok, hogyan viszonyulnak a tevékenységgel elért hatáshoz. 30 olyan vállalat volt, aki mindkét kérdéssel kapcsolatban adott választ.



Végezetül kíváncsiak voltunk, hogy az elmúlt évek gazdasági változásai érintették-e ezt a támogatási területet a hazai vállalatok körében.

A válaszadó vállalatok támogatási gyakorlatában közel 65%-nál (24 vállalat) nem kapott nagyobb hangsúlyt az önkéntes munka a gazdasági válság hatására sem.

Az elmúlt években a gazdasági válság hatására nagyobb hangsúlyt kapott-e a cégek támogatási gyakorlatában az önkéntes munka?(N=37)	db vállalat
Igen	13
Nem	24

Továbbá 2011-ben a megkérdezett vállalatok 68%-a (26 vállalat) tervezi, hogy növelni fogja a munkatársak önkéntes munkaóráinak a számát, mely valószínűsíthetően azzal függ össze, hogy az idei év az Európai Önkéntesség Éve, így ez a téma nagyobb figyelmet kapott mind a médiában, mind a kormányzati munkában, mint a korábbi években.

Előreláthatólag növekszik-e 2011-ben a munkatársak önkéntes munkaóráinak a száma?(N=37)	db vállalat
Igen	26
Nem	11