

התנדבות עובדים – מדיניות מרובת תועלות

1. **פיתוח מיומנויות עובדים.** מתוך מחקר שערכה חברת BT, עלה כי העובדים שהתנדבו במסגרת התכנית פיתחו את המיומנויות הבאות: עבודת צוות, תכנון וביצוע, תקשורת בין אישית, ניהול פרויקט, מיומנויות הקשבה ומיקוד תשומת לב בלקוחות.

**הידעתם?
94% מהפירמות
הבריטיות שמפעילות
תכניות להתנדבות
עובדים, טוענות כי
ההתנדבות תרמה
לשיפור כישורי העבודה
של העובדים!**

2. **עידוד עבודת צוות.** פעילות התנדבותית כרוכה לרוב בעבודה בצוותים הטרוגניים: אנשי הפירמה ואנשי הקהילה, עובדים מיחידות שונות בפירמה, עובדים מדרגות היררכיה שונות בפירמה, הטרוגניות של גיל, רקע תרבותי ועוד. פירמות רבות מצאו כי התנסויות אלו תרמו לפיתוחה ולשכלולה של עבודת הצוות בפירמה.

3. **גיוס עובדים ושימורם.** פירמות רבות בונות תכניות התנדבות כהטבה לעובדים, ומציגות אותן ככאלה. נמצא כי עובדים אכן רואים בתכניות אלו הטבה, המהווה שיקול נוסף בבחירת מקום העבודה ובמוטיבציה להתמיד בו ולהשקיע בו.

4. **הידוק הקשר בין הפירמה לעובדיה.** פירמה המזוהה עם קידום מטרות חברתיות / סביבתיות, ולא רק עם עשיית רווח כספי, גורמת לעובדיה להיות נאמנים יותר, והופכת לאטרקטיבית יותר בהיבטים של גיוס ושימור עובדים. מחקרים מראים כי "גאוות היחידה" של העובדים משפרת את הקשר עם הפירמה ואת יעילות העבודה של העובדים.

5. **חיזוק הקשרים עם הקהילה.** התנדבות עובדים בקהילה היא מעורבות נראית ומוחשית, ואף מוערכת ביותר על ידי ציבור הצרכנים ואנשי הקהילה. בסקר שנערך בארה"ב בשנת 1998 ציינו 37% מהאמריקאים את התנדבות העובדים כפעילות קשרי הקהילה המרשימה ביותר של הפירמה, לעומת 12% שסברו כי תרומת סכום כסף גדול היא הפעילות הרצויה ביותר.

6. **שיפור תדמיתי.** אמצעי התקשורת מעדיפים לסקר פעילות התנדבותית משמעותית, על פני תרומות כספיות. 90% ממנהלי חנויות הרשת הקמעונאית Target בארה"ב מאמינים שתכנית התנדבות העובדים ברשת תרמה לשיפור המוניטין של הסניף שלהם.
7. **מינוף ההשקעה בקהילה.** כאשר תכנית ההתנדבות היא חלק מתמהיל אסטרטגי של תכנית המעורבות החברתית של הפירמה, התנדבות העובדים יכולה לספק תרומה משמעותית יותר לקהילה (ובעלות נמוכה יותר) ממה שהיה מושג באמצעות תרומה כספית בלבד.

כיצד ליישם בהצלחה תכנית התנדבות עובדים בפירמה?

הפגינו מחויבות

הפירמות עם תכניות ההתנדבות המוצלחות ביותר, הן אלו שהטמיעו את מחויבותן החברתית לתוך התרבות הארגונית, ומבהירות בכל הזדמנות שפעילויות ההתנדבות מועילות לפירמה שלהן כמו גם לקהילה. לשם כך נדרשת מחויבות מפורשת של ההנהלה הבכירה מצד אחד, וקידום מתמיד של תכנית ההתנדבות בכל הפירמה, במגוון אמצעים.

הידעתם?

פירמות רבות רואות בתכנית ההתנדבות תרומה לאיזון בין חיי משפחה לעבודה, ומשתפות בימי ההתנדבות שלהן גם את בני משפחות העובדים, וכן את גמלאי הפירמה!

חישבו באופן אסטרטגי

פירמות רבות מנסות להתאים את תכנית ההתנדבות למטרות העסקיות – למשל באמצעות מיקוד מאמצי ההתנדבות ב"פלח שוק" גיאוגרפי או דמוגרפי לפי צרכי הפירמה. עם זאת, לא כל הזדמנויות ההתנדבות של הפירמה חייבות לענות ישירות על מטרות עסקיות.

נהלו את הפעילות

ודאו כי יש מי שמרכז ומתאם (בתשלום או בהתנדבות) את תכנית ההתנדבות, מי שדואג לגיוס עובדים להתנדבות ולהשמתם בפעילות, מי שמתאם את הפעילות בין מחלקות משאבי אנוש, שיווק, קשרי קהילה, הנהלה ועוד. אותו רכז צריך גם לאסוף משובים באופן קבוע מהמתנדבים ומהארגון השותף בקהילה, כדי לוודא שתכנית ההתנדבות אכן עונה על הצרכים של כל הנוגעים בדבר. חלק מהפירמות נעזרות ברכז מטעם השותף הקהילתי, במקום להעסיק מתאם פעילות בעצמן.

ספקו מידע אודות אפשרויות התנדבות

ספקו לכלל העובדים באופן שוטף מידע מדויק אודות הארגונים בהם ניתן להתנדב, טיב הפעילויות בהן נדרשים מתנדבים, הכישורים או היכולות הנדרשות למשימות ההתנדבות, ציפיות הארגונים מהמתנדבים, תנאי ההתנדבות וכו'.

הידעתם?

מדיניות המאפשרת לעובדים להתנדב על חשבון זמן העבודה, מגבירה את הערכת העובדים לפירמה, מונעת תגובות ציניות מצדם ומצד הציבור, ומעלה באופן ניכר את מספר המתנדבים!

הגדירו את מדיניות זמן התנדבות / זמן עבודה

מדיניות הגדרת זמן ההתנדבות משתנה מפירמה לפירמה. יש פירמות בהן ההתנדבות היא על חשבון זמן העבודה, ובתשלום מלא. בפירמות אחרות ההתנדבות היא על חשבון זמן העבודה, ללא תשלום, אך גם ללא ניכוי הזמן מימי החופשה. תכניות ההתנדבות נעות על פי רוב משעת פעילות שבועית - לשבוע פעילות בשנה. חברת טימברלנד מציעה לעובדיה שנת שבתון (בתשלום) לטובת התנדבות בקהילה (בדומה לשנת שירות).

היו גמישים

בנו תכנית גמישה מספיק, כך שתענה על הצרכים של מגוון העובדים בפירמה: עובדי משמרות, עובדי קו-יצור, עובדים בעלי לוח פגישות עמוס, בעלי משפחות, סטודנטים וכו'. לשם כך על התכנית לכלול פעילויות בדרגות אינטנסיביות שונות, החל בפעילות שבועית / חודשית, דרך פעילות רבעונית וכלה בפעילות פעם בשנה.

ספקו למתנדבים תמיכה והערכה

גבשו מדיניות התומכת במתנדבים ומעודדת אותם. להלן דוגמאות מפירמות שונות: תרומה כספית של הפירמה לארגונים בהם מתנדבים עובדיה; מתן הערכה לעובדים מתנדבים במסגרת שיחות הערכה תקופתיות; איזכור העובדים המתנדבים בעיתונים של הפירמה, בדוחות השנתיים (!) ובפרסומים נוספים של הפירמה; קיום אירועים מיוחדים לעובדים המתנדבים, וחשיפתם באירועי החברה: ארוחות ופיקניקים, ערבי אירועים, מתן כרטיסים למופעי תרבות וספורט ועוד.

שקלו שת"פ עם פירמות אחרות

תוכלו למנף את מאמצים אם תאחדו כוחות התנדבותיים עם פירמות אחרות (שכנות גיאוגרפיות, ספקים, שותפים, לקוחות), כדי לבצע פרויקטים ש"גדולים על הפירמה שלכם". שת"פ כזה יכול להיות חד-פעמי, אירוע שנתי קבוע או פעילות מתמשכת, וכמובן שהוא יכול להביא תועלת גם לעסקים...

ערבו בתכנית את כולם

מצאו דרך לשלב בתכנית ההתנדבות גם את גמלאי הפירמה וגם את בני משפחותיהם וחבריהם של העובדים, ואפילו את הלקוחות.

הפעילו את המנהלים של הפירמה

דאגו להשיג גיבוי המנהלים הבכירים ובדרגי הביניים להתנדבות. בנוסף, רתמו מנהלים כדי שיתרמו מניסיונם ומהידע המקצועי שלהם לטובת שיפור הפעילות עם הקהילה. פירמות רבות "שואלות" (מלשון להשאיל) את המנהל, כדי לסייע בפרויקט מסוים, כגון פיתוח קמפיין לגיוס תרומות לשותף בקהילה (מנהלי שיווק ופתוח עסקי), הכשרת צוותים בארגון השותף או צוותי מתנדבים של הפירמה (מנהלי משאבי אנוש), מתן יעוץ ארגוני, הקמת מערך מחשוב בפרויקט בקהילה וכדומה.

**הידעתם?
ביצוע מעקב ומדידה של
פעילויות ההתנדבות,
יאפשר לכם להעריך את
הצלחת התכנית, לשפר את
ביצועיה ולהוכיח להנהלה,
לעובדים וללקוחות כי
לתכנית תרומה אמיתית
לפירמה ולקהילה!**

בצעו מעקב ותיעוד, ודווחו על הפעילות

כדי לבצע מעקב על שינויים בעמדות העובד המתנדב כלפי הפירמה, בקשו מכל עובד המתעניין בהצטרפות להתנדבות למלא שאלון עמדות. בצעו מעקב אחר הנתונים לאורך זמן ההתנדבות. ספקו סיכומים שוטפים של מאמצי המתנדבים בפירמה. ככל האפשר, כמתו נתונים: שעות שנתרמו, ערך כספי של זמן ההתנדבות, מספר הארגונים / פעילויות / אנשים שנהנים בקהילה מפעילות ההתנדבות וכו'. הפיצו מכתבי תודה של גורמים בקהילה (אנשים או ארגונים), עדויות וסיפורי הצלחה של אנשים או של קהילות שקבלו סיוע מהמתנדבים. ודאו שכל המידע הנ"ל נגיש וזמין לכל העובדים בפירמה, וכן לבעלי עניין חיצוניים.

חדשו, רעננו, הלהיבו ועסקו בפיתוח מתמיד!



3 תנאים ו 13 עקרונות להבטחת הצלחתה של תכנית התנדבות עובדים *



* לפי ארגון ההתנדבות האמריקני POINTS of LIGHT

א. הכרה פומבית בחשיבות התכנית

על הפירמה להכיר באופן מהותי ומוצהר בכך שהמעורבות החברתית בכלל, ושתכנית ההתנדבות בפרט, עולות בקנה אחד עם מטרותיה העסקיות, וכי יש להן תרומה משמעותית להשגת מטרות אלו. על הפירמה להכיר בכך ש:

1. סוגיות חברתיות וקהילתיות הן בעלות קשר ישיר להצלחתה העתידית של הפירמה.

2. התנדבות עובדים היא מרכיב-מפתח במאמץ הכולל של מעורבות הפירמה בקהילה.

3. על ההנהלה הבכירה להשתתף בהובלת מאמצי ההתנדבות, באמצעות פעילות מעשית בשטח (בקהילה).

4. תכנית התנדבות העובדים מביאה תועלת אסטרטגית לפירמה, ותורמת למטרותיה העסקיות.

5. על הפירמה לתקשר את החזון החברתי שלה

בעקביות כלפי חוץ וכלפי פנים, בדוחות השנתיים, באתר האינטרנט שלה, בעלוני שהיא מפיקה וכו'.

הידעתם?

הדרכים הנפוצות להוקרת עובדים מתנדבים הן: איזכור בפרסומים פנימיים של הפירמה, באינטראנט ובישיבות; אות מתנדב/ת החודש/השנה; קרדיט בתיק האישי; אירועים חגיגיים וימי כייף; תרומה כספית לארגון בו מתנדבים; כרטיסים למופעים; שי/כרטיס תודה

ב. מחויבות

כדי שתכנית התנדבות העובדים תצליח, יש להתחייב להצלחתה, כפי שמתחייבים להצלחתה של כל תכנית עסקית אחרת בפירמה, על כל המשתמע מכך. על הפירמה לוודא כי:

6. התכנית תעוצב כתכנית עבודה עסקית, הכוללת פירוט מטרות, משאבים, אסטרטגיה ליחסי ציבור בתוך הפירמה ומחוצה לה, תכנית הערכה וכו'.

7. התכנית מונעת ע"י העובדים, ובנוסף מקבלת תשומות (inputs) מההנהלה הבכירה ומחברי הקהילה.

8. התכנית נתמכת במדיניות ובפרקטיקות שמעודדות השתתפות אופטימלית, ביניהן כאלה העוסקות במסגרות זמן התנדבות גמישות, תקציב להעשרת פעילות ההתנדבות בארגונים ועוד.
9. התכנית מיועדת להביא ערך לפירמה, אותו ניתן להשיג באמצעות בניית צוותים, פיתוח מנהיגות-עובדים, פעילויות בשיתוף משפחות, יצירת קשרים חדשים עם הקהילה ועוד.
10. התכנית תכלול את התוצאות ואת ההשפעות שהיא מיועדת להביא לפירמה, לעובדים ולקהילה.

ג. הצבת מטרות חברתיות משמעותיות

הכוונת מאמצי ההתנדבות לטובת בעיות חברתיות משמעותיות ורציניות בקהילה, תאפשר להפיק תוצאות מוחשיות עבור התכנית, עבור המשתתפים ועבור הקהילה. כדי להשיג זאת, על הפירמה ללמוד מהעובדים באילו בעיות חברתיות רציניות הם מתעניינים, ולהצליב את המידע שהתקבל עם מידע של ארגונים חברתיים, המכירים את הבעיות בשטח, ולוודא כי:

11. התכנית ממוקדת במתן מענה על בעיות חברתיות אמיתיות.
12. התכנית תתבסס על שותפויות עם ארגונים וולונטריים, מרכזי התנדבות וגופים דומים, שיכולים למנף את משאבי הפירמה באופן שיתנו מענה רציני ושיטתי על בעיות חברתיות בקהילה. בסופו של דבר, גופים אלה, כמו גם הקהילה, אמורים לראות בתכנית התנדבות העובדים משאב עבור הקהילה.
13. התכנית עוסקת בקידום מאגר המיומנויות והמשאבים של השותפים הוולונטריים, כאמצעי להשגת המשימות המשותפות.



מ.ע.ל.ה מקיימת מפגשים עם הנהלות ו/או סדנאות לקבוצות עובדים, בצמתים אסטרטגיים, לפירמות החברות בארגון העמיתים של מ.ע.ל.ה (חלק מהשירותים מתומחרים לפי שעות יעוץ). התקשרו אלינו לקבלת פרטים נוספים 03-6482579