



העריכו את מצבכם...

סמנו בכל שאלה את התשובה המתאימה ביותר, ואחר כך סכמו את מספרי התשובות שסימנתם. בראשית המפגש נתייחס למשמעויות של התוצאות. לתשומת-לב, ככל שתבחרו בתשובה המדויקת ביותר, תוכלו לראות טוב יותר מהיכן אתם באים, ולהיכן ניתן להתקדם...

א. כמה עובדים מתנדבים אצלכם בפירמה (באופן קבוע ובפעילויות חד-פעמיות)?

1. אני ועוד קומץ סמלי של אנשים
2. חבורת "משוגעים לדבר"; כ 10 עובדים, אותם אנשים בדרך כלל
3. עובדים רבים מכלל היחידות העסקיות של הפירמה, כולל חברי הנהלה; כ __ אחוז מכלל העובדים

ב. מי מממן את זמן ההתנדבות של העובדים?

1. עיקר ההתנדבות היא על חשבון זמנם הפרטי של העובדים
2. חצי - חצי (חלק על חשבון הפירמה וחלק על חשבון זמן העובדים)
3. על חשבון הפירמה (העובדים מקבלים שכר רגיל על זמן ההתנדבות שלהם)

ג. כיצד נקבעת תכנית פעילויות ההתנדבות?

1. החלטות ספונטניות שלי או של קולגה (בעיקר סביב חגים או מצבי חירום חברתיים/בטחוניים)
2. מדי פעם מישהו מהעובדים יוזם הצעה לפעילות, ואנו מנסים ליישמה
3. נכתבת תכנית עבודה שנתית לאחר בדיקת צרכים ורצונות מול העובדים – הפירמה - והקהילה, הכוללת אסטרטגיה, מטרות, יעדים ומדדים וכו'

ד. כיצד מתבצע מעקב אחר הצלחתה של תכנית ההתנדבות?

1. מדי פעם אני מתעדכן/ת בשיחות עם המתנדבים ועם השותפים בקהילה
2. אחת לכמה שבועות/חודשים מתכנס פורום מתנדבים/קשרי קהילה ומבצע הערכות, סיכומים ומסקנות
3. מתקיים מעקב שיטתי ומובנה, הכולל דיווח שוטף של המתנדבים על שעות התנדבות ועל תכני פעילות, שיחות/שאלוני משוב תקופתיים למתנדבים, שיחות קבועות עם השותפים בקהילה, ובדיקת עמידה ביעדים החברתיים והעסקיים של התכנית, כפי שהוגדרו מראש



ה. כיצד העובדים מתוגמלים על מעורבותם בתכנית ההתנדבות?

1. סיפוק אישי עצום מההתנדבות + מילה טובה מיד פעם ממני או מהנהלה
2. הנ"ל + צ'ופרים שונים כגון תעודת הוקרה מטעם הנהלה, כרטיסים למופעים וכו'
3. הנ"ל + הערכה בתיק/ראיון האישי + קרדיט פומבי בפירמה (בעיתון הפירמה, באינטראנט, בדו"ח השנתי וכו')

ו. כיצד מתבצע גיוס עובדים לפעילויות התנדבות?

1. מפה לאוזן
2. הפצת אי-מייל או מכתב אישי לכל עובד
3. "קמפיין גיוס" שלם בפירמה: פוסטרים, אסיפות/אירועי גיוס, שיחות אחד על אחד בסיוע מנהלים, מיילים / מכתבים / פליירים אישיים לכל עובד, גימיקים מיוחדים ועוד

ז. מי משתתף בפעילויות ההתנדבות של הפירמה?

1. עובדים / מנהלים
2. עובדים + בני משפחותיהם / גימלאי הפירמה
3. עובדים + בני משפחותיהם / גימלאי הפירמה + בעלי ענין חיצוניים (לקוחות / ספקים וכו')

ח. האם יש מיתאם בין מוקדי ההתנדבות, לבין יעדי העברת התרומות הכספיות?

1. לא ממש. ההתנדבות זו מטרה בפני עצמה, והתרומות מיועדות למטרות אחרות.
2. יש מיתאם חלקי, אם כי עיקר תקציב התרומות מופנה לנושאים אחרים ולמטרות שונות
3. יש מתאם כמעט מלא. כ 80% מתקציב התרומות מוקדש לנושאים הקשורים לפעולות ההתנדבות, הנגזרות מתכנית הדגל החברתי של הפירמה

ט. מהן התועלות העיקריות שתכנית ההתנדבות הניבה עד כה

1. כייף וסיפוק לעובדים המתנדבים + סיוע אמיתי לנהלים בקהילה
2. הנ"ל + שיפור "גאוות היחידה" ונאמנות העובדים
3. הנ"ל + העצמת הארגון השותף בקהילה + שיפור מוניטין (יח"צ, משוברים חיוביים מלקוחות בע"פ/בכתב, עליה במכירות)

י. מי מבין מחזיקי הענין של הפירמה יודע על תכנית ההתנדבות ועל תוצאותיה?

1. כל מי שמעורב בה בדרך כלשהי (בפירמה ובקהילה)
2. כל עובדי הפירמה ובני משפחותיהם, כולל הנהלה, וכן הנהלים הישירים בקהילה
3. הנ"ל + לקוחות + צרכנים + ספקים + משקיעים



- 10-15 נקודות:** יש הרבה רצון טוב, אבל זה לא מספיק... נדרשת עבודה אסטרטגית יסודית
- 16-24 נקודות:** מצבכם טוב ביחס למצב הממוצע בפירמות בארץ. יחד עם זאת, נדרשים חיזוקים אסטרטגיים כדי למצות את הפוטנציאל העסקי והחברתי מהפעילות ומההשקעה
- 25-30 נקודות:** שאפו! יהיה נהדר אם תאפשרו לפירמות אחרות ללמוד מנסיונכם