

MIÉRT ÉPPEN A VÁLLALATI ÖNKÉNTESSÉG? – BESZÁMOLÓ A VÁLLALATI ÖNKÉNTESSÉG HÁLÓZAT ÉS PLATFORM PROGRAMBEMUTATÓJÁRÓL

PERPÉK ÉVA¹

FENNTARTHATÓSÁG ÉS VÁLLALATI ÖNKÉNTESSÉG

A fenntarthatóság napjaink egyik gazdasági és társadalmi vezérelve. Az európai piaci szervezetek, elsősorban a nagyvállalatok felé is egyértelmű elvárás, hogy gazdasági (economic, „E”), társadalmi (social, „S”) és irányítási (governance, „G”) szempontból egyaránt fenntarthatóan működjenek, és ezt egy ún. ESG-jelentésben igazolják². A társadalmi fenntarthatóság szerves része és előmozdítója a vállalati önkéntesség. A *vállalati önkéntesség* a társadalmi felelősségvállalás (corporate social responsibility, CSR) egyik megnyilvánulási formája. A *vállalati önkéntesség* egy szervezet tervezett önkéntes-bevonódása az őt körülvevő közösség fenntartható fejlődésébe olyan tevékenységek által, amelyeket a vállalat munkavállalói, családjaik és barátai valósítanak meg. (Sanchez-Hernandez – Gallardo-Vázquez 2013; Cicyota et al. 2016) A vállalati önkéntesség túlmutat mind a passzív jellegű adományozáson, mind az ad hoc, spontán segítségnyújtáson (Esenszki 2018; Santos – Fernandez 2017). Bár az utóbbi évtizedekben értékes hazai vállalati önkéntes programok zajlottak le, még nem vált általánossá társadalmi és gazdasági hasznuk mérése. Magyarországon nincsenek ugyanis pontos adataink arról, hogy hány munkavállaló és milyen időkeretben, illetve értékben végzett önkéntes munkát, és hogy e munka milyen társadalmi

¹ Perpék Éva, szociológus-közgazdász, az Önkéntes Szemle szerkesztőségi tagja; HUN-REN Társadalomtudományi Kutatóközpont Gyerekesély-kutató Csoport.

² A konkrétan nem nevesített vállalati önkéntes programok az ESG-kérdőív G14 pontjában szerepelnek: „Vállalkozása szervez-e ismétlődő jelleggel munkavállalói számára társadalmi, környezetvédelmi szemléletformáló programokat vagy részt vesz-e ilyen programokban?” lásd bővebben: <https://sztfh.hu/tevekenysegek/esg-hatosagi-tevekenyseg/esg-kerdoiv/>

probléma megoldásához járult hozzá. Néhány kivételtől eltekintve nem ismerjük a vállalati keretben végzett önkéntesség hatását sem. Továbbá, a vállalati önkéntes programok során megszerzett tudás és tapasztalatok szisztematikus megosztása – megfelelő fórum hiányában – eddig nem történt meg (Bartal 2024). Az Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért éppen e hiányra reagálva hívta életre a Vállalati Önkéntesség Hálózatot és Platformot.³

VÁLLALATI ÖNKÉNTESSÉG A HÁLÓZAT, A TUDÁS- ÉS TAPASZTALATMEGOSZTÁS CÉLKERESZTJÉBEN

A Vállalati Önkéntesség Hálózat hivatalos elindulására és programbemutató rendezvényére 2024. október 29-én került sor az evosoft Hungary Kft. budapesti székházában, 55 fő vállalati, civil-nonprofit szervezeti és akadémiai szereplő részvételével. A programbemutató konferenciát Takács Tamás, a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal elnöki tanácsadója nyitotta meg.

A konferencia első előadásában Bartal Anna Mária projektvezető a Vállalati Önkéntesség Hálózat program céljaként egy olyan rendszeres kommunikáción, valamint tudás- és tapasztalatmegosztáson alapuló, háromoldalú hálózat kialakítását nevezte meg, amelynek tagjai vállalati, civil-nonprofit szervezeti és akadémiai-egyetemi szereplők. A hálózat kialakítását és fejlődését a Vállalati Önkéntes Hálózat online platformja, a szakmai események és kiadványok, valamint a negyedévente megrendezésre kerülő személyes Hálózati Találkozók biztosítják. A platform elősegíti az online kapcsolattartást a regisztrált hálózati tagok között; információkat tartalmaz a hálózati eseményekről; lehetőséget biztosít hírek, információk megosztására a vállalati és a civil-nonprofit hálózati tagok között; valamint jógyakorlatok és új kutatási eredmények bemutatását teszi lehetővé az egyetemi szféra képviselői részéről.

A Vállalati Önkéntesség Hálózat célja továbbá, hogy a tagjainak közreműködésével létrejöjjön egy olyan közös fejlesztés, aminek eredményeként a vállalati önkéntesség társadalmi és gazdasági hatását relevánsan, a hazai viszonyokra adaptáltan lehet mérni. A program célja végül a „Vállalati önkéntesség Magyarországon, 2025” című riportkötet megjelentetése, ami átfogó képet ad a magyar vállalati önkéntesség helyzetéről. Bartal Anna Mária vázolta, hogy a

³ <https://vallalationkentessseg-platform.hu>

tagság előfeltételét jelentő regisztráció milyen gyakorlati előnyökkel jár a vállalatok és a civil-nonprofit szervezetek számára, és hogy a Vállalati Önkéntesség Hálózat tagjai számára a következőket kínálja:

- kapcsolódást a vállalati, a civil-nonprofit szektor és az egyetemi szféra olyan szakemberei között, akik elkötelezettek a magyar vállalati önkéntesség fejlesztése iránt;
- vállalati, civil-nonprofit szervezeti szinteken méret és tevékenységi terület szerint sokszínű szakmai közösséget;
- tudás- és tapasztalatmegosztást, amivel a vállalati önkéntes programok és a CSR-tevékenység tovább fejleszthető, valamint olyan HR-előnyöket, amelyeket a toborzásban, képzésben is hasznosíthatnak a hálózati tagok;
- a jógyakorlatok bemutatásával adaptálható, továbbfejleszthető konkrét példákat a vállalati önkéntesség megvalósulási formáira; valamint
- a hálózati platformon rendszeres és folyamatos információcserét és kommunikációt a vállalatok, a civil-nonprofit szervezetek és az egyetemi szakemberek között (Bartal 2024).

A konferencia második előadásában Szigeti Ádám és Germán Olivér a vállalati önkéntesség, mint társadalmi erőforrás témakört járták körbe, és bemutatták az evosoft Hungary Kft. munkatársai által kezdeményezett vállalati önkéntes programokat. A cég az anyavállalat, a Siemens Zrt. ESG stratégiáját követi, de az evosoft Hungary Kft. már fél évtizede megfogalmazta azt a stratégiai célkitűzést, hogy erősödjön a vállalat társadalmi felelősségvállalása. A vállalat CSR-tevékenységét először – az azóta is működő – véradásszervezési és adományozási programok, valamint a vállalat profiljához illeszkedő nyílt napok és hallgatói versenyek szervezése jelentették. Az adományozási akciók rendszerint egy-egy kiemelt időszakhoz, világnaphoz (karácsony, iskolakezdés, állatok világnapja) vagy konkrét szervezethez (például a Szegedi Tudományegyetem Gyermekegyógyászati Klinikájának támogatása) kapcsolódtak.

Az önkéntes programok négy-öt éve, alulról jövő kezdeményezésekként vannak jelen a vállalat életében. A cégnél a hét fős CSR-csoport szervezi a vállalati önkéntességet, különböző civil-nonprofit szervezetekkel együttműködésben. Ennek keretében az utóbbi két évben a Tisza hulladékszennyezését csökkenteni hivatott PET Kupa programban és a Habitat for Humanity Magyarország lakásfelújítási programjában vettek részt az evosoft Hungary Kft. dolgozói. A vállalati önkéntes programokba eddig mintegy 30-40 munkavállaló vonódott be, mely létszám egyelőre nem éri el az összes dolgozói létszám 1 százalékát.

Az előadók a vállalati önkéntesség fejlesztése terén négy célt és dilemmát fogalmaztak meg. Ezek közül az első a vállalati önkéntesség költségeinek és társadalmi hatásának mérhetővé tétele, a második pedig a vállalati önkéntes programokat szervező és végrehajtó civil-nonprofit szervezetekkel intenzívebb szakmai kapcsolat kialakítása az önkéntesség inputjának és outputjának mérésére. E célkitűzések összhangban vannak a Vállalati Önkéntesség Hálózat program fő céljaival is. Többek között ez motiválta az evosoft Hungary Kft.-t arra, hogy a hálózati program mellé és mögé álljanak. Harmadik kihívásként a vállalatnál már elindult, pro bono és/vagy szakmai önkéntesség fejlesztése fogalmazódott meg. E téren sok esetben akadályként jelenik meg az, hogy a recipiens civil-nonprofit szervezetek nem kellően céltudatosak és felkészültek a pro bono, illetve szakmai önkéntesség fogadására. A vállalat célja az is, hogy a budapesti központban sikeresen működő adományozási és vállalati önkéntes programok a szegedi és miskolci telephelyeiken is meghonosodjanak. A Vállalati Önkéntes Hálózat program jógyakorlatai e cél elérését (is) hatékonyan segíthetik (Szigeti – Germán 2024).

A konferencia harmadik előadásában Molnár Klára a hazai nagyvállalatok körében az Effekteam Egyesület által végzett vállalati önkéntesség-felmérések eredményeit ismertette. Az adatgyűjtés 2012 és 2016 között valósult meg 46 nagyvállalat körében. Az előadó kiemelte, hogy a vállalati önkéntesség a mai napig feltáratlan kutatási terület. A rendelkezésre álló adatok szerint az elmúlt tizenkét évben körülbelül minden ötödik-hetedik nagyvállalatnál volt fellelhető valamilyen formában a vállalati önkéntesség. Az Effekteam felmérése rámutatott, hogy 2012 és 2016 között 16 százalékkal nőtt azon nagyvállalatok aránya, ahol megvalósultak vállalati önkéntes programok. 2012-ben a megkérdezett vállalatok 85 százaléka a csapatépítés, 76 százaléka a vállalati reputáció, az imázs fejlesztése és 67 százalékuk pedig a jó vállalati hangulat elérése érdekében indította vállalati önkéntes programjait. Ehhez képest 2016-ban már első helyre került a vállalat iránt érzett büszkeség, lojalitás elérése, amit a munkahelyi hangulat, elégedettség, valamint a csapatépítés céljai követtek. A vizsgált időszakban egyre jellemzőbbé vált, hogy a nagyvállalatok támogatták dolgozóik munkaidőben végzett önkéntes tevékenységét. Az eredmények szerint a nagyvállalatok az epizodikus és csoportos programokat részesítik előnyben, kevés a hosszú távú program.

Előadásában az Effekteam Egyesület igazgatója arra is kitért, hogy a nagyvállalatok – a felmérés adatai szerint – milyen eredményeket és hatásokat azonosítottak a vállalati önkéntes

programjaik során. A három legfontosabb eredményindikátornak az önkéntesek, a média megjelenések és a támogatott partnerek számát tartották. A három legfontosabb hatásindikátornak pedig a vállalati reputáció növelése (a külső érintettek körében); a csapatépítés, a munkahelyi együttműködés javítása; valamint az eredményesebb munkaerőtoborzás (vonzóbb márka) bizonyult (Molnár 2024).

A konferencia záró előadásában Matolay Réka, a Budapesti Corvinus Egyetemen működő Corvinus Science Shop Kompetencia Központ vezetője mutatta be ezt az újszerű egyetemi keretek között megvalósuló kezdeményezést. A Corvinus Science Shop Kompetencia Központ közösségi partnerek (civil-nonprofit szervezetek, társadalmi vállalkozások), egyetemi hallgatók, valamint oktatók és kutatók együttműködésén alapszik, és ahogy Matolay Réka fogalmazott *„a Corvinus Science Shopban tulajdonképpen a tudomány és a társadalom dialógusa zajlik”*. E párbeszéd négy pilléren nyugszik: a felelősségteljes kutatáson és innováción; a közösségbe ágyazott tanuláson; az oktatás és a közösség céljait összefűző módszertanon és folyamaton; és végül az oktatáson, kutatáson és a három misszió összekapcsolásán.

Az előadás szemléletes kurzus-projektekkel vonultatott fel, amelyek alapszakon (tehetségmenedzsment és autizmus-barát állásbörze), mesterszakon (vállalati digitalizációs projekt), posztgraduális képzésben (diverzitás-menedzsment) és executive MBA-n (Social Enterprise Challenge) valósultak meg. A 2023/24-es tanévben a kurzus-projektekben összesen 48 közösségi kérdést, problémát jártak körbe 24 oktató, 40 közösségi partner és 543 egyetemista bevonásával. A Corvinus Science Shop Kompetencia Központ keretében megvalósult kutatások például olyan kérdésekre keresték a választ, hogy milyen akadályozó és segítő tényezők vannak az autizmussal élő személyek vállalati alkalmazásának; továbbá, miképpen növelhető a fiatalok bevonódása a városi levegő minőségének javításába; valamint melyek a teherbringa-kölcsönzés tapasztalatai és piaci fejlődési lehetőségei; és végül, hogy mik a társasházi naperőmű-beruházások akadályai és ösztönzőerői. A kutatások eredményeit a hallgatók szakdolgozatokban és TDK-dolgozatokban⁴ publikálták.

A Corvinus Science Shop Kompetencia Központ keretében az egyetemi hallgatók és oktatók-kutatók számos közösségi partnerrel működtek együtt. Ilyen volt például az Aura Egyesület, a

⁴ Tudományos Diákköri Konferencia.

Beeco, a Cargonomia, a Levegő Munkacsoport, a Maacraft vagy a Zsámbéki Biokert. A Corvinus Science Shop Kompetencia Központ gyakorlata kiválóan szemlélteti, hogy miként lehet közösségek által kezdeményezett kutatást végezni, a közösségekben keletkezett problémákat megoldani, és megválaszolni az általuk feltett kérdéseket. A kezdeményezés jól példázza továbbá, hogy hogyan lehet az üzleti oktatásban a közösségek érdekeit és szükségleteit szem előtt tartó nézőpontot alkalmazni (Matolay 2024).

ÖSSZEGZŐ GONDOLATOK

A Vállalati Önkéntesség Hálózat építése a konferencián elkezdődött. A szakmai előadások egyfelől fórumot biztosítottak a tudás- és tapasztalatátadásnak, másfelől a program- és platformbemutatón a kötetlen beszélgetésekben lehetőség nyílt kommunikációra, közösségépítésre, kapcsolódások és potenciális együttműködések megalapozására a vállalati, a civil-nonprofit, valamint az akadémiai-egyetemi szereplők között. A kapcsolatépítés és -fenntartás a Vállalati Önkéntes Hálózat online platformján, az online és személyes eseményeken, a negyedévente megrendezésre kerülő Hálózati Találkozókon és a hálózati kiadványokon keresztül folytatódik.

IRODALOM

Bartal Anna Mária (2024): *A Vállalati Önkéntesség – Hálózat – Tudás – Tapasztalatomegosztás című program ismertetése*. Hálózat – Tudás – Tapasztalatomegosztás programbemutató konferencia. Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért – evosoft Hungary Kft., Budapest, 2024.10.29.

Cycyota, Cynthia. S. – Ferrante, Claudia J. – Schroeder, Jessica M. (2016): Corporate social responsibility and employee volunteerism: What do the best companies do? *Business Horizons*, 59(3) pp. 321-329.

DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.01.004>

Esenszki Petra (2018): *Vállalati önkéntesség*. Szakdolgozat, Budapest, Budapesti Corvinus Egyetem.

Matolay Réka (2024): *Üzleti oktatás a közösségekért: a Corvinus Science Shop gyakorlata*. Vállalati önkéntesség – Hálózat – Tudás – Tapasztalatomegosztás programbemutató konferencia. Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért – evosoft Hungary Kft., Budapest, 2024.10.29.

Molnár Klára (2024): *A hazai nagyvállalatok jellemzői a vállalati önkéntesség terén az Effekteam Egyesület felmérései szerint*. Vállalati önkéntesség – Hálózat – Tudás –

Tapasztalatmegosztás programbemutató konferencia. Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért – evosoft Hungary Kft., Budapest, 2024.10.29.

Sanchez-Hernandez, Maria Isabel – Gallardo-Vázquez, Dolores (2013): Approaching corporate volunteering in Spain. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 13(4) pp. 397-411.

DOI: 10.1108/CG-02-2012-0009

Santos, Gómez – Fernández, José Louis (2017): Strategies for corporate volunteer programs. *Universia Business Review*, (55) pp. 34-63.

DOI: 10.3232/UBR.2017.V14.N3.02

Szigeti Ádám – Germán Olivér (2024): *A vállalati önkéntesség mint társadalmi erőforrás. Vállalati önkéntesség – Hálózat – Tudás – Tapasztalatmegosztás programbemutató konferencia. Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért – evosoft Hungary Kft., Budapest, 2024.10.29.*