



# Velgørenhed i jobpakken

En helt ny arbejdsetik præger arbejdsmarkedet. Nu er det lysten og den personlige udvikling, der driver værket. Frivilligt arbejde med løn giver medarbejderne mulighed for at gøre en forskel, og samtidig får virksomhederne en skarpere profil.

••• For i tiden gik mange på arbejde af pligt og for at tjene penge, og i fritiden beskæftigede man sig så med det, man virkelig brændte for. Sådan er det ikke længere. I dag vil medarbejderne have mulighed for selvrealisering på jobbet, og de lægger vægt på, at de kan se en mening med det, de laver. Derfor er virksomhederne nødt til at agere mere helstøbt og vise samfundssind og engagement, hvis de vil have del i de attraktive medarbejdere.

For eksempel kan medarbejdere i TDC hvert år bruge otte timers betalt arbejdstid til fordel for Børns Vilkår, og i Depfa Bank betaler virksomheden alle feriedagene, hvis medarbejderne bruger en del af deres ferie på en af koncernens mange ulandsprojekter.

At lade medarbejderne udføre Corporate Volunteering eller frivilligt arbejde i arbejdstiden, er en af de måder, virksomhederne kan udvise socialt samfundsen engagement på og samtidig skabe basis for udvikling, både fagligt og personligt. Samtidig sender virksomheden et signal om, at næstekærlighed er en værdi i virksomheden, og at virksomheden gerne vil bidrage til det samfund, som den lever af. Disse signaler tiltrækker arbejdskraft.

”Der er gennem de sidste 50 år sket et værdiskifte på arbejdsmarkedet. Vi kan se det med økologi, der boomer og boykots af virksomheder, der ikke opfører sig ordentligt. Det præger selvfølgelig også de krav, medarbejderne stiller til virksomhederne. I dag er næstekærlighed en værdi, som medarbejderne går efter”, siger Tania Ellis, Executive MBA, erhvervsrådgiver og forfatter.

”I gamle dage havde virksomhederne alene et formål: de skulle tjene penge. Nu handler det om meget mere. Både tekno-

logien og globaliseringen gør, at vi ser os selv i et andet perspektiv. Vi ved, vi ikke er alene, og at vi er afhængige af hinanden”, siger Tania Ellis og fortsætter:

”Vi har nået et materielt mætningspunkt, for vi kan ikke købe os flere ting, der kan gøre os lykkelige. Derfor er det noget andet, der skal til for, at vi føler os som hele mennesker. Her kommer den næstekærlige dimension ind – at kunne gøre noget for andre. Tania Ellis tilføjer, at i dag ligger en stor del af medarbejdernes identitet i jobbet. Især de unge har en stor forventning om, at virksomheden derfor investerer i medarbejdernes udvikling”.

## Den sociale dimension

Stadig flere unge tænker på de ikke materielle værdier. Generelt vil medarbejdere gerne føle en stolthed over at arbejde i en given virksomhed, og derfor skal der være et match mellem den enkelte medarbejders værdier og virksomhedens værdier.

”Virksomheder, der arbejder med den sociale dimension, har mulighed for at differentiere sig i forhold til deres konkurrenter. Det giver dem en skarpere profil. Virksomheden udstråler større rummelighed, når der er plads til andre værdier end de materielle. Og materielle frysegoder er blevet en basisvare, og derfor bliver de unge tiltrukket af andre ting, såsom personlig og faglig udvikling”, siger Tania Ellis og fortsætter:

”Gennem frivilligt arbejde har medarbejderne netop mulighed for begge dele. Medarbejderen får sat sit daglige arbejde i perspektiv og møder helt andre mennesker og faggrupper. Det giver energi og udvikling.

Hvis virksomheden arbejder strategisk med frivilligt arbejde som frysegode, og

lader medarbejderne bidrage med deres faglige kompetencer, kan der opstå nye ideer og markedsområder, som giver mening for virksomhedens forretningsstrategi. Vil virksomheden skabe fuld synergi, handler det

om at finde områder, hvor det frivillige arbejde både udvikler medarbejderne fagligt og personligt”, understreger Tania Ellis.

DORTHE LA COUR

## Corporate Volunteering

### Eksempler på virksomheder, som har Corporate Volunteering som en del af deres jobpakke:

- **Skandia:** Medarbejderne kan udføre frivilligt arbejde i to timer hver måned, i én af fire velgørende organisationer, som Skandia har aftale med.
- **Novo Nordisk:** Køber programmet TakeAction!, der opfordrer medarbejderne til at engagere sig i frivilligt arbejde i lokalmiljøer verden rundt.
- **Timberland:** Medarbejderne kan i op til 40 timer om året bruge arbejdstid til at arbejde frivilligt for velgørende formål, for eksempel suppekøkkener.
- **Depfa Bank:** Bruger medarbejderne en del af deres ferie på at arbejde i et af koncernens ulandsprojekter, betaler koncernen alle medarbejdernes udgifter.
- **Salesforce.com:** Hver medarbejder kan bruge fire dage om måneden på frivilligt arbejde – med løn.
- **Microsoft:** Alle medarbejdere har mulighed for og opfordres til at donere tre arbejdsdage om året til frivilligt arbejde på et samfundsprojekt.
- **TDC:** Hver medarbejder kan årligt bruge otte arbejdstimer til fordel for Børns Vilkår.
- **IBM:** Opfordrer medarbejderne til at deltage i frivilligt arbejde. Sidste år donerede IBM medarbejdere verden over 4 mio. arbejdstimer.

## Fordele

### For virksomheden

- Øger og forbedrer offentligt image og omdømme
- Forbedrer medarbejdernes teamwork, arbejdsmoral, produktivitet, engagement, fastholdelse, performance, loyalitet
- Øger virksomhedens konkurrencekraft i forhold til andre virksomheder i forbindelse med blandt andet rekruttering

### For medarbejderne

- Bidrager til medarbejdernes personlige og faglige udvikling ved at udvide deres erfaringsgrundlag
- Øger interaktionen mellem medarbejdere i forskellige afdelinger og niveauer af virksomheden
- Forbedrer medarbejderinitiativer, teamwork, sociale kompetencer og samarbejdssevner

### For NGOen/samfundet

- Forbedrer livskvaliteten i (lokal) samfundet ved at støtte løsninger på sociale problemer
- Øger antallet af frivillige og udbuddet af talenter/kompetencer i (lokal)samfundet
- Muliggør en udveksling af kompetencer og viden mellem private virksomheder og organisationer

Kilde: United Nations Development Programme [www.undp.org](http://www.undp.org)