Magasinet Lederne nr. 4, april 2007

Frivilligt arbejde bliver et frynsegode

Af Anders Mørkbak Bruun, redaktion@lederne.dk

Ny type frynsegode styrker holdånden og får medarbejderne til at føle sig specielle.

Det kan være fint nok at forkæle medarbejderne med firmabil og bredbånd. Vil du imidlertid være med på den nyeste trend i afdelingen for fryns, bør du tænke i godgørenhed.

For eksempel betaler den amerikanske beklædningsproducent Timberland for, at deres medarbejdere hver kan bruge 40 timer om året på frivilligt arbejde i suppekøkkener og til andre velgørende formål.

Og herhjemme førte en lignende ordning til, at 30 medarbejdere i Novo Nordisk oprettede et nødhjælpsteam, der blandt andet genopbyggede ni byer efter det store jordskælv i Pakistan.

Går glip af holdånd
Ledelsen sætter ikke ordninger med frivilligt arbejde som fryns i værk for sine blå øjnes skyld. Det gælder om at forbedre sit image overfor kunderne og gøre indtryk på de dygtigste jobansøgere.

- Social ansvarlighed er ved at blive et grundvilkår for at kunne drive forretning, og frivilligt arbejde som frynsegode er en investeringsmulighed i virksomhedens levedygtighed, siger Tania Ellis. Hun er Executive MBA, erhvervsrådgiver og forfatter til bogen De Nye Pionerer, som handler om social ansvarlighed i erhvervslivet.

- Virksomheder risikerer at gå glip af styrket holdånd, større loyalitet og mere motiverede folk ved at undlade at lade frivilligt arbejde indgå som en del af tilbuddet til sine ansatte, pointerer forfatteren.

Ledelsen skal gå med
Bibi Kirkegaard ejer virksomheden Partnership for Good, der formidler kontakt mellem hjælpeorganisationer og virksomheder. Hun forventer i år at hjælpe 30-40 virksomheder med at tegne og starte sponsorater af hjælpeorganisationer internt blandt medarbejderne. Ifølge hende er ordninger med frivilligt arbejde eller godgørenhed som frynsegode et område i markant vækst.

- Der findes mange frynsegoder: Kantine, rygestopkurser, mobiltelefoner, bredbånd med flere. Men hvad er det ekstra, man som virksomhed kan gøre for medarbejderne? Det er at få dem til at føle sig specielle. Det er at få folk til at føle, de gør en forskel, siger Bibi Kirkegaard.

Hendes erfaring er, at ledelsen nødvendigvis selv må tage sin egen medicin og deltage i det frivillige arbejde.

- Det er vigtigt, at ledelsen er med, ellers mener de det ikke, og det bliver gennemskuet. Ledelsen skal være foregangsmænd. Man kan ikke sige til sine medarbejdere, at frivilligt arbejde er en rigtig god ide, men jeg skal ud at spille golf, understreger Bibi Kirkegaard.

Fordele og ulemper ved frivilligt arbejde som fryns til ansatte:

+ Dine medarbejdere får en anderledes oplevelse
- Der er ingen kontante fordele for medarbejderne

+ Ved at give frivilligt arbejde som fryns viser virksomheden sig som socialt ansvarlig udadtil
- Der er ingen garanti for, at omverden lægger mærke til jeres indsats