

asBIZNESU

Dzielmy się



Temat numeru: O co chodzi w wolontariacie kompetencyjnym?

Wywiad z Marzeną Atkielską z Fundacji BZ WBK

Prawo: Imprezy firmowe w przepisach

Inspirujemy przedsiębiorców

- Tworzymy platformę wymiany doświadczeń w zakresie społecznej odpowiedzialności

- Inicjujemy partnerską współpracę firm z organizacjami pozarządowymi

- Oferujemy fachowe wsparcie – szkoleniowe i doradcze przy planowaniu działań CSR

- Organizujemy wolontariat pracowniczy

Stowarzyszenie Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich PISOP

ul. P.L. Mielżyka 26/6
64-100 LEŚNÓ
Tel./fax: 55 530 78 66

ul. P. Ratajczaka 26/6/66
61-815 POZNAŃ
Tel./fax: 61 851 91 34

e-mail: pisop@pisop.org.pl

**CENTRUM
PISOP**

Dzielmy się wiedzą!



Nowe znajomości, zwiększenie poczucia wspólnoty, podnoszenie umiejętności interpersonalnych – to tylko niektóre z korzyści, które osiągam dzięki wolontariatowi kompetencyjnemu. Pomaga mi on rozwijać naturalny system wsparcia, stanowiący doskonałą ochronę przed

stresem i przygnębieniem. Za jego pośrednictwem odnajduję w sobie pokłady energii, wiedzy i umiejętności, które przenoszę na obszar swojej pracy i życia rodzinnego. Dlatego jestem wolontariuszką.

Wolontariat kompetencyjny, czyli dobrowolne dzielenie się wiedzą, umiejętnościami i postawą przez pracowników, realizowane przy wsparciu pracodawcy, jest coraz częstszą formą społecznej odpowiedzialności także w Polsce (**Badania**). O co chodzi w **wolontariacie kompetencyjnym** wyjaśnia Agata Robińska, wyliczając kluczowe zasady. Uzupełnienie zaś tematu numeru zapewnia **Plus/Minus** tej formy zaangażowania. Na pozór może wydawać się on trudniejszy niż wolontariat pracowniczy, czyli bazujący na czasie poświęcanym innym – jednak korzyści długofalowych po obu stronach jest zdecydowanie więcej, w tym wpływ na zmianę społeczną czy samorozwój. Potwierdzają to coraz liczniejsze przykłady. Chcemy Czytelników inspirować m.in. podejściem do dzielenia się kompetencjami w BZ WBK (**Wywiad**) oraz firmie Canon (**Dobre praktyki**). Rozpoczęcie tej pasjonującej przygody wymaga doboru partnera, na przykład organizacji pozarządowej i rzetelnego zbadania jej potrzeb. W tym zadaniu pomoc może animator lub animatorka (**Inny punkt widzenia**), zaś przykładu dostarczamy z praktyki UNICEF.

Okres wypoczynkowy już w pełni, warto więc skorzystać z podpowiedzi prawnika na temat meandrów organizacji imprez firmowych, by nie spełniło się powiedzenie: „Mądry Polak po szkodzie”. Na leżak lub w podróży na urlop polecam natomiast **eko-felieton ku refleksji**.

Jestem przekonana, że wszystkie artykuły będą ważnym asumptem do rozwoju siebie i działań w wolontariacie wiedzy, czego serdecznie Państwu życzę!

Ewa Gałka

Redaktor naczelna

Spis treści

- 3 Wstęp
- 4 Puls Branży
- 6 Badania: **Wolontariat pracowniczy – kilka danych**
- 9 **Temat numeru: O co chodzi w wolontariacie kompetencyjnym ?**
- 12 Plus/Minus
- 13 Wywiad: **Wolontariat kompetencyjny – źródło satysfakcji dla pracowników**
- 16 Dobra praktyka: **Inspiruje i pobudza do działania!**
- 18 Dobra praktyka: **Partnerstwa według UNICEF**
- 20 Odpowiedzialni: **Rozbudzają świadomość**
- 21 Warto wiedzieć: **Moda na zielone budownictwo**
- 24 Inny punkt widzenia: **Łączyć ludzi, kompetencje i interesy**
- 26 Prawo: **Imprezy firmowe w przepisach**
- 28 Po godzinach: **Nie daj się nowotworowi**
- 30 Felieton: **Bicie po twarzy**
- 31 Fotorelacja: **Wizyta Asa Biznesu w Rydzynie**

asBIZNESU od 2011 roku

Wydawca: Stowarzyszenie Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich PISOP

Adres redakcji Kwartalnika:

ul. Ratajczaka 26/6/96, 61-815 Poznań
tel./faks 61 851 91 34 | e-mail: pisop@pisop.org.pl
NIP: 697-20-53-010 | Regon: 411184520

Redaktor naczelna: Ewa Gałka

Redaktor prowadząca: Natalia Kęsek, natalia.kesek@pisop.org.pl

Wsparcie merytoryczne: Agata Robińska, Justyna Schaefer-Kurkowiak

Korekta językowa: Maria Gałka

Projekt makiety i skład: ePic, Anna Wardowska

Projekt okładki: ePic, Anna Wardowska

Druk: Zakład Aktywności Zawodowej PROMYK | **Nakład:** 1000 egz.

Magazyn wraz z portalem www.asbiznesu.pl stanowią kompleksowe źródła inspiracji i wiedzy na temat społecznej odpowiedzialności biznesu.

Magazyn As Biznesu w ramach społecznie odpowiedzialnych działań wydawcy drukowany jest w przedsiębiorstwie społecznym – Zakład Aktywności Zawodowej PROMYK w Żerkowie.

Redakcja Kwartalnika zaprasza do przesyłania swoich opinii, refleksji czy informacji prasowych wszystkich, którzy chcą podzielić się społecznie odpowiedzialną wiedzą i doświadczeniem: redakcja@asbiznesu.pl.

Redakcja nie zwraca materiałów niezamówionych, zastrzega sobie prawo redagowania nadesłanych tekstów, nie odpowiada za treść zamieszczanych reklam i ogłoszeń.

Kwartalnik jest częścią projektu LOWES – Leszczyński Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej realizowanego przez Centrum PISOP.



II Festiwal Filmów Odpowiedzialnych „17 Celów”



Jedyny w Polsce przegląd filmów promocyjnych i reklamowych z zakresu CSR i zrównoważonego rozwoju – II Festiwal Filmów Odpowiedzialnych „17 Celów” odbędzie się 5 października 2017 r. w Poznaniu.

Organizatorzy zapraszają zarówno firmy, jak i organizacje trzeciego sektora do przesyłania krótkich filmów mówiących o tym, co robią na rzecz pracowników, społeczności lokalnych czy środowiska.

Filmy można zgłaszać do 15 lipca. Udział w Festiwalu jest bezpłatny. Więcej informacji można znaleźć na stronie www.17celow.pl. Redakcja *Asa Biznesu* jest patronem medialnym wydarzenia.

Alert dla praw kobiet

Pod takim hasłem 9 i 10 września odbędzie się IX Ogólnopolski Kongres Kobiet. W tym roku po raz pierwszy miejscem spotkania kobiet z całej Polski będzie Poznań.

Na IX Kongresie będzie można słuchać wykładów, dyskutować, brać udział w warsztatach, wymieniać się doświadczeniami, tworzyć koalicje, wspierać się i budować sieć znajomości, przyjaźni, solidarności, wsparcia. Będzie można zwiedzać Park Kobiet, korzystać z bogatej oferty kulturowej.

Organizatorzy oferują kilkanaście centrów tematycznych (paneli, dyskusji, warsztatów) poświęconych sprawom polityki międzynarodowej, polityki wewnętrznej, ruchom oporu, kwestiom ekologicznym, wychowawczym, ekonomicznym i zdrowotnym. Jak zawsze wśród tematów znajdują się sprawy edukacji, seniorów oraz kultury. Nie zabraknie też debaty o niepełnosprawności. Uczestniczki Kongresu zajmą się problemami związanymi z macierzyństwem, opieką okołoporodową, edukacją seksualną i wychowaniem trudnych dzieci.

Więcej informacji można znaleźć na: www.kongreskobiet.pl. Zapraszamy!



Fot. www.kongreskobiet.pl

Pierwsze regionalne ogłoszenie Raportu



Forum Odpowiedzialnego Biznesu i Bank Zachodni WBK ogłosili w Poznaniu raport „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2016. Dobre praktyki”. Była to pierwsza w tym roku prezentacja publikacji poza Warszawą.

W spotkaniu zorganizowanym 31 maja 2017 r. udział wzięło około 40 osób, w tym przedstawiciele lokalnego biznesu, organizacji pozarządowych, uczelni wyższych. Spotkanie zostało poświęcone odpowiedzialnemu biznesowi, a dokładnie największemu w Polsce przeglądowi działań CSR w minionym roku – raportowi wydawanemu od 15 lat przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Podczas spotkania raport przybliżył Marcin Grzybek z FOB. Następnie odbył się panel dyskusyjny z udziałem przedstawicieli firm z Wielkopolski: Banku Zachodniego WBK, Kompanii Piwowarskiej oraz Strefy Job.

Jubileuszowa edycja raportu zbiera rekordową liczbę firm i praktyk CSR. We wstępie opublikowanych zostało 8 artykułów eksperckich. W przeglądzie mediów rekomendowano do przeczytania 33 artykuły, a także zestawienia najważniejszych wydarzeń i inicjatyw minionego roku.

20 lat Dobroczyńcy Roku!

29 maja 2017 r. w Warszawie odbyła się uroczysta gala jubileuszowej edycji konkursu Dobroczyńca Roku. Przez ostatnie 20 lat o tytuł Dobroczyńcy Roku starało się blisko 1700 firm.

W konkursie nagradzane są firmy angażujące się społecznie i wspierające organizacje pozarządowe. Tytuł „Dobroczyńca Roku 2017” zdobyli:

- w kategorii „Zaangażowanie lokalne”: Mars Polska Sp. z o.o.
- w kategorii „Strategia społecznego zaangażowania – mała/średnia firma”: Agencja Interaktywna SukcesFirmy.pl
- w kategorii „Strategia społecznego zaangażowania – duża firma”: DB Schenker
- w kategorii „Fundacja korporacyjna – projekt społeczny”: Fundacja Grupy Adamed
- w kategorii: "Projekt społeczny – mała firma": Stanpol S.C. Sklep pszczelarski Warszawa
- w kategorii „Projekt społeczny – średnia firma”: Delia Cosmetics Sp. z o.o.
- w kategorii „Projekt społeczny – duża firma”: Carrefour Polska Sp. z o.o.
- w kategorii „Nowe technologie w społecznym zaangażowaniu”: Bank Handlowy w Warszawie SA (Citi Handlowy)
- w kategorii „Wolontariat pracowniczy”: Bank Handlowy w Warszawie SA (Citi Handlowy).

Więcej informacji na temat konkursu Dobroczyńca Roku można znaleźć na www.dobroczyncaroku.pl oraz na profilu www.facebook.com/DobroczyncaRoku.



Fot. informacja prasowa Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce

Kierunek: work-life-balance

W pierwszych dniach czerwca 2017 r. redaktor naczelna Asa Biznesu, Ewa Gałka, uczestniczyła w konferencji zorganizowanej przez Komisję Europejską w Brukseli. Celem spotkania było zebranie inspiracji dotyczących ważnych działań w sferze społecznej, pozostających w obszarze wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego.

Jeden z paneli poświęcony został godzeniu życia osobistego z zawodowym w związku z dużą różnicą w zatrudnieniu mężczyzn i kobiet, sięgającą w Polsce 13%. Obecnie trwają prace nad minimalnym pakietem wsparcia dla osób opiekujących się osobami

zależnymi w 28 krajach członkowskich. Zestaw rozwiązań zawiera m.in.: płatne – minimum 10-dniowe urlopy dla ojców, 4-miesięczne urlopy rodzicielskie dla matki i ojca bez możliwości przesunięcia oraz możliwość skorzystania z elastycznego czasu pracy do 12 roku życia dziecka czy pewność kontynuacji zatrudniania dla korzystających z powyższego wsparcia. Miejmy nadzieję, że z powyższych rozwiązań już wkrótce będą mogły skorzystać zainteresowane rodziny.



Wolontariat pracowniczy – kilka danych

Jak wygląda wolontariat pracowniczy według dostępnych badań?

Powolny rozwój

Jednym z zagadnień, na które nie możemy odpowiedzieć z powodu braku danych, jest pytanie: ile firm w Polsce realizuje wolontariat pracowniczy? Z prostej przyczyny nie mamy twardych danych, analizujących cały rynek pracodaw-

Badania te pokazują, jak zmieniał się wolontariat pracowniczy od 2008 do 2012 roku. Dają one możliwość przybliżonej oceny, w którą teoretycznie stronę rozwijał się do dnia dzisiejszego.

Tak oto w 2008 roku 7% z 204 ankietowanych firm prowadziło programy wolontariatu dla swoich pracow-

Pracownicy najczęściej realizują działania na rzecz wychowanków z placówek opiekuńczo – wychowawczych, dzieci z ubogich rodzin, społeczności lokalnych i osób niepełnosprawnych.

ców, począwszy od podmiotów korporacyjnych, na mikroprzedsiębiorstwach kończąc. Badania wolontariatu pracowniczego skupiają się przede wszystkim na dużych podmiotach. To właśnie przez ich pryzmat oceniamy wolontariat pracowniczy nie tylko w Polsce, ale także w skali globalnej.

Realizowane przez Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w odstępie pięciu lat I i II Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego (OBWP)¹, jedyne tak zaawansowane badania w Polsce, bazują na liście największych firm, publikowanej przez dziennik „Rzeczpospolita”.

ników. W 2012 roku wskaźnik ten wzrósł do 18% spośród 201 ankietowanych. Możemy się spodziewać, że obecnie liczba zaangażowanych podmiotów nadal rośnie i nie będzie

Pokolenie X oraz Baby Boomers, pomimo że liczebnie dominują w naszym społeczeństwie, przekładają się na znacznie mniejszą liczbę wolontariuszy niż Millenialsi oraz Pokolenie Z.

zaskoczeniem, jeśli więcej niż ¼ dużych firm pochwali się działającymi programami.

Dla porównania w globalnych badaniach Giving in numbers 2012 edition² skupionych wokół listy Fortune 500 aż 85% pytanym firm przyznało, że prowadzi przynajmniej jeden program wspierający wolontariat pracowniczy. W ostatnim raporcie z roku 2016 wskaźnik ten wynosił 81%.

Według badań w Polsce w roku 2012 w wolontariat pracowniczy zaangażowanych było przeciętnie 21% wszystkich pracowników firm prowadzących programy. Dla porównania w globalnych badaniach Giving in numbers w 2014³ wykazano, że przeciętnie 30% pracowników ankietowanych firm zaangażowało się w co najmniej 1 godzinę wolontariatu w przeciągu roku.

Porównanie tych badań pokazuje przede wszystkim, jak duży potencjał do działań społecznych drzemie

Tekst:

Karol Krzyczkowski

Koordinator projektów,
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

¹ Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/badania_WP.pdf, II Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/II_badania_wolontariatu_pracowniczego.pdf.

² Giving in Numbers 2012 Edition



pracowników

angażowało się
w wolontariat



dużych firm

powinno pochwalić się
programem wolontariatu



pracowników

realizuje działania na rzecz
społeczności lokalnych

zarówno w biznesie, jak i w naszym społeczeństwie. Jednak o ile na liczbę firm tworzących wolontariat pracowniczy wpływ mają przede wszystkim osoby zarządzające, o tyle na poziom zaangażowania społecznego nie wpływa już tylko sektor biznesu, ale przede wszystkim nastawienie i wartości, w których jesteśmy wychowywani.

Niejasność pojęcia

Jedną z kluczowych kwestii, która waży na prowadzonych w Polsce badaniach wolontariatu, w tym wolontariatu pracowniczego, jest niezrozumienie tego, czym jest wolontariat zarówno przez badanych wolontariuszy, jak i koordynatorów tworzących raporty.

Znajduje to odbicie w badaniach postrzegania wolontariatu⁴, według których aż 11% respondentów za wolontariat uznaje pracę za darmo po godzinach w miejscu pracy, dla 26% wolontariatem jest wysyłanie SMS-a wspierającego jakiś cel, a dla 49% jest to wpłata na konto organizacji realizującej jakiś cel społeczny.

Sam wolontariat również opiera się na kojarzeniu go przede wszystkim na działaniach w zakresie pomocy społecznej. Wśród grup odbiorców w Polsce badania pokazują, że najczęściej pracownicy realizują działania na rzecz wychowanków

w wolontariacie grupą były osoby w wieku 15-17 lat (18,9%), a drugą osoby w wieku 18-24 (11,8%). Po 6 latach od tych badań osoby z tych grup mają 21-30 lat. Stanowią zespół tych pracowników, którzy wnoszą do swoich firm kulturę wolontaria-

Fala młodych, zaangażowanych osób wkrótce znacznie wymagać od swoich pracodawców realizacji ich potrzeb – w tym także wsparcie ich zaangażowania społecznego i wolontariatu.

z placówek opiekuńczo-wychowawczych (52% w 2008 r., 50% w 2012 r.), dzieci z ubogich rodzin (44%, 50%), społeczności lokalnych (34%, 33%) i osób niepełnosprawnych (31%, 33%).

Perspektywa pokolenia

Ciekawą perspektywę rozwoju wolontariatu pracowniczego pokazują badania wolontariatu zrealizowane przez GUS⁵ i ich zestawienie ze strukturą wiekową społeczeństwa. W 2011 roku najbardziej aktywną

tu, przyswojoną przez nich jeszcze przed wejściem na rynek pracy.

Do ciekawych wniosków można dojść, porównując poszczególne pokolenia bazujące na podziale zaproponowanym przez Williama Straussa i Neil Howe⁶ wraz z zaangażowaniem społecznym Polaków pokazanym przez GUS. Okazuje się, że Pokolenie X (urodzeni między 1965 r. a 1983 r.) oraz Baby Boomers (urodzeni między 1946 r. a 1964 r.) pomimo tego, że licznie dominują w naszym społeczeństwie,

³ Giving in Numbers 2015 Edition.

⁴ Młody, bogaty, wykształcony, religijny – mit polskiego wolontariusza – Raport z badań CBOS BS/63/2011.

⁵ Wolontariat w organizacjach i inne formy pracy niezarobkowej poza gospodarstwem domowym – 2011.

⁶ Generations The History of America's Future, 1584 to 2069, William Strauss, Neil Howe.

przekładają się na znacznie mniejszą liczbę wolontariuszy niż Millenialsi (urodzeni między 1984 r. a 1995 r.) oraz Pokolenie Z (urodzeni między 1996 r. a 2010 r.).

Wolontariat jest utożsamiany przez swoją strukturę z rynkiem pracy. Fakt, że na rynku pracy wkrótce zaczną dominować seniorzy, nie musi wcale znaleźć odbicia w strukturze wiekowej wolontariatu, w której coraz bardziej przeważają osoby młode. Ta fala młodych, zaangażowanych osób wkrótce znacznie wymagać od swoich pracodawców realizacji ich potrzeb – w tym także wsparcie ich zaangażowania społecznego i wolontariatu.

Krok w przyszłość

Badania zarówno wolontariatu, jak i wolontariatu pracowniczego w Polsce pokazują, że liczba osób decydujących się na taką formę działań społecznych rośnie. Im młodsze osoby – tym chętniej się w wolontariat angażują. Jest to o tyle ważne dla pracodawców, że wchodzimy w erę rynku pracownika i rosnących niedoborów na rynku pracy. Działania społeczne firmy i sprawny program wolontariatu mogą być jedną z form zachęcenia potencjalnych pracowników do zatrudnienia właśnie dla konkretnego pracodawcy. Porównanie do rynków rozwiniętych pokazuje, że wciąż mamy

wielki potencjał na zmobilizowanie zarówno pracodawców, jak i pracowników do działań społecznych. Fala wolontariatu pracowniczego wywołana przez pierwsze wchodzące do Polski zachodnie korporacje w latach 90-tych nie słabnie, a swoje programy buduje więcej i więcej coraz mniejszych podmiotów. Wciąż dużą niewiadomą w Polsce jest to, czy wolontariat pracowniczy przyjmie się w sektorze MŚP.

Sam wolontariat również nie jest w pełni wykorzystany – im szybciej wyjdziemy z pułapki kojarzenia go w większości z działaniami skupionymi na pomocy społecznej, tym łatwiej będzie zbudować kolejne działania dla wolontariuszy – pracowników. ■

Kilka faktów o wolontariacie

84%

Amerikanów deklaruje, że działaliby jako wolontariusze, jeśli pracodawca zapewniłby im ku temu możliwości i środki.

Źródło: The Allen Consulting Group; Global trends in skill-based volunteering; 2007

64%

przedstawiciele organizacji pozarządowych, uczelni wyższych i szkół uważa, że wolontariat pracowniczy zdecydowanie przynosi korzyści jego beneficjentom.

Źródło: Wolontariat kompetencyjny. Od pomysłu do sukcesu, Bank Zachodni WBK i CSRinfo, 2014

140 mln

Około 140 mln ludzi działa na świecie jako wolontariusze.

Źródło: State of the world's volunteerism report 2011; United Nations Volunteering

76%

dorosłych wolontariuszy twierdzi, że dzięki wolontariatowi czują się zdrowsi.

Źródło: Taylor Nelson Sofres (TNS), UnitedHealthcare, VolunteerMach; Do Good Live Well Study. Reviewing the benefits of volunteering, 2010

O co chodzi w wolontariacie kompetencyjnym ?

Aby zaangażować znaczny procent pracowników w działania społeczne, należy dać im możliwość udziału w różnorodnych formach wolontariatu m.in. w ramach wolontariatu kompetencyjnego.

Akcyjnie czy kompetencyjnie?

Nastała moda na wolontariat. Firmy zdają sobie sprawę, że takie działania przyczyniają się do integracji zespołu, dają poczucie przynależności, zwiększają motywację i satysfakcję z wykonanej pracy. Według autorów Raportu Odpowiedzialnego

prac remontowo-budowlanych czy porządkowych na rzecz m.in. przedszkoli, domów dziecka, schronisk, hospicjów, domów seniora.

Rzadsze są działania związane z wolontariatem kompetencyjnym, które polegają na dzieleniu się wolontariuszy-pracowników z beneficjentami np. z organizacji pozarządowych swoim doświadczeniem zawodowym,



Agata Robińska
Redaktorka

Nastała moda na wolontariat. Firmy zdają sobie sprawę, że takie działania przyczyniają się do integracji zespołu, dają poczucie przynależności, zwiększają motywację i satysfakcję z wykonanej pracy.

Biznesu w Polsce wolontariat staje się strukturalną częścią działań firm, które na ten cel przeznaczają osobne budżety, powołują też nie rzadko komisje do oceny wniosków o dofinansowanie działań oraz osobę koordynującą wolontariat.

Da się jednak zauważyć przewagę dobrych praktyk w zakresie wolontariatu akcyjnego, czyli takiego, który angażuje grupę pracowników do konkretnej, w miarę krótkiej aktywności z od razu widocznym efektem. Mogą być to na przykład akcje polegające na wykonaniu

umiejętnościami, wiedzą związaną z wykształceniem oraz wykonywaną profesją. W ramach takiej pomocy organizacje mogą otrzymać wsparcie pracowników choćby w zakresie prawnym, marketingowym, księgowym, w zarządzaniu zespołem czy przy tworzeniu strategii.

Dlaczego więc wolontariat kompetencyjny jest rzadko wybieraną formą wolontariatu? Przecież często aż się prosi, żeby pomagać właśnie w ten sposób np. wspierając domy dziecka. Dużym wyzwaniem stojącym przed podopiecznymi takich ośrodków jest

nauczenie ich zaradności, wsparcie w rozwoju kompetencji i zdobyciu zawodu. Jednak w praktyce domy dziecka są jedynie zasypywane kilka razy w roku górami słodczy czy zabawkami. Czy jest to pomoc trafiona? Raczej nie. Wyłącznie takie wsparcie prowadzi do rozwoju postawy biernej i roszczeniowej, przyzwyczajają podopiecznych do ciągłego korzystania z pomocy innych i uczy bezradności.

7 aspektów wartych uwagi

Zanim zaangażujemy pracowników w wolontariat kompetencyjny, musimy mieć na uwadze pewne specyficzne cechy tej formy aktywności:

1. Wolontariat w takim kształcie jest mniej spontaniczny niż akcyjny i wymaga dłuższego czasu przygotowań, aby dobrze określić i doprecyzować potrzeby danej organizacji. Tak, aby działania na rzecz podmiotu okazały się trafione a jakość wykonanych usług była

satisfakcjonująca dla obu stron. Na początku firma może wspierać organizację w ramach wolontariatu akcyjnego po to, aby „oswoić” pracowników z działalnością i z podopiecznymi danej palcówki. Działania w ramach wolontariatu kompetencyjnego mogą pojawić się z czasem same, kiedy relacje z organizacją będą już ugruntowane

przyniesie wiele dobrego. Jednak skąd mamy pewność, że pracownicy-wolontariusze nie napotkają na nieprzewidziane sytuacje? Być może w ich życiu wydarzą się zmiany, które spowodują, że nie będą w stanie pomagać przez cały szkolny rok? Warto uświadomić to pracownikom przed podjęciem przez nich zobowiązania, zaplanować znalezie-

spisów. Warto więc przed organizacją wolontariatu zainwestować w ich kompetencje i wzmocnić wiedzę pracowników z tych obszarów, żeby czuli się pewniej. Ciekawy pomysł realizuje firma Orange, która dla swoich wolontariuszy zorganizowała wspólnie z Centrum Wolontariatu warsztaty rozwoju kompetencji przydatnych w realizacji następnych projektów. Jest to też ciekawa forma nagrodzenia najbardziej zasłużonych pracowników-wolontariuszy za efekty ich pracy.

Wolontariat kompetencyjny polega na dzieleniu się wolontariuszy-pracowników doświadczeniem zawodowym, umiejętnościami, wiedzą np. z organizacjami pozarządowymi.

i obopólne zaufanie będzie większe. Tak działa firma Cognifide z branży IT, której wolontariusze organizują nie tylko zbiórki finansowe i rzeczowe na rzecz dzieci z domu dziecka i rodzin zastępczych, ale także przeprowadzają warsztaty dla ich podopiecznych m.in. z programowania.

2. Wolontariat kompetencyjny polega na dłuższym zaangażowaniu pracowników. Wydawałoby się, że udzielanie korepetycji dzieciom ze świetlicy środowiskowej może

nie zastępstwa w przypadku, kiedy ktoś będzie musiał zrezygnować lub wydarzy się jakiś nieprzewidziany splot okoliczności. Wszystko, aby zminimalizować ryzyko rozczarowań ze strony często niepełnoletnich beneficjentów.

3. Wymaga przede wszystkim określonego przygotowania psychologicznego i pedagogicznego. Bez takiego wykształcenia pracownicy mogą nie być w stanie pomóc innym w satysfakcjonujący dla nich

4. Powinno mu towarzyszyć badanie efektów. Zwykle na rezultaty wolontariatu kompetencyjnego trzeba czekać dłużej niż na efekty działań wolontariatu akcyjnego. Jeśli projekt akcyjny będzie polegał na umyciu okien w domu seniora, to wynik pracy zauważymy już po kilku godzinach. Na ogół inaczej będzie w przypadku wolontariatu kompetencyjnego, gdzie rezultaty naszych działań zobaczymy dopiero po jakimś czasie, np. kiedy pracownicy podejmą się nauczania podopiecznych tej placówki obsługi wybranych programów komputerowych. Tutaj efekt nie jest widoczny tzw. gołym okiem, ale zmiana społeczna będzie najprawdopodobniej nieporównywalna z umyтыми oknami. Dlatego warto próbować mierzyć rezultaty takich działań, np. przeprowadzając wywiady z beneficjentami lub/i ankiety badające poziom satysfakcji obu stron po jego zakończeniu. Będzie to doskonała motywacja dla zaangażowanych. Oczywiście jak przy każdym projekcie wolontariatu pracowniczego należy zadbać o komunikację osiągniętych rezultatów w firmie i na zewnątrz.

5. Pracownicy nie zawsze chcą działać w ramach swoich kompetencji zawodowych. Należy uszanować fakt, że np. prawniczka z firmy woli w ramach wolontariatu pomóc



w przemeblowaniu w hospicjum niż udzielać porad prawnych, gdyż może jej zależeć na oderwaniu się od codziennych zadań służbowych. Trzeba wtedy próbować wykorzystać talenty pracowników. W końcu

w godzinach pracy, jak i w czasie wolnym. Pracodawca może zachęcać oraz wspierać pracowników, ale wolontariat nie polega na oddelegowaniu pracowników od wykonania jakiegoś zadania, chociażby o cha-

i wymienić swoimi doświadczeniami związanymi z udziałem w tym przedsięwzięciu. Takie spotkanie np. z udziałem organizacji, które otrzymały wsparcie od firmy w danym okresie, można zorganizować także raz do roku. Połączenie spotkania z warsztatem dla wolontariuszy, wzmacniającym ich kompetencje, to dodatkowy atut.

Pomimo wyzwań stojących przed organizatorami wolontariatu kompetencyjnego w firmie, warto się w taką pomoc angażować, gdyż satysfakcja z realizacji i efektów projektów bazujących na wsparciu kompetencyjnym jest naprawdę ogromna. Dzięki wdrożeniu wolontariatu kompetencyjnego zyskujemy jeszcze więcej korzyści, gdyż pracownicy-wolontariusze mają okazję wykorzystania posiadanych umiejętności zawodowych w bardziej twórczy sposób, dzięki czemu nabywają nowe kompetencje, takie jak nauka skutecznej komunikacji, umiejętności dydaktycznych, trenerskich, budowania relacji. ■

Wolontariat staje się strukturalną częścią działań firm, które na ten cel przeznaczają osobne budżety, powołują też nierzadko komisje do oceny wniosków na dofinansowanie działań oraz koordynatora ds. wolontariatu.

każda osoba posiada kompetencje nie tylko związane z wykonywaną profesją. Tak było w przypadku akcji Kompanii Piwowarskiej dla schroniska Przytulisko koło Buska Zdroju, gdzie dyrektor regionu firmy, zapalony fotograf, nie tylko zrobił fotorelację z akcji sprzątania schroniska, ale także wykonał każdemu jego mieszkańcowi profesjonalne portfolio, co zwiększyło szansę psów na adopcję.

rakterze społecznym. Tym bardziej mieniąc się firmą odpowiedzialną społecznie, należy ściśle trzymać się zasad związanych z poszczególnymi rodzajami działania.

7. W projekty zaangażowana jest mniejsza grupa pracowników, zwykle nie integrują one dużego zespołu. Działanie polega często na ścisłej współpracy między maksy-

6. Nie każde wsparcie w ramach kompetencji możemy nazwać wolontariatem. Często firmy angażują wolontariuszy we własne programy edukacyjne, spójne z obszarem działalności firmy, które w ciekawy sposób pomagają się zmagać z wyzwaniami występującymi w danej branży. Należy jednak zwrócić uwagę na cienką granicę między promowaniem firmy i jej działań społecznych na zewnątrz np. w ramach aktywności pro bono i employer brandingiem na uczelniach, a wolontariatem kompetencyjnym. Według definicji wolontariat jest działaniem dobrowolnym, podejmowanym przez pracowników przy różnorodnym wsparciu ze strony firmy (finansowym, rzeczowym, logistycznym czy merytorycznym) zarówno

Mimo wyzwań stojących przed organizatorami wolontariatu kompetencyjnego w firmie, warto się w taką pomoc angażować, gdyż satysfakcja z realizacji i efektów projektów, bazujących na wsparciu kompetencyjnym, jest ogromna.

malnie kilkoma osobami np. przy udzielaniu korepetycji czy budowaniu strategii. Pomoc może polegać na pracy indywidualnej między wolontariuszem a beneficjentem, tak jak np. na rzecz dzieci, którym brak jest wiary w siebie w projekcie Akademia Przyszłości Stowarzyszenia Wiosna. Warto więc inicjować spotkania dla wszystkich zaangażowanych wolontariuszy na każdym etapie projektu, podczas których będą mieli okazję się zintegrować

Więcej o wolontariacie pracowniczym, jego formach i zaletach oraz uwarunkowaniach prawnych pisaliśmy m.in. w numerach 2, 11 oraz 17, które można znaleźć na stronie www.asbiznesu.pl.

Wolontariat kompetencyjny. Od pomysłu do sukcesu. Przewodnik po wolontariacie pracowniczym, CSRIinfo, Warszawa, 2014 r.

Raport Odpowiedzialny Biznes w Polsce 2016 r., Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2017 r.

**PLUS****MINUS**

Wolontariat czasu czy kompetencji?

Decyzję o rodzaju wsparcia na rzecz inicjatyw społecznych warto pozostawić w rękach wolontariuszy.

Nowoprzyjęty pracownik każdej firmy – nie tylko korporacji – podpisuje szereg dokumentów, wśród których często spotyka się zobowiązanie do zachowania w tajemnicy danych, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 1 pkt. 4 Kodeksu pracy). We współczesnym świecie, gdzie informacja dla wielu przedsiębiorców jest wartością strategiczną, a wiedza pracowników dobrem, które winno być szczególnie chronione, może pojawić się pytanie o granice dzielenia się wiedzą i doświadczeniem w ramach wolontariatu pracowniczego. O ile umiejętności remontowe czy budowlane nie wymagają jakichś specjalnych klauzuli poufności, to już innowacyjna technologia związana z budową domów, na której firma zarabia, takiej klauzuli wymaga.

Co prawda pracownicy, zwłaszcza specjaliści, o ile są niejednokrotnie świadomi wagi takich informacji i raczej ich nie ujawniają, o tyle ewentualny negatywny wpływ na wizerunek firmy nietrafionych rad, udzielanych przez pracowników, może być istotną barierą dla rozwoju wolontariatu kompetencyjnego. Pracownik-wolontariusz pozostaje bowiem cały czas ambasadorem swojej firmy, zwłaszcza jeśli w ramach wolontariatu kompetencyjnego pracuje ekspercko.

Pracownik-wolontariusz pozostaje cały czas ambasadorem firmy, zwłaszcza jeśli w ramach wolontariatu kompetencyjnego pracuje ekspercko.

– jakiego rodzaju kompetencji oczekują podmioty zainteresowane nawiązaniem współpracy.

Inną ciekawą kwestią jest pojawiające się czasem stwierdzenie, że wolontariat kompetencyjny jest kolejnym stadium rozwoju wolontariatu pracowniczego. Firmy wyobrażają sobie, że rozpoczynają organizowanie wolontariatu pracowniczego od pojedynczych, widowiskowych akcji, aby potem przejść na wyższe, bardziej dojrzałe stadium wolontariatu kompetencyjnego. Nic bardziej mylnego. Wolontariat kompetencyjny warto traktować jako równoległą formę tego typu aktywności pracowników przede wszystkim ze względu na zasadnicze różnice dzielące oba te rodzaje wolontariatu.

Warto pamiętać, że jakiegokolwiek działanie firmy w ramach strategicznego myślenia o odpowiedzialności społecznej, również w obszarze wolontariatu, powinno rozpocząć się od dialogu z najważniejszymi interesariuszami firmy – z zatrudnionymi. To właśnie w pracownikach tkwi potencjał i wiedza, komu mogą, chcą i potrafią pomagać. W końcu to przede wszystkim oni dzielą się swoim czasem oraz wiedzą i umiejętnościami. ■



Joanna Skatuba

Doradca CSR, Fundacja CSR Res Severa

Wielu przedsiębiorców potrafi z tego zagrożenia wybrnąć, na przykład wprowadzając w formularzach wniosków o wsparcie, pytanie dotyczące pomysłu na zaangażowanie pracowników-wolontariuszy z danej firmy. Przedsiębiorstwo otrzymuje istotną informację zwrotną

Działanie firmy w ramach strategicznego myślenia o odpowiedzialności społecznej powinno rozpocząć się od dialogu z pracownikami.

Wolontariat kompetencyjny – źródło satysfakcji dla pracowników

Pracownik, który raz spróbował, czym jest i jak wiele satysfakcji daje wolontariat kompetencyjny, zazwyczaj nie chce już wracać do „zwykłego” wolontariatu – mówi prezes Fundacji Banku Zachodniego WBK Marzena Atkielska.



Marzena Atkielska, prezeska Fundacji Banku Zachodniego WBK. Fot. archiwum prywatne

i kompetencyjnego. W tym celu powołano m.in. Fundację Banku Zachodniego WBK. Służymy pracownikom nie tylko swoją wiedzą, ale też możliwością dofinansowania ich działań. Mają oni do dyspozycji poświęconą wolontariatowi wewnętrzną stronę internetową. Jest tam cały zestaw najpotrzebniejszych danych: jakie akcje są prowadzone, na jakim terenie, kto jest ich koordynatorem i co zrobić, by się przyłączyć do działań. Strona pełni też funkcję punktu wymiany informacji między

rozwiązanie – obecni i potencjalni wolontariusze w firmie wiedzą, że jest konkretny podmiot, do którego można się zgłosić, by uzyskać pomoc, wsparcie finansowe lub wiedzę. Wolontariatem w fundacji zajmują się obecnie dwie osoby, które koordynują wszystkie przedsięwzięcia. To wystarczająca liczba – zwłaszcza w kontekście uruchamianego właśnie systemu komputerowego, stworzonego z myślą o wolontariacie. Dzięki niemu wolontariusze będą mogli się zarejestrować w bazie

Osoby, które raz zaangażują się w wolontariat kompetencyjny i zobaczą, jak wiele satysfakcji on przynosi – już przy nim pozostają.

Blisko 85 proc. Amerykanów chętnie działałoby jako wolontariusze, gdyby tylko pracodawca zapewnił im ku temu możliwości i środki. Jakie warunki w tym zakresie Państwo stwarzają swoim pracownikom?

Bank Zachodni WBK od wielu lat czynnie wspiera swoich pracowników w realizacji zarówno wolontariatu pracowniczego, jak

wolontariuszami – autorami zakończonych sukcesem projektów oraz prowadzącymi bieżące akcje.

Z tego, co Pani mówi, wynika, że fundacja pełni rolę swoistego centrum, jeśli chodzi o wolontariat.

Rzeczywiście tak jest, fundacja istnieje od dwudziestu lat. Z czasem swoją działalnością objęła także wolontariat. Moim zdaniem to dobre

danych, opiszą, co ich najbardziej pasjonuje w wolontariacie, będą też mogli wybrać konkretne projekty, do których będą chcieli się włączać – np. do pracy z młodzieżą, z seniorami, do pomocy w ramach wolontariatu kompetencyjnego.

Bank Zachodni WBK to około 11,7 tys. pracowników. Jaka część państwa zespołu angażuje się w wolontariat?

Obecnie jest ponad 600 czynnych wolontariuszy, którzy angażują się w działania społeczne na terenie całego kraju. Oczywiście ta liczba nie obejmuje wszystkich naszych pracowników, którzy udzielają się w wolontariacie i radzą sobie bez naszego, centralnego wsparcia. Myślę, że wdrażane właśnie narzędzie informatyczne sprawi, że pod koniec roku będziemy się mogli pochwalić zdecydowanie większą liczbą. Jednym z celów jego wdrożenia jest aktywizowanie nowych osób do wolontariatu.

Jaka jest skala i zakres działań wolontariatu w BZ WBK?

Wsparciem finansowym fundacji w ubiegłym roku zostało objętych 65 akcji wolontariatu z całego kraju. W znaczącej części były to działania wspierające dzieci i młodzież – np. opieka nad dziećmi z domów dziecka, przygotowywanie prezentów na święta, działania edukacyjne w zakresie ekonomii i bezpieczeństwa.

Jak motywować pracowników do wolontariatu?

W każdej organizacji, także i u nas, są takie osoby, których nie trzeba zachęcać, one same wychodzą z inicjatywą, same inicjują różne działania. Tacy pracownicy – liderzy wolontariatu – potrafią pozytywnie działać na otoczenie; mobilizują kolegów, koleżanki, włączają ich do swoich zespołów. W miarę realizacji kolejnych dzieł następne osoby stają się liderami – w ten sposób rosną struktury. Warto też wspomnieć o organizowanej przez nas rokrocznie gali wolontariatu, gdzie wyróżniamy spośród nich najlepszych. Robimy szkolenia dla wolontariuszy z udziałem ekspertów spoza naszej organizacji. Ludzi motywuje też fakt, że ich działania są w firmie zauważane – także przez zarząd.

A czy zachęcić do wolontariatu kompetencyjnego jest trudniej?

Chyba tak. Myślę, że wynika to z niewielkiej wciąż wiedzy dotyczącej tego, czym jest ta forma wolontariatu. To dla nas priorytet, by ten wolontariat promować. Już teraz wyjaśniamy to zagadnienie w specjalnej zakładce w naszym intranecie.

Na przeszkodzie stoi też czasem przeświadczenie naszych pracowników, świetnych przecież specjalistów w bankowości czy bezpieczeństwie, że nie są wystarczająco dobrzy, by uczestniczyć w wolontariacie kompetencyjnym. To się z reguły zmienia przy pierwszej okazji i pierwszych, pozytywnych reakcjach odbiorców. Z reguły osoby, które raz zaangażują się w wolontariat kompetencyjny i zobaczą, jak wiele satysfakcji on

dzięki współpracy z uniwersytetami trzeciego wieku. Szczególnym zainteresowaniem cieszy się temat nowych technologii: jak działa karta płatnicza, jak korzystać z bankomatu, wpłatomatu czy bankowości elektronicznej.

Ale wolontariat kompetencyjny w banku to chyba nie tylko dzielenie się wiedzą na temat finansów, kredytów i bankomatów?

Oczywiście – zakres naszych działań jest daleko szerszy i wykracza poza zagadnienia związane z finansami. W naszych centralach mamy możliwość korzystania chociażby z wiedzy naszych specjalistów od HR – przekłada się to na warsztaty z zakresu pisania CV czy rekrutacji. Prowadzimy zajęcia z zakresu

Na przeszkodzie stoi czasem przeświadczenie naszych pracowników, świetnych przecież specjalistów w bankowości czy bezpieczeństwie, że nie są wystarczająco dobrzy, by uczestniczyć w wolontariacie kompetencyjnym.

przynosi – już przy nim pozostają. Przyznać trzeba też, że mamy przykłady osób, które próbowały, ale czuły zbyt duży stres związany z występowaniem przed grupą. Ostatecznie wybrały inne formy wolontariatu.

Jaki jest Państwa sztandarowy projekt, jeśli chodzi o wolontariat kompetencyjny?

To edukacja ekonomiczna wśród dzieci i młodzieży, czyli dzielenie się pracownikami, szczególnie z sieci naszych oddziałów, wiedzą nt. przedsiębiorczości. Osobno warto też wspomnieć o edukowaniu osób starszych, często

bezpieczeństwa w sieci internetowej – nimi również zajmują się nasi eksperci. Przykładów jest zresztą o wiele więcej.

Czy zdarza się, że pracownicy sami proponują kolejne projekty w ramach wolontariatu kompetencyjnego?

Naturalnie – przykładem takiego działania jest realizowany z wielkopolską policją projekt „Dwie strony sieci”. To przedsięwzięcie skierowane do uczniów szkół podstawowych, gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych. Nasi wolontariusze prowadzą lekcje dotyczące bezpieczeństwa finansów w nowych technologiach.



W BZ WBK jest ponad 600 wolontariuszy, którzy angażują się w działania na terenie całego kraju. Na zdjęciu prezes Marzena Atkielska z od lewej Elżbietą Niedziółką i Angeliką Krawczyk. Fot. archiwum prywatne

Mówią, co to jest PIN, czym jest karta płatnicza, jak korzystać z bankowości elektronicznej, by nie ułatwiać życia oszustom. W sumie w całym regionie przeszkoliliśmy, wraz z funkcjonariuszami, ok. 16 tys. dzieci. Ten projekt przyniósł do nas nasz pracownik. Skoro już o wolontariacie kompetencyjnym z zakresu bezpieczeństwa mowa, to od września wraz z siecią kin Multikino i z policjantami będziemy realizować zajęcia edukacyjne połączone z projekcjami filmów – wszystko to również dotyczyć będzie zagrożeń w internecie.

Czy wolontariat kompetencyjny generuje koszty? Jakie są nakłady finansowe takich działań?

Zdarza się, że pracownicy zaangażowani w wolontariat potrzebują wsparcia finansowego – są to nieznaczne koszty związane z cateringiem lub wynajmem sali. Takiego wsparcia udziela wówczas Fundacja Banku Zachodniego WBK.

Czy może pani zatem powiedzieć, jak wygląda kwestia budżetu na wolontariat w BZ WBK?

Jest wystarczający na wszystkie nasze działania i jest on z roku na rok coraz większy; rozumiemy potrzebę i korzyści wynikające z wolontariatu.

Jak badane są efekty działań wolontariatu kompetencyjnego?

Każdorazowo mierzymy je poprzez raport składany przez wolontariusza. Zawiera on takie dane, jak liczba beneficjentów, tematyka, czas trwania. Nie badamy na razie przełożenia naszych działań na lokalne społeczności – przymierzamy się jednak do takich badań jeszcze w tym roku.

Jakie jest podejście BZ WBK do kwestii wolontariatu w czasie pracy?

Jesteśmy w trakcie wypracowywania założeń w tym zakresie. Chcemy, by nasi pracownicy mieli czas na

działalność wolontariacką. Będzie to określona liczba godzin w roku na takie działania w ramach czasu pracy.

Jakie konkretne korzyści wynikają z wolontariatu pracowniczego?

Dla pracowników to głównie możliwość zaangażowania się w projekty na cele dobroczynne, charytatywne – to zupełnie inna działalność niż to, co na co dzień robią w pracy.

Co stanowi największe wyzwanie, jeżeli chodzi o wolontariat pracowniczy w BZ WBK?

To wciąż zwiększenie liczby wolontariuszy w ramach wolontariatu kompetencyjnego i pracowniczego. Myślę, że najbliższy rok pokaże nam znaczący wzrost aktywności wolontariatu w Banku Zachodnim WBK; nowy system elektroniczny umożliwi nam zwiększenie zaangażowania oraz współpracę z organizacjami potrzebującymi wsparcia wolontariuszy. ■

Inspiruje i pobudza do działania!

Canon, lider w branży fotograficznej na świecie, wolontariat kompetencyjny w dużej mierze opiera na... fotografii.

Kyosei jako firmowa filozofia

Wierzimy, że bycie dobrym korporacyjnym obywatelem ma najwyższą wagę i myślimy o wpływie naszych działań na naszych klientów, pracowników, partnerów i świat wokół nas. W taki właśnie sposób, posiadająca 70-letnią tradycję działalności, firma Canon realizuje filozofię firmy nazywaną Kyosei. W myśl tejże zasady najważniejsze jest wspólne życie i praca dla wspólnego dobra. W oparciu o taki system wartości firma określa swoją misję i wartości

Wśród wielu podejmowanych inicjatyw jedną z najważniejszych jest aktywność kierowana do społeczności, szczególnie ta w ramach wolontariatu kompetencyjnego, kiedy to pracownicy dzielą się swoją wiedzą i umiejętnościami.

Uwieznione wsparcie

Wartościową inicjatywą jest projekt edukacyjny „To MY tworzymy Świat”. Celem przedsięwzięcia jest wyszukiwanie młodzieży, która interesuje się otaczającym ją światem,



Dagmara Kistela

Ekspertka merytoryczna w zakresie ekonomii społecznej, Centrum PISOP

Przedstawiciele różnych działów m.in. sprzedaży, finansów, serwisu, a także sami fotografowie pokazują zasady rzemiosła w ramach wolontariatu pracowniczego.

oraz sposób, w jaki traktuje pracowników i realizuje ich interesy. Pomimo, że sama idea odnosi się bezpośrednio do aktywności firmy oraz wdrażanych przez nią rozwiązań, sposób postrzegania odpowiedzialnego biznesu jest znacznie szerszy. Firma dokłada starań, aby oferowane przez nią produkty oraz usługi były jak najbardziej konkurencyjne, w negatywny sposób nie wpływały na zdrowie, a wręcz przeciwnie poprawiały kondycję zdrowotną niektórych grup odbiorców. Dąży także do podnoszenia poziomu życia oraz bogacenia się społeczeństwa.

poszukuje ciekawych zjawisk, zdarzeń, obserwuje i dąży do tego, aby te niepowtarzalne chwile uwiecznić na fotografiach, filmach czy rela-

Firma dokłada starań, aby pracownicy mogli czerpać korzyści z pomagania oraz nabywać nowe umiejętności.

cjonować innym za pomocą słowa pisanego. W ramach projektu organizowane są warsztaty multimedialne dla kreatywnych obserwatorów

świata. Zajęcia prowadzą profesjonalni fotografowie oraz filmowcy, którzy dzielą się swoim doświadczeniem, wspierają w poszukiwaniu inspiracji czy samym wykonaniu fotografii lub nagrania. Zdradzają tajniki obsługi sprzętu oraz doradzają, jakie techniki i narzędzia zastosować. Rolę ekspertów i praktyków, prowadzących opisane warsztaty, pełnią pracownicy firmy Canon. Są to przedstawiciele różnych działów m.in. sprzedaży, finansów, serwisu, a także sami fotografowie, którzy pokazują zasady rzemiosła. W tym roku firma zamierza zrealizować kolejną, już trzecią edycję wydarzenia, licząc na duży odzew ze strony pracowników. We wcześniejsze edycje projektu zaangażowało się w Polsce około 20 osób.

Canon w oparciu o swoją politykę nawiązuje współpracę również z organizacjami non-profit oraz innymi podmiotami życia



Warsztaty fotograficzne w plenerze dla podopiecznych świetlicy "Promyczek" z Płocka. Fot. Canon Polska



Warsztaty w ramach projektu edukacyjnego „To MY tworzymy Świat”. Fot. Canon Polska

społecznego. Mając na uwadze potrzeby płynące z otoczenia oraz aktywność organizacji pozarządowych, podjął współpracę z Polskim Czerwonym Krzyżem (PCK). Współpraca ta przybiera różne formy w zależności od potrzeb oraz możliwości każdej ze stron. Oprócz zaangażowania finansowego w formie datków dla osób doświadczonych

świat zabaw – mówili po wykonaniu zaplanowanych zadań pracownicy Canona włączyli w prace remontowe. Wolontariusze zorganizowali także warsztaty fotograficzne dla grupy podopiecznych będących pod opieką placówki. Warsztaty miały charakter bardzo praktyczny. Każda spośród 15 osób otrzymała aparat fotograficzny i przy wsparciu pra-

wykonane przez wychowanków placówki ozdobiły ściany świeżo odnowionego budynku a sama inicjatywa pozwoliła obudzić w młodzieży pasję do fotografii, poszukać własnych inspiracji oraz spojrzeć na otoczenie z innej perspektywy.

Inicjatyw realizowanych przez Canon Polska w ramach wolontariatu kompetencyjnego można by wymieniać wiele, ogólna filozofia firmy koncentruje się jednak nie tylko na działaniach na zewnątrz kierowanych do otoczenia. Zarząd oraz prezesi firmy dbają o właściwe warunki do pracy oraz rozwój pracowników. W oparciu o odpowiedzialne zarządzanie firma dokłada wszelkich starań, aby pracownicy mogli czerpać korzyści z pomagania oraz nabywać nowe umiejętności.

Praktyki realizowane w ramach odpowiedzialnego biznesu scalają wewnętrzne struktury przedsiębiorstwa.

w różnego typu katastrofach czy wsparcia młodzieży, znajdującej się w gorszej sytuacji życiowej, firma pobudza i inspiruje do działania poprzez prowadzenie wolontariatu kompetencyjnego. I tak w ramach akcji #Selfieless pracownicy podjęli wyzwanie remontu świetlicy "Promyczek" z Płocka, w której dzieci i młodzież w wieku od 7 do 16 lat aktywnie spędzają swój czas wolny, najczęściej poświęcając się pracom artystycznym, zajęciom ruchowym czy edukacyjnym. Fiołek alpejski, ogrody magnolii, egzotyczne curry czy zapach Prowansji mogą wprowadzić dzieciaki w naprawdę barwny

cowników firmy poznała zasady jego profesjonalnej obsługi. Wiedza oraz umiejętności przekazane przez pracowników firmy posłużyły jako wstęp do pracy w terenie, kiedy to uczestnicy projektu mieli możliwość samodzielnego wykonania fotografii w oparciu o własną inwencję twórczą, pomysły oraz możliwości, jakie dawało im otoczenie. Wśród efektów pracy pojawiły się między innymi fotografie przyrody, zwierząt czy ludzi, które otrzymały nowe życie w postaci plakatów i fototapet przygotowanych dla placówki przez inną grupę pracowników działu Wide Format Canon. Prace

Korzyści

Praktyki realizowane w ramach odpowiedzialnego biznesu scalają wewnętrzne struktury przedsiębiorstwa, pozwalają na budowanie wewnętrznej tożsamości oraz lojalności pracowników. Sprzyjają lepszemu samopoczuciu oraz większej motywacji do pracy w zespole, co daje wymierne efekty również w postaci jakości świadczonych usług oraz wytwarzanych produktów. ■

PARTNERSTWA według UNICEF

Naturalnym sprzymierzeńcem firmy przy podejmowaniu działań społecznych jest organizacja pozarządowa. Jak pokazuje poniższy przykład, może być ona dla przedsiębiorstwa źródłem inspiracji i wiedzy na temat problemów społecznych, a także partnerem przy realizacji strategii CSR.

UNICEF jest jednym z inicjatorów strategicznej współpracy biznesu z organizacjami humanitarnymi również w Polsce. Nasza organizacja współpracuje z partnerami biznesowymi na całym świecie – międzynarodowymi korporacjami, a także z lokalnymi firmami – mówi Marek Krupiński, Dyrektor Generalny UNICEF Polska. Myśląc o zaangażowaniu małych i średnich przedsiębiorstw w swoje działania, w 2012 roku UNICEF Polska opracował program Firmy z sercem, adresowany właśnie do tej grupy odbiorców. Program pozwala mniejszym podmiotom łączyć założenia biznesowe z elementami społecznej odpowiedzialności. Podobne programy działają w wielu innych krajach, gromadząc wokół wspólnych działań lokalne firmy – dodaje Marek Krupiński.

Na polskim rynku działają globalni partnerzy UNICEF, m.in. Procter and Gamble (marka Pampers), IKEA, Starwood, H&M, a także regionalni, jak np. ICT Poland (marka Foxy) i Claire's oraz lokalni, czyli ITAKA, Polskie Zdroje (marka Cisowianka), Centrum Medyczne Damiana.

Współpraca ta daje przedsiębiorstwom szansę na włączenie się w rozwiązywanie problemów społecznych na całym świecie, budując przy tym świadomość polskiego społeczeństwa na temat globalnych problemów. *Dostosowujemy rodzaj działania do*

charakteru firmy tak, aby przyniosło najlepsze rezultaty w organizowaniu pomocy dla potrzebujących dzieci – komentuje Marek Krupiński. Założenia i cele współpracy określone są zawsze przez partnera biznesowego. To firma ustala, jakie korzyści biznesowe chce osiągnąć m.in. wzmocnienie marki jako odpowiedzialnej społecznie, podkreślenie zaangażowania firmy w działania humanitarne (np. dożywianie dzieci lub zapewnienie dostępu do czystej wody, szczepienia

itp.), działania marketingowe związane ze sprzedażą produktu dedykowanego współpracy – dodaje.

Stawiając na kompetencje

Współpraca z organizacją pozarządową stanowi dla firmy pole do zaangażowania merytorycznego. Prowadząc kampanię komunikacyjną czy marketingową, partnerzy UNICEF bardzo często wykorzystują zdobytą wiedzę lub angażują ekspertów z różnych dziedzin. Pozwala to na uzupełnienie standardowych

działań marketingowych i promocyjnych elementami edukacyjnymi, stanowiącymi wartość dodaną dla klientów i partnerów firmy. Dobrym przykładem jest tutaj współpraca z marką Pampers. Projekt opiera się na bardzo prostej zasadzie – za zakup każdej paczki pieluszek ozna-

czonych logotypem akcji firma Procter and Gamble przekazuje UNICEF kwotę na zakup jednej szczepionki przeciw tężcowi noworodkowemu. Marka, obok pozyskania środków na wsparcie działań charytatywnych, skupia się na upowszechnieniu znaczenia szczepień przeciw tężcowi dla wszystkich mam i dzieci. Angażuje ekspertów z zakresu m.in. medycyny i socjologii, aktywne mamy w mediach społecznościowych, przygotowuje odpowiednie materiały informacyjne i komunikacyjne. *Pampers czynnie działa*

Tekst:

Katarzyna Kordziak-Kacprzak

Dyrektor ds. Fundraisingu,
UNICEF Polska

Współpraca z organizacją pozarządową daje przedsiębiorstwom szansę na włączenie się w rozwiązywanie problemów społecznych na całym świecie.



Olivier Janiak wspierający akcję „1 paczka = 1 ratująca życie szczepionka”, Angola. Fot. Marcin Suder

także na rzecz poprawy świadomości społecznej w zakresie prawidłowej opieki nad małym dzieckiem, a także pomocy humanitarnej w najbiedniejszych krajach na świecie – uzupełnia Marek Krupiński.

często wspólne działanie rozpoczyna się od inicjatywy pracowników, osób społecznie zaangażowanych. Swoich pracowników i klientów w działania CSR włącza inny partner UNICEF – biuro podróży ITAKA.

Praca z ludźmi wewnątrz firmy nierzadko stanowi trzon współpracy. Bardzo często wspólne działanie rozpoczyna się od inicjatywy pracowników.

Dotychczasowe rezultaty tej współpracy są znaczące – udało się ocalić życie 500 000 dzieci i wyeliminować tętec u matek oraz noworodków w 19 krajach (m.in. w Laosie, Libarii, Senegal, Tanzanii). Co sekundę gdzieś na świecie mama i jej dziecko otrzymują szczepionkę dzięki wspólnym działaniom Pampers i UNICEF.

Włączając pracowników

Przy współpracy organizacji z firmami nie można zapominać o ważnym elemencie, jakim jest zaangażowanie pracowników oraz klientów przedsiębiorstwa. Praca z ludźmi wewnątrz firmy nierzadko stanowi trzon współpracy. Bardzo

W ramach programu „Etyczne podróże” pracownicy firmy zachęcają turystów do zwrócenia uwagi na sytuację dzieci w krajach, które

Dzięki współpracy z partnerami charytatywnymi, firmy chcą osiągnąć swoje cele biznesowe.

odwiedzają. Partnerzy wspólnie realizowali także projekt "Myślimy o Tobie, myślimy o innych", pomagający dzieciom w 10 dystryktach Sri Lanki, w których stopień niedożywienia dzieci jest najwyższy. Celem działań było zmniejszenie o 1/5 odsetka niedożywionych dzieci, które nie ukończyły 5. roku życia.

Program zakładał wyposażenie ośrodków zdrowia w specjalistyczny sprzęt medyczny, podstawowe lekarstwa oraz wysokokaloryczne odżywki stosowane w leczeniu niedożywienia dzieci. ITAKA, poza wsparciem finansowym realizacji programu, zachęcała swoich klientów do wspólnych działań poprzez przekazywanie dobrowolnych darowizn podczas dokonywania zakupu wycieczek w systemie on-line oraz w punktach sprzedaży.

Dbając o trwałość

W większości przypadków współpraca UNICEF z partnerami biznesowymi trwa kilka lat. Umożliwia firmom włączenie się w globalne programy pomocowe realizowane na całym świecie. Przede wszystkim pozwala na osiągnięcie wymiernych i trwałych rezultatów, np. wyeliminowanie polio w większości krajów na świecie, ograniczenie tęcza noworodkowego czy zniesienie praktyki zatrudniania dzieci.

Dzięki współpracy z partnerami charytatywnymi, firmy chcą osiągnąć swoje cele biznesowe. Jest to przede wszystkim wzmocnienie wizerunku marki oraz zwiększenie zaufania wśród klientów i partnerów biznesowych. Motywację do realizacji takich działań dostarczają także sami klienci. Aż 94% konsumentów

w krajach rozwiniętych oczekuje bowiem dostępności produktów, usług i firm (np. sieci handlowych), poprzez które będą mogli wesprzeć cele społeczne. ■

Źródło

2011 Cone/Echo Global CR Opportunity Study

Rozbudzają świadomość

Pani Agnieszka prowadzi niewielkie przedsiębiorstwo społeczne. Pan Jakub pracuje w międzynarodowej korporacji. Oboje jednak uważają, że zwiększanie świadomości to pierwszy krok do budowania odpowiedzialności społecznej.



Fot. archiwum prywatne

Agnieszka Frankowska od 20 lat działa na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Obecnie prowadzi Dobrą Kawiarnię i restaurację Dobra i Wino, zatrudniającą 11 niepełnosprawnych pracowników.

Pomysł na utworzenie najpierw kawiarni, a potem restauracji zrodził się z niemocy, frustracji, a także z wypalenia zawodowego. Pani Agnieszka nie mogła pogodzić się z faktem, że osoby z niepełnosprawnościami, które po przygotowaniu w Warsztatach Terapii Zająciowej miały trafić na otwarty rynek pracy, nie miały na to szans. Poczula, że musi coś zrobić. *Kiedy tworzyliśmy Dobrą Kawiarnię, pojawiło się niedowierzanie, że osoby z niepełnosprawnością mogą*

coś komuś dać, że są potrzebne, że mogą być bardziej samodzielne – mówi pani Agnieszka. Teraz nikt nie ma co do tego wątpliwości.

Społeczna odpowiedzialność biznesu to dla pani Agnieszki niezwykle istotna kwestia. *Coraz większa świadomość firm w zakresie CSR otworzyła nam możliwość współpracy z dużymi firmami np. Kompanią Piwowarską czy Cognifide* – przyznaje.

Pani Agnieszka docenia rolę wolontariatu kompetencyjnego. Sama swoje pierwsze doświadczenia zawodowe zdobywała jako wolontariuszka. Teraz chętnie dzieli się swoją wiedzą.

To jednak nie koniec planów Pani Agnieszki. Ma zamiar otworzyć piekarnię i punkty, w których ludzie będą mogli oddawać niepotrzebne im rzeczy i tym samym tworzyć nowe miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnościami. ■



Fot. archiwum prywatne

Jakub Krzewina w Grupie Raben jest zatrudniony od 2013 roku. Dwa lata pracował w centrali firmy w Holandii, gdzie m.in. opiekował się markami i znakami towarowymi z portfolio Grupy. Od stycznia br. podjął wyzwanie koordynowania działań CSR w 11 krajach w Europie.

Mimo, że nie jest w pełni usatysfakcjonowany z poziomu i skali działań CSR na świecie i w Polsce, to cieszy go fakt, że z roku na rok zarówno biznes, jak i społeczeństwo stają się coraz bardziej świadome. *Nie potrafię wyobrazić sobie za kilkadziesiąt lat firm odnoszących sukcesy na rynkach, a jednocześnie działających w sposób nieetyczny i nietransparentny* – podkreśla pan Jakub.

Ma ambitne plany. W Raben chce dążyć do zwiększenia efektywności w neutralizacji emisji gazów cieplarnianych, zmniejszenia udziału dokumentów w formie papierowej. Zamierza edukować kierowców w zakresie jazdy defensywnej, popularyzować ideę CSR wśród pracowników i kontynuować dialog społeczny. *Chcemy umożliwić łatwiejszy start w dorosłe życie wychowankom domów dziecka, dlatego w wakacje planujemy rozpocząć, na razie pilotażowo, projekt staży* – dodaje pan Jakub.

Docenia znaczenie wolontariatu pracowniczego. *Jeśli weźmiemy pod uwagę dwa wskaźniki – wykorzystanie kompetencji oraz wpływ społeczny, to ten właśnie rodzaj aktywności pracowników da najlepsze rezultaty* – podsumowuje. ■

Moda na zielone budownictwo

Pierwszy certyfikat środowiskowy przyznano polskiemu budynkowi 7 lat temu. Dziś zielone budownictwo to trend, który na rodzimym rynku szybko się rozwija.

Wiele wskazuje na to, że Polska w przyszłości może stać się liderem zrównoważonego budownictwa w tej części Europy. Obecnie w naszym kraju mamy 357 budynków¹, certyfikowanych w systemach LEED, BREEAM (wielokryterialne systemy oceny jakości oraz wpływu budynków na środo-

korzyści nie tylko dla najemców, ale także dla najbliższego otoczenia. Przy budowie ekologicznych obiektów tworzone są zielone przestrzenie zwiększające naturalną bioróżnorodność miejsca, stosowane są również materiały regionalne i surowce z recyklingu. Odpowiednie materiały budowlane dają m.in.

Wiele wskazuje na to, że Polska w przyszłości może stać się liderem zrównoważonego budownictwa w tej części Europy.

wisko) oraz 4 z francuskim odznaczeniem HQE (francuski certyfikat zielonego budownictwa). W ciągu roku odsetek zielonych budynków w Polsce zwiększył się o 32%². Miano lidera należy do sektora biurowego, który obejmuje 70% takich budynków w kraju. Najlepiej widać to w stolicy, gdzie mamy 168 certyfikowanych obiektów. Na miasta regionalne przypada ich łącznie aż 189, co jest pozytywnym zjawiskiem³. Zielone budownictwo to już nie tylko moda. Wymogi rynku i oczekiwania konsumentów sprawiają, że postawa *eco-friendly* to nierzadko czynnik decydujący o wynajęciu lub zakupie przestrzeni. Zaplanowanie inwestycji, zgodnie z najwyższymi standardami środowiskowymi i społecznymi, przynosi wymierne

gwarancję szczelności akustycznej i termicznej, przez co odczuwamy większy komfort. Nie dziwi więc, że zielone budownictwo największą popularność zdobyło w segmencie biurowym. Inwestorzy i najemcy dostrzegają potrzebę odpowiedniej aranżacji otoczenia i jej wpływ na

Produktywność i kreatywność pracowników, przebywających w przestrzeniach biurowych z odpowiednim dostępem do światła dziennego i zieleni, wzrasta nawet o 15%.

samopoczucie i wydajność pracowników. Zaprezentowany przez międzynarodową firmę doradczą JLL raport „How to create

a workplace that's fit for the future” („Jak zapewnić środowisko pracy na miarę przyszłości”) wskazuje, że aż 96% z 6 500 badanych organizacji wprowadziło dla swoich pracowników elementy wellbeingu (dbania o dobre samopoczucie i dobry stan zdrowia) i aż ¾ z nich zamierza w ciągu najbliższych dwóch lat tę ofertę poszerzyć. Produktywność i kreatywność pracowników, przebywających w przestrzeniach biurowych z odpowiednim dostępem do światła dziennego i zieleni, wzrasta bowiem nawet o 15%⁴. Odpowiednio dobrane materiały budowlane redukują także liczbę dni, w których pracownicy są nieobecni w pracy z powodu choroby. *Zdrowe i atrakcyjne środowisko pracy*

Tekst:

Adam Targowski

Menadżer ds. zrównoważonego rozwoju,
Skanska Property Poland

¹ Colliers, Zielone budynki w Polsce, Warszawa 2016.

² Colliers, Zielone budynki w Polsce, Warszawa 2016.

³ Colliers, Zielone budynki w Polsce, Warszawa 2016.

⁴ „Global Human Spaces”.

w miejscu pracy, w tym m.in. eko-rozwiazania w budynku biurowym, pomaga im osiągać większą konkurencyjność na rynku, który składa się z wielu podobnych profilem pracodawców i docelowo przekłada się na lepszą kondycję finansową organizacji – podsumowuje Adam Targowski, menadżer ds. zrównoważonego rozwoju w Skanska Property Poland.

W badaniach Dodge Data & Analytics i United Technologies Corporation przeprowadzonych z udziałem World Green Building Council, spośród krajów regionu europejskiego, zwrócono szczególną uwagę na Niemcy, Polskę oraz Wielką Brytanię. Szacuje się, że rozwój zielonego budownictwa będzie bardziej równomierny w Polsce niż w pozosta-

miejsce zajmuje Kraków z 34 certyfikowanymi budynkami. Trzecie należy ex aequo do Poznania i Wrocławia. W obu tych miastach spotkamy 22 zielone biurowce. Wrocławski budynek biurowy Green Day to jeden z trzech obiektów biurowych w stolicy Dolnego Śląska, który otrzymał platynowy certyfikat LEED, podobnie jak poznański – Malta House. Przykładem godnym naśladowania jest Szczecin, pierwsze miasto w Polsce, które zdecydowało się na wprowadzenie ulgi podatkowej dla projektowanych zielonych obiektów (muszą one osiągnąć minimum poziom Gold w przypadku LEED lub Very Good dla BREEAM)⁹. Cieszy także to, że certyfikacją budynków zaczyna się interesować sektor publiczny. Krakowskiemu zespołowi budynków Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego został przyznany certyfikat BREEAM na poziomie Excellent¹⁰. To najwyższa klasa w tym systemie.

W Polsce stosunkowo późno zaznajomiliśmy się z pojęciem zrównoważonego budownictwa, ale szybko nadrabiamy straty. Tylko w 2016 roku przybyło 108 inwestycji, które uzyskały certyfikat BREEAM lub LEED.

Po pierwsze – nie tylko Warszawa

Choć stosunkowo późno zaznajomiliśmy się w Polsce z pojęciem zrównoważonego budownictwa, to szybko nadrabiamy straty. Tylko w 2016 roku przybyło 108 inwestycji, które uzyskały certyfikat BREEAM lub LEED⁵. Tym samym Polska zajęła 4. miejsce wśród krajów europejskich pod względem liczby budynków poddawanych certyfikacji środowiskowej⁶.

łych dwóch krajach⁷. To zaskakująca informacja, głównie z uwagi na to, że to właśnie nasi zachodni sąsiedzi i Brytyjczycy są pomysłodawcami systemów certyfikacji ekologicznej (DGNB oraz BREEAM).

W Warszawie znajduje się aż 47% wszystkich certyfikowanych polskich budynków, a w samym województwie mazowieckim do 2016 roku powstało 165 takich projektów⁸. Nie oznacza to, że miasta regionalne pozostają w tyle. Drugie

Po drugie – coraz wyższe standardy

Rozwój zielonego budownictwa w Polsce jest wspierany także przez deweloperów. Skanska na dobre wprowadza certyfikację WELL na rynek Europy Środkowo-Wschodniej.

The WELL Building Standard to system zarządzany przez międzynarodowy instytut WELL Building Institute™ (IWBI™), który w pełni skupia się na wpływie miejsca pracy na zdrowie i samopoczucie człowieka. To jeden z bardziej wymagających certyfikatów, który wymaga od właściciela budynku weryfikacji początkowo spełnionych założeń co trzy lata. WELL to system mierzący i monitorujący czynniki takie, jak: jakość wody i powietrza, dostęp do światła dziennego oraz do zdrowego jedzenia, poczucie



Green Day – wrocławski projekt Skanska Property Poland, który otrzymał platynowy certyfikat LEED. Fot. archiwum firmy

⁹ Colliers, Zielone budynki w Polsce, Warszawa 2016.

⁶ www.pilkington.com/pl-pl/pl/news-insights/latest/zielone-certyfikaty-standard-nowoczesnego-budownictwa-w-polsce.

⁷ www.buildings.pl/article/2490/dwa-razy-wiecej-zielonych-budynkow-do-2018-roku-nowy-raport-worldgbc.

⁸ Polish Green Building Council – PLGBC, Certyfikacja zielonych budynków w liczbach. Raport 2016.

komfortu, a także wpływ pomieszczenia na ciało i umysł. Oznacza to, że w przyszłości w budynkach biurowych wyróżnionych tym certyfikatem dostępne będą dodatkowe benefity dla pracowników: zorganizowane aktywności sportowe czy ogródki warzywne. Certyfikacja WELL powstała w oparciu o badania naukowe z dziedziny medycyny. W ich trakcie sprawdzano wpływ, jaki na nasze zdrowie i samopoczucie mają budynki, w których spędzamy do 90 % naszego czasu.

Jednym z pierwszych obiektów, które zostaną poddane certyfikacji, będzie park biurowy Spark budowany na warszawskiej Woli. Docelowo Skanska będzie też certyfikować swoje projekty na terenie Czech, Rumunii i Węgier.

Wprowadzenie certyfikacji WELL nie wyklucza łączenia go z innymi systemami. Takie rozwiązanie



Maraton – najnowszy budynek biurowy firmy SKANSKA zlokalizowany w Poznaniu. Fot. archiwum firmy

przestrzeni hotelowych. Nowością w Polsce jest przyznawanie zielonych oznaczeń budynkom mieszkalnym – w tej chwili w kraju mamy tylko pięć takich osiedli. Tendencja jest odwrotna za granicą, gdzie czołowe organizacje certyfikujące przyznają nawet nagrody dla certyfikowanych

Luty-Wysiecka, menadżer zespołu zielonego i zrównoważonego budownictwa w Skanska S.A., która jest generalnym wykonawcą inwestycji. *Osiedle Mickiewicza spełniło też 100% wymogów certyfikacji pod kątem dostępności transportu* – dodaje. Wszystko wskazuje na to, że takich osiedli będzie przybywać. Przedstawiciele Skanska Residential Development Poland zapowiadają, że poddadzą certyfikacji wszystkie swoje przyszłe inwestycje mieszkaniowe. Już w tej chwili spółka realizuje dwa takie osiedla na Mokotowie – Jaśminowy Mokotów i mieszczące się przy ul. Abramowskiego osiedle Holm House.

Budynki biurowe, hotele, nowoczesne osiedla – certyfikaty ekologiczne zdobywają coraz większą popularność w kolejnych sektorach rynku nieruchomości, co cieszy szczególnie także w mniejszych miastach poza Warszawą. Jeżeli za przykładami takich miast jak Szczecin pójść inne aglomeracje, Polska ma szansę stać się zielonym liderem Europy. Musimy pamiętać o tym, że ulgi podatkowe dla inwestorów, zwracających się ku zrównoważonemu budownictwu, to nie jedyne korzyści płynące z tego podejścia do budowania. Przebywanie w zdrowych biurach czy mieszkaniach to wygrana nas wszystkich. ■

Budynki biurowe, hotele, nowoczesne osiedla – certyfikaty ekologiczne zdobywają coraz większą popularność w kolejnych sektorach rynku nieruchomości, co cieszy także mieszkańców w mniejszych miastach poza Warszawą.

daje możliwość projektowania budynków w zgodności z najwyższymi światowymi standardami. Dla przykładu, podczas gdy certyfikat LEED potwierdzi odpowiednio niskie zużycie wody w danym budynku biurowym, certyfikat WELL określi jej jakość.

Po trzecie – nie tylko biura, ale także mieszkania

249 certyfikowanych budynków w Polsce to obiekty biurowe⁹. Drugie miejsce zajmuje sektor magazynowy (25)¹². Zdecydowanie rządziej decydują się na ten krok właściciele

inwestycji mieszkaniowych.

Nad Wisłą pierwszą jak dotąd inwestycją mieszkaniową, posiadającą certyfikat BREEAM, jest warszawskie Osiedle Mickiewicza. *Wśród wymogów, jakie musiała spełnić inwestycja, by zdobyć certyfikat, było użycie materiałów budowlanych z niską zawartością lotnych związków organicznych, zastosowanie izolacji oraz oświetlenia umożliwiającego ograniczenie zużycia energii, montaż centralnego systemu zmiękczającego wodę i szereg innych funkcjonalnych rozwiązań, które wpłyną pozytywnie na komfort użytkowania obiektów* – mówi Agnieszka

⁹ Colliers, Zielone budynki w Polsce, Warszawa 2016.

¹⁰ www.horizone.com.pl/pl/aktualnosci/breeam-excellent-dla-ratusza-marszalkowskiego.

¹¹ Colliers, Zielone budynki w Polsce, Warszawa 2016.

¹² Colliers, Zielone budynki w Polsce, Warszawa 2016.

Łączyć ludzi, kompetencje i interesy

Różni gracze, różne poglądy – a jednak podobne cele. Jak znaleźć wspólną płaszczyznę porozumienia? Jak się wspierać? Odpowiedzi warto poszukać u animatora społecznego.

Misja animatorki

Podjmując się roli animatorki, nigdy nie przypuszczałam, że to tak pracochłonne zajęcie a jednocześnie uruchamiające tak wiele umiejętności i kompetencji. Empatia, sposoby komunikowania z różnymi odbiorcami, umiejętności sprzedażowe to tylko niektóre elementy, sprawdzające się podczas spotkań z różnymi podmiotami.

Animatorka większość swego czasu poświęca pracy w terenie. Dzięki współpracy z różnymi interesariuszami bada kondycję społeczno-gospodarczą danej gminy. Spotyka się z mieszkańcami, aby mieć pełen obraz sytuacji. Bo to właśnie mieszkańcy są w stanie ocenić, kto z kim tworzy koalicje, kto stawia barykady. Którzy przedsiębiorcy chętnie włączają się w działania społeczne finansowo, a kto jest w stanie zaangażować swoich pracowników w działania wolontarystyczne.

Trzeba wykazać się cierpliwością i zrozumieniem, aby ludzie zdefiniowali, jakie zmiany chcieliby w swych małych ojczyznach wprowadzić. Nie jest sztuką podsunąć im gotowy scenariusz. Należy bowiem tak poprowadzić spotkania, by uczestnicy kreatywnie brali w nich udział i wyciągali właściwe wnioski.

Rozwiązania na wyzwania

Aby podczas spotkań powstawały rozwiązania charakteryzujące się nową jakością, innowacyjnością, kreatywnością, niezbędna jest jak największa ilość graczy (podmiotów) z terenu gminy. Dziś bardzo często widać współpracę między organizacjami pozarządowymi a samorządem czy organizacjami pozarządowymi a przedsiębiorcami. Rzadko natomiast spotkać można wszystkich razem. Jako animatorka staram się do dialogu zapraszać jak



**Beata
Grzegorzewska**

Animatorka,
Centrum PISOP

grupy, niezrzeszonych, małych prywatnych firm, jak i dużych zagranicznych przedsiębiorców. Każdy z nich, przychodząc na spotkanie grupy roboczej, powinien widzieć swoje korzyści, a jednocześnie mieć poczucie, że jego głos stanowi

Dziś bardzo często widać współpracę między organizacjami pozarządowymi a samorządem czy przedsiębiorcami. Rzadko natomiast spotkać można wszystkich razem.

najwięcej podmiotów, bo bez znajomości swoich wzajemnych potrzeb nie jesteśmy w stanie stworzyć skutecznych rozwiązań.

Przyjrzyjmy się rozwojowi gminy. Samorząd, radni stoją na straży postępu, jednak nie będzie on przebiegał prawidłowo, jeżeli nie weźmie się pod uwagę głosów od mieszkańców zrzeszonych w mniejsze

ważny czynnik twórczy. Spotkania, które mają charakter warsztatowy, bardzo często służą poznaniu swoich potrzeb, spojrzeniu na pewne grupy z innej perspektywy, tworzeniu sieci kontaktów, motywowaniu innych do podejmowania nowych inicjatyw. Niejednokrotnie podczas spotkań powstają innowacyjne pomysły, które nie mogą być zrealizowane



Projekt realizowany w ramach mikrodotacji „Od sadzonki do recyklingu”. Wyjazd do fabryki recyklingu Plast-Mar w Balczewie. Fot. archiwum realizatorów mikrodotacji

ze względu na brak środków. Rolą animatora jest wskazanie ewentualnych przestrzeni, gdzie takich środków szukać. Staram się zbierać informacje dotyczące pozytywnych działań i dobrych praktyk, dzięki którym mogę inspirować liderów w innych miejscach. Najlepszą nagrodą i pewnym uwieńczeniem pracy dla animatorki jest gotowość mieszkańców do współpracy. Wtedy też zwykle pojawia się lider lub liderka – osoba, która jest w stanie wziąć odpowiedzialność nie tylko za całe przedsięwzięcie, ale też budować dalszą współpracę.

W realizacji licznych, niewielkich inicjatyw lokalnych wspierałam grupy w pozyskaniu środków m.in. będących w dyspozycji Centrum PISOP. To w ciągu 4 ostatnich lat przeznaczono blisko 3 mln zł na rozbudzenie aktywności społecznej. Ta pula pieniędzy została podzielona na granty w wysokości 5000 zł. Dzięki temu możemy zwiększyć nie tylko ilość inicjatyw, ale także zachęcić grupy do podjęcia aktywności na rzecz swych lokalnych potrzeb.

Przykłady są najlepszym dowodem

Czy nauczyciel z za biurka jest w stanie zachęcić uczniów do segregacji śmieci? Czy przemawiają do nas apele o kupowanie

produktów w opakowaniach biodegradowalnych? Niestety, nie! Dopiero zaangażowanie różnych grup w spotkania plenerowe z leśnikiem, warsztaty sztuki użytkowej oraz wycieczka do fabryki recyklingu PLAST-MAR w Balczewie pozwoliły dzieciom zobaczyć szerszą perspektywę. Grupa nieformalna Można inaczej oraz Stowarzyszenie Społeczno-Kulturalne Przyjaciół Ziemi Miedzichowskiej zaprosiły do współpracy firmę, która specjalizuje

Firmy, które zaangażują się w lokalną współpracę, będą miały możliwość budowania pozytywnych relacji ze swymi klientami.

się w przetwarzaniu odpadów. Pod nazwą projektową Od sadzonki do recyklingu zmobilizowały siły. Inicjatorzy działań mają różne pomysły na włączanie lokalnych przedsiębiorców czy jednostek samorządowych. Czym barwniejsza inicjatywa, czym w większym, stopniu angażuje partnerów, tym bardziej rokująca na rozszerzenie współpracy o inne podmioty a także na kontynuację współdziałania. Dobrą praktyką może na pewno pochwalić się stowarzyszenie Wygraj Siebie, gdzie jako opiekun dla grupy samopomocowej

zaangażowało w akcję Elegancja RAKA w obiektywie – firmy kosmetyczne, fryzjerskie a także projektantkę. Lokalni przedsiębiorcy zadbał o wizerunek kobiet podczas sesji fotograficznej, która miała stanowić bazę do stworzenia Wiecznego kalendarza. Zobrazowanie pięknego oblicza kobiet, które mają za sobą chorobę pokazuje, że siła woli i determinacja pozwalają iść odważnie dalej przez życie. Mimo chwilowej niedyspozycji.

Efekt: wygrana – wygrana

Łączenie różnych partnerów przynosi społeczności lokalnej mnóstwo korzyści, które bardzo często trudno osiągnąć przy działaniu indywidualnym. Nieocenione jest dotarcie do szerokiego grona odbiorców, każdy bowiem ma jakąś grupę oddziaływania. Podczas realizacji zadań można zintegrować różne środowiska. Przy rozwiązywaniu problemów można powołać nieformalne lub formalne partnerstwa, które długofalowo

zaplanują działania, a także będą miały szersze oddziaływanie na społeczność lokalną. Spotkania animacyjne grup roboczych stwarzają pole do wymiany doświadczeń, zasobów i polemiki na tematy trudne, ale i oczywiste. Firmy, które zaangażują się w tego typu prace będą także miały możliwość budowania pozytywnych relacji ze swymi klientami, a także będą postrzegani jako biorący odpowiedzialność za swoje najbliższe otoczenie.

Liczę, iż będziemy się spotykać już w terenie. Trzymam kciuki za wspólne działania! ■

Imprezy firmowe w przepisach

Okres letni sprzyja organizacji imprez pracowniczych. O czym powinien pamiętać pracodawca, organizując tego typu wydarzenia?

Jak finansować imprezę firmową?

Z punktu widzenia pracodawcy istotnym zagadnieniem są źródła finansowania imprezy integracyjnej. Pracodawcy często korzystają w tym zakresie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Jest to fundusz tworzony przez pracodawców, przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz pracowników, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego. Zobowiązani są go tworzyć pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Fundusz tworzy się z corocznego odpisu, który – co do zasady – wynosi w 2017 r. 37,5% przeciętnego wynagrodzenia w 2012 r. (obecnie ok. 1200 zł na pracownika). Pojawia się więc pytanie – w jaki sposób można wydać te kwoty?

Jak wskazaliśmy powyżej, środki z zakładowego funduszu mogą być przeznaczone na finansowanie działalności socjalnej. Ustawa definiuje działalność socjalną jako usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi i udzielanie pomocy materialnej. Imprezy integracyjne

najczęściej mają charakter „sportowo-rekreacyjny”. Czy oznacza to, że każda impreza organizowana przez pracodawcę powinna łączyć w sobie te dwa elementy? Jak wskazuje orzecznictwo sądowe – niekoniecznie, nie ma więc obowiązku, aby imprezy obejmowały także element sportowy, choć w praktyce pracodawcy często łączą te dwa rodzaje aktywności (np. firmowe zawody w kręgle połączone ze spotkaniem o charakterze typowo towarzyskim).

Czy integracja jest kosztem podatkowym?

Ze względów podatkowych istotne jest zaliczenie wydatków poniesionych na organizację imprezy integracyjnej do kosztów uzyskania przychodów. Jest to możliwe tylko

Wydatki na firmowe spotkania integracyjne mogą stanowić koszty uzyskania przychodów.

wówczas, gdy będzie ona finansowana z innych źródeł niż zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Po drugie muszą one być poniesione w celu osiągnięcia przychodów lub zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów. Ocena, czy tak jest w istocie, może być niekiedy problematyczna – i w praktyce organy



Piotr Właż

Aplikant adwokacki,
Rosicki Purski
i Wspólnicy Ecdf
Kancelaria Radców
Prawnych sp. k.

podatkowe i sądy często badają, czy w konkretnych przypadkach rzeczywiście istnieje, choćby pośrednia zależność pomiędzy organizacją imprezy firmowej a uzyskiwaniem przez pracodawcę przychodów (w tym celu badane są np. programy imprez pracowniczych).

Z tego punktu widzenia interesujące są rozważania Naczelnego Sądu Administracyjnego (w wyroku z dnia 5 kwietnia 2012 r., II FSK 2101/10), który w ten sposób określił tę relację: *Celem [imprez firmo-*

wych] jest rozrywka i integracja, a więc – w znaczeniu socjologicznym – dostosowywanie do siebie zachowań ludzi w grupie oraz wywoływanie pozytywnego skutku tego procesu. Tego typu spotkania mogą zatem, w pewnych okolicznościach, pozytywnie wpływać na funkcjonowanie zespołu pracowniczego, dlatego

też ponoszone przez pracodawcę wydatki na ten cel mogą być uznane za racjonalne i pośrednio ukierunkowane na osiągnięcie przychodów; mogą zatem stanowić koszty uzyskania przychodów w rozumieniu [ustawy]. W sytuacji, gdy świadczenie wykupione przez pracodawcę obejmuje także konsumpcję, w tym alkoholu, wydatek na jego nabycie stanowi koszt uzyskania przychodów. Imprezy integracyjne mogą więc przyczyniać się do tworzenia dobrej atmosfery w zespole, zwiększ

pracowniczych. Celem takiego nie ma samo spotkanie polegające na konsumpcji alkoholu i tym samym nie może stanowić kosztu uzyskania przychodów. Spotkania integracyjne mają służyć budowaniu motywacji do pracy u pracowników i w ten sposób wpływać na jej efektywność, lecz uzyskiwanie tego efektu poprzez fundowanie bezpłatnego alkoholu uznac należy za pozostające poza związkiem przyczynowym, którego istnienie zakłada [ustawa]. Wydaje się więc, że zaliczanie przez praco-

świadczeń z ZUS otrzymywanych przez poszkodowanego. Z wypadkiem przy pracy mamy do czynienia przede wszystkim wówczas, gdy pracownik dozna urazu podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych.

Generalnie sądy wskazują, iż wypadki, którym ulegają pracownicy podczas wyjazdów firmowych, traktuje się jako zdarzenia mające miejsce podczas podróży służbowej, co oznacza, że można je uznać za wypadek przy pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1999 r., II UKN 545/98). Za wypadek przy pracy sąd nie uznał jednak wypadku, jakiemu uległ pracownik w czasie meczu piłkarskiego zorganizowanego przez pracodawcę, biorąc w nim udział dobrowolnie, poza zakresem obowiązków wynikających z umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2014 r., II UK 354/13). Natomiast – co ciekawe – Sąd Najwyższy zakwalifikował jako wypadek przy pracy sytuację, w której poszkodowany doznał obrażeń, udając się do miejsca zakwaterowania zapewnionego przez organizatora spotkania biznesowego po zakończeniu biesiady, w czasie której omawiano sprawę współpracy gospodarczej.

Podsumowując, zachęcamy pracowników do wzięcia pod uwagę

Zaliczenie wydatków na alkohol spożywany podczas imprez firmowych do kosztów uzyskania przychodów jest ryzykowne z punktu widzenia podatkowego.

szać motywację i poprawiać wyniki w pracy, a w konsekwencji – pozytywnie wpływać na działalność firmy. Jeżeli taka zależność istnieje, wydatki na imprezę można uznać za koszt uzyskania przychodów.

Warto zauważyć, że Naczelny Sąd Administracyjny poruszył w tym kontekście – dość kontrowersyjny w orzecznictwie i interpretacjach podatkowych – temat wydatków na alkohol. W cytowanym orzeczeniu sąd nie wykluczył, że tego typu koszty mogą być zakwalifikowane jako koszt uzyskania przychodu. Niemniej jednak ten sam sąd w innym orzeczeniu (tj. wyroku z dnia 16 października 2013, II FSK 2908/12) był bardziej sceptycznie nastawiony do roli alkoholu w integracji pracowników: *Trudno (...) jednoznacznie powiązać wydatek na alkohol dla pracowników z zakładanym celem integracji mającej na celu związanie pracowników z firmą oraz między sobą, poprawę atmosfery pracy i wzrost motywacji w zakresie wykonywania obowiązków*

pracodawcy wydatków na alkohol spożywany podczas imprez firmowych do kosztów uzyskania przychodów jest ryzykowne z punktu widzenia podatkowego.

Czy skręcenie kostki na wyjeździe integracyjnym to wypadek przy pracy?

Warto także przyrzeć się kwestii wypadków, które mają niestety czasami miejsce w trakcie wyjazdów

Wypadki, którym ulegają pracownicy podczas wyjazdów firmowych, traktuje się jako zdarzenia mające miejsce podczas podróży służbowej.

i imprez integracyjnych. Z punktu widzenia pracownika istotne jest, czy takie nieszczęśliwe zdarzenie można zakwalifikować jako wypadek przy pracy, ma to bowiem znaczenie dla

podatkowo-finansowych kwestii związanych z firmowymi wydatkami. Pracownikom natomiast życzymy bezpiecznej zabawy (a więc bez wypadków przy pracy). ■

Nie daj się nowotworowi

Każdy człowiek posiada komórki nowotworowe. Jednak nie u każdego rak rozwinie się w formie pełnoobjawowej. Wiele zależy od nas samych.

Zacznij od kilku pytań

Nawet jeśli jesteśmy obciążeni genetycznie chorobą nowotworową, nie oznacza to, że na pewno zachorujemy. Warto zadać sobie kilka pytań. Czy środowisko, w którym mieszkamy, jest pozbawione elektrosmogu? Czy

cukrów prostych oraz dieta wysokobiałkowa, wysoko przetworzone produkty żywieniowe sprzyjają powstawaniu różnych chorób metabolicznych oraz właśnie nowotworów. Odpowiednią dietą możemy powstrzymać wiele schorzeń i nie dopuścić do ich powstawania.

Na powstawanie nowotworu wpływają: środowisko, w którym żyjemy, sposób odżywiania oraz aktywność fizyczna.

odżywiamy organizm, dostarczając mu pełnowartościowego pożywienia? Czy uprawiamy jakąkolwiek aktywność fizyczną? Do czynników wpływających na powstawanie nowotworu należą bowiem: środowisko, w którym żyjemy, sposób odżywiania oraz aktywność fizyczna. Najważniejszym z nich jest z kolei odpowiednia dieta.

Zweryfikuj swoją dietę

Jeśli przez większość życia żywimy się tak zwanym „śmieciowym jedzeniem”, byle jak, byle gdzie, nie dbając o jakość pożywienia, to trudno się dziwić, że z czasem organizm zaczyna się buntować. Oczywiście, nie od razu dopadnie nas nowotwór, ale takimi działaniami prowokujemy do jego powstawania. Spożywanie dużych ilości mięsa,

Jedz warzywa i...

Zaleca się, aby w codziennym żywieniu nie zabrakło kiełków bogatych w składniki odżywcze

z uwagi na ich biodostępność. Ważne są także warzywa bogate w witaminy i składniki mineralne, nie zawierające tłuszczu. Najbardziej wartościowe warzywa to: marchew, pietruszka, seler, burak, kapusta, papryka, jarmuż, rzepa, sałata rzymska, rzodkiew, czosnek, cebula, szparagi. Zawarte w nich barwniki, takie jak beta karoten (który znajdziemy we wszystkich warzywach i owocach żółtych oraz pomarańczowych) czy likopen (dostępny w pomidorach) są przeciwutleniaczami i wykazują silne działanie

Tekst:

Dr n. med. Marzena Rypina

Kierownik Instytutu Zdrowia w Hotelu Wellness Pro-Vita w Kołobrzegu, dietetyczka www.hotelprovita.pl





lecnicze. Cebula i czosnek bogate są z kolei w kwercyrynę – bioflawonoid o działaniu antynowotworowym. Innym źródłem kwercyryny są ciemne winogrona, brokuły oraz jagody. Czosnek z kolei zawiera

Odpowiednią dietą możemy powstrzymać wiele schorzeń i nie dopuścić do ich powstawania.

allicynę, która działa przeciwrusowo, przeciwbakteryjnie i przeciwgrzybiczo. Uważa się, iż z tego powodu jest cenny jako środek antynowotworowy, ponieważ rakowi zazwyczaj towarzyszy rozrost drożdżaków. Z roślin strączkowych najłatwiejsze do strawienia są fasole adzuki i mung oraz ich kiełki. Pozostałe rośliny strączkowe są dość ciężkostrawne i zawierają duże ilości białka. Mogą więc przyspieszyć procesy wzrostu nowotworu, dlatego należy je ograniczać.

Z innych wartościowych produktów na szczególną uwagę zasługują algi i wodorosty. Są one znane i stosowane w celu zmiękczenia i usuwania stwardniałych mas oraz guzów w organizmie. Najbardziej popularny jest kelp czyli wodorost kombu. Zawiera on pełną gamę minerałów

wraz z minerałami śladowymi, bez których żaden proces w organizmie nie może przebiegać prawidłowo. Inne mikro algi przydatne w profilaktyce czy też leczeniu nowotworów oraz wzmacnianiu odporności

to spirulina i chlorella. Spirulina bogata jest w barwnik fitocyjaninę, który ma właściwości przeciwnowotworowe oraz zawiera duże ilości kwasu tłuszczowego gamma-linolenowego, który wzmacnia odporność. Także grzyby dotychczas uważane

Przy zakupie pożywienia warto zwracać uwagę, z jakiego źródła pochodzi i w jakich warunkach zostało wyprodukowane.

za bezwartościowe, okazały się przydatne w leczeniu chorób nowotworowych i w profilaktyce nowotworowej z uwagi na obecność pierwiastka o nazwie german o silnych właściwościach utleniających. Szczególnie wartościowe grzyby to reishi, shitake

i maitake. Zbadano również, że zawarte w grzybach wielocukry mają właściwości antynowotworowe. Ważnym elementem są także odpowiednie ilości tłuszczu zwierzęcych dostarczających głównie kwasów Omega 3. Ich dobrym źródłem są ryby: sardele, sardynki, pstrągi, śledzie, łososie.

Bądź eko

Przy zakupie pożywienia warto zwracać uwagę, z jakiego źródła pochodzi i w jakich warunkach zostało wyprodukowane. Należy też poświęcić trochę czasu i we własnym zakresie przygotowywać potrawy z pełnowartościowych produktów.

Jak najmniej z kolei powinniśmy sięgać po wysoko przetworzone, gotowe produkty, a najlepiej w ogóle wykluczyć je z jadłospisu.

Pamiętajmy, że nasze zdrowie leży w naszych rękach i to my mamy wpływ na jego jakość. ■

Bicie po twarzy

Gdy Ewa Gałka, szefowa Centrum PISOP, zapraszała mnie do współpracy z „Asem Biznesu”, obiecałem i sobie, i jej, że nie będę pisał o Indianach, jednej z moich życiowych pasji. Przyszedł ten dzień, kiedy muszę zrobić wyjątek.

W Dakocie...

Od roku w rezerwacie Standing Rock Sioux Tribe trwają protesty przeciwko szkodliwemu – zdaniem Indian – rurociągowi Dakota Access (DAPL). Siuksowie udowodnili, że poza dewastacją środowiska DAPL zniszczy święte tereny przyznane im traktatami. Ujawnili także, że nie ma on wymaganych analiz wpływu na środowisko, bo inwestorzy zastosowali mnóstwo wybiegów, by tego wymogu uniknąć. DAPL był przedstawiany jako zbiór mniejszych rurociągów, a nie – jak jest w rzeczywistości – jako duży, całościowy

pojazdów pancernych do protestujących mierzylu snajperzy. Policja wielokrotnie przerywała ceremonie, wyciągała ludzi z domostw – niszczyła indiańskie tipi, polewała Indian wodą przy ujemnych temperaturach. Nocami siły zbrojne oświetlały teren obozu silnymi reflektorami i prowadziły niskie naloty śmigłowców – wszystko po to, by zakłócić nocny odpoczynek i zniechęcić uczestników protestu.

I teraz przenieśmy się z prerii Dakoty do Polski. Dlaczego? Choćby po to, by próbować wyobrazić sobie podobne sytuacje w naszym kraju. Niemożliwe?

W naszym kraju pewnie nie dojdzie do regularnych bitew między ekologami a inwestorami. Obawiam się jednak prób omijania procedur ocen oddziaływania na środowisko i prezentacji kłamliwych analiz.

projekt. Całe przedsięwzięcie jest realizowane także bez stosownych ustaleń z samorządem rezerwatu. Krótko mówiąc, DAPL ma znamiona... samowoli budowlanej. Niewinnie wyglądający spór przerodził się w pokaz bezwzględności ze strony policji stanowej i ochrony rurociągu DAPL, którzy regularnie atakowali Indian gazami, agresywnymi psami, strzelali gumowymi kulami, a z wieżyczek

W Polsce...

W przyszłości inwestorami – jak w przypadku poszukiwań gazu łupkowego, ropy – mogą być firmy amerykańskie. Nierzadko i takie, które dziś są zaangażowane w eksterminację Indian w Standing Rock bądź takie, które powołują się na CSR oraz licząc na to, że awantura w Standing Rock nie jest dobrze znana w Europie.

Tekst:

Krzysztof Mączkowski

Założyciel Agencji Informacji i Ochrony Środowiska, członek Poznańskiej Rady Działalności Pożytku Publicznego

Przykład znad Missouri pokazuje, że są sytuacje, gdy Wielkiemu Przemysłowi „opłaca się” wysłać zbrojnych ochroniarzy przeciwko protestującym niż próbować zmienić – nawet nieznacznie – przebieg i kształt inwestycji tak, by była zgodna ze społecznymi oczekiwaniami i zasadami ekologii. Skoro takie sytuacje są możliwe w demokratycznych Stanach Zjednoczonych, to co szkodzi postąpić tak w Polsce?

W naszym kraju pewnie nie dojdzie do regularnych bitew między ekologami a inwestorami. Obawiam się jednak prób omijania procedur ocen oddziaływania na środowisko i prezentacji kłamliwych analiz.

Polskie organizacje ekologiczne muszą być zatem gotowe do przeciwstawienia się temu rzetelnymi argumentami. Krótko mówiąc, pustym obietnicom wielkich pieniędzy, budowie placów zabaw dla dzieci, dróg, remontów świetlic lub wsparciu imprez kulturalnych – a tak to zazwyczaj wygląda – muszą być przeciwstawione konsekwencje środowiskowe danej inwestycji dla określonej społeczności, ich wpływ na tereny rolne, na lokalne zasoby wodne. Zamiast atrakcyjnych obietnic – twarde argumenty.

Dla naszego zdrowia i życia! ■

Wizyta Asa Biznesu w Rydzynie

Przedstawiciele kilkunastu firm z subregionu leszczyńskiego dyskutowali 6. kwietnia w Rydzynie o wdrażaniu społecznej odpowiedzialności biznesu. Gości przywitał gospodarz spotkania, dyrektor handlowy Winkhaus Polska, Krzysztof Ratajczak, a Ewa Gałka, prezeska zarządu Centrum PISOP, wprowadziła uczestników w tematykę CSR. Kolejną część spotkania należała do ekspertów firmy Go Responsible: Ewy Solarz oraz Przemysława Oczypa. Następnie zaprezentowane zostały dobre praktyki CSR firmy Winkhaus Polska oraz jej partnerów: firmy Oknoplast Kraków (reprezentowanej przez Magdalenę Cedro-Czubaj) oraz Leszczyńskiego Centrum Logistycznego Grześkowiak (reprezentowanej przez Marka Grześkowiaka). ■



Drugą część spotkania rozpoczęła dr Monika Olszewska z Winkhaus Polska, która opowiedziała o działaniach społecznie odpowiedzialnych firmy.



W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele kilkunastu firm działających w subregionie leszczyńskim.



Przemysław Oczyp, prezes firmy Go Responsible przedstawił temat komunikowania o CSR.



Po prezentacjach uczestnicy mieli możliwość zwiedzenia hali produkcyjnej Winkhaus Polska.

PARTNERZY

asBIZNESU

OPINIOTWÓRCZY KWARTALNIK O SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI



WIELKOPOLSKA IZBA
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA



WORLD TRADE CENTER®
POZNAŃ



POZnań*
convention bureau



PROVITA
WELLNESS HOTEL

elsa
The European Law Students' Association

CITY PARK
HOTEL & RESIDENCE
★★★★★



UNIwersYTET EKONOMICZNY
W POZNAŃU



NICKELTECHNOLOGY
PARK POZNAŃ



WYŻSZA SZKOŁA BANKOWA
w Poznaniu



WYŻSZA SZKOŁA
LOGISTYKI



POLAND
IAESTE

ILONNHOTEL
POZNAŃ



TRENERZY.ORG.PL
Polskie Towarzystwo
Trenerów Biznesu



inonecar.com



CIENISTA OFFICE

Szukaj inspiracji i dobrych praktyk na
www.asbiznesu.pl

