

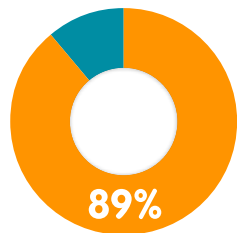


# Principe 4:

## Medewerkersvrijwilligerswerk als essentieel onderdeel van HR

Medewerkersvrijwilligerswerk draagt bij aan het werven, ontwikkelen en behouden van medewerkers<sup>12</sup>. Ook kan het prima ingezet worden tijdens de employee journey om HR-doelen te behalen<sup>13</sup>. Dit kwam ook naar voren in de samenwerking van Vereniging NOV en Vereniging NVP, het landelijke netwerk voor HR-professionals.

Veel bedrijven zien de voordelen van de link tussen HR en maatschappelijk verantwoord ondernemen, maar ze missen soms handvatten om het in de praktijk te brengen. Onze partner User Intelligence deed marktonderzoek bij MKB bedrijven. Uit dit onderzoek bleek dat bedrijven behoefte hebben aan het structureren van de huidige MVO activiteiten en dat ze op zoek zijn naar manieren om medewerkersvrijwilligerswerk in de bedrijfsvoering te integreren.

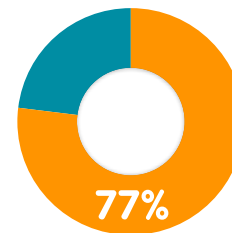


van de medewerkers gelooft dat bedrijven die een vrijwilligersprogramma aanbieden, zorgen voor een betere werkomgeving dan degenen die dat niet doen<sup>14</sup>.

### Voorbeelden van medewerkersvrijwilligersbeleid als HR-onderdeel:

#### 1. Leiderschapsontwikkeling

Ons model uit hoofdstuk 2, de vrijwilligers journey, faciliteert de gidsen, de ervaren vrijwilligers, om vanuit hun passie maximaal bij te dragen aan een sterk vrijwilligerswerkprogramma. Zij zijn de ambassadeurs en leiders van je programma en tegelijkertijd van je bedrijf. Door hun enthousiaste voorbeeldrol inspireren ze collega's om mee te doen. Zo ontwikkelen ze leiderschapsvaardigheden.



van de medewerkers geeft aan dat medewerkersvrijwilligerswerk essentieel is voor het gevoel van well-being<sup>15</sup>.

#### 2. Ontwikkelen van (sociale) vaardigheden

Het Deloitte Volunteer Impact onderzoek<sup>16</sup> zegt dat slechts een derde van de millennials gelooft 'dat hun organisaties hun vaardigheden voldoende gebruikt'. 42 procent zegt zelfs dat ze 'waarschijnlijk zullen vertrekken omdat ze niet snel genoeg leren'.

samen-  
vatting

the next  
step

inleiding

principe 1

principe 2

principe 3

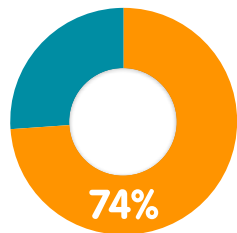
principe 4

principe 5



Vrijwilligerswerk biedt de mogelijkheid om vaardigheden te leren of toe te passen, terwijl je tegelijkertijd non-profitorganisaties ondersteunt. Denk bij het verkennen van samenwerking met non-profitorganisaties na over de vaardigheden die je medewerkers zouden kunnen leren en aanscherpen. Maatjesprogramma's<sup>17</sup> zijn bijvoorbeeld geschikt om luister- en coachingsvaardigheden te verbeteren. Sommige medewerkers vinden het daarnaast ook spannend om in een nieuwe situatie 'out of the comfort zone' terecht te komen via een vrijwilligersactiviteit. Daar begint hun leerproces.

Medewerkersvrijwilligerswerk als innovatieve en nieuwe manier van leren. Volgens het 70-20-10 leermodel van Charles Jennings<sup>18</sup> leer je het meest door ervaring én van anderen, terwijl dat 10 procent is via traditionele cursussen. Goed opgezette medewerksvrijwilligersprogramma's - met een goede voorbereiding, briefing en reflectie - dragen bij aan het ontwikkelen van sociale vaardigheden en leiderschapskwaliteiten als empathie en luisteren. Sterker nog: ze kunnen je overtuigingen en je wereldbeeld en gedrag veranderen. Dit noemen we transformatief leren.



van de medewerkers ervaart via vrijwilligerswerk een sterker gevoel van zingeving<sup>19</sup>.

### 3. Diversiteit & Inclusie

Voor veel bedrijven, groot en klein, is Diversiteit & Inclusie een belangrijk strategisch thema. Medewerkersvrijwilligerswerk is een manier om medewerkers te verbinden met een 'andere' wereld en met mensen die ze in het dagelijkse leven veelal niet tegenkomen. Door deze ontmoetingen ontstaat er meer begrip voor sociale thema's en bepaalde doelgroepen. Het verkleint polarisatie en de kloof tussen 'wij' en 'zij'.

#### Kijk op armoede is veranderd

Stichting Jarige Job trakteert kinderen die opgroeien in armoede op een fijne verjaardag met een verjaardagsbox. Dr. Lonneke Roza (bestuurslid Facilicom Foundation en Vattenfall Foundation) ging een keer naar Stichting Jarige Job om verjaardagsdozen in te pakken. De begeleider vertelde dat 1 op de 10 kinderen in armoede leeft en daarom hun verjaardag niet viert. Sommige kinderen melden zich zelfs ziek als ze jarig zijn, omdat ze niet kunnen trakteren. Of ze worden gepest omdat ze geen iPad krijgen voor hun verjaardag.

"Door verjaardagboxen te doneren en in te pakken, konden wij een verschil maken. Tijdens het reflectiemoment met ons team zei iemand: 'Ik wist niet dat er zoveel kinderen in armoede leven.' Een ander: 'Ik ga klassenfoto's sponsoren, dat is ook duur.' De activiteit heeft veel in beweging gezet en onze kijk op armoede veranderd."

samen-  
vatting

the next  
step

inleiding

principe 1

principe 2

principe 3

principe 4

principe 5