



BizkaiaGara

Eginez izan · Tiempo de acción



bizkaiagara.org



plataformavoluntariado.org

ENPRESEK SUSTATUTAKO BOLUNTARIOTZARI

buruzko jardunbide
egokien gida



PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

AURKIBIDEA

3 **Aurkezpena**

- 4 Boluntariotzaren Legearen esparrua
 - 5 Ekintzak
-

6 **Zergatik enpresak sustatutako boluntariotza bat?**

- 8 Enpresentzako onurak
 - 10 Boluntariotzako erakundeentzako onurak
 - 10 Enpresetatik datozen boluntarioentzako onurak
 - 12 Hurbileko inguru, komunitate eta gizartearentzako onurak
-

13 **Jarraitu beharreko bidea**

- 13 Ekintza boluntarioko erakundeentzat
 - 17 Enpresentzat
-

18 **Jardunbide Egokiak**

25 **Aliantza estrategiko baliodunak**

- 27 Aliantza estrategikoen azken gakoak
-

- 28 Erreferentziak

- 30 Eranskina. Elkarrizketatutako enpresei egindako galderen gidoia

AURKEZPENA

Ba al dakizu zein den enpresan boluntariotza-proiektu bat hasteko modurik onena? Zure erakundearen enpresa batekin lankidetzan aritu nahi al duzue langileen artean boluntariotza-ekintzak sustatzeko? Inoiz ekin nahi izan al diozu enpresan boluntariotza-ekintzei, baina ez dakizu nondik hasi? Langileen artean boluntariotza bultzatzen saiatu zarete, baina ez da espero bezala aterata? Ezagutzen al dituzu langileekin garatutako boluntariotzari lotutako onurak?

Boluntariotza, oro har, eta enpresek bereziki sustatutakoa, gizarte-hobekuntzan parte hartzearen adibide garbia da, inguruneak modu positiboan aldatzen baititu eta balio soziala eta herritarren ahalduntzea sortzen baititu. Boluntariotza sustatzea erakunde publikoen lana da, naziokoak eta nazioartekoak, bai eta erakunde pribatuen lana ere. Erakunde horiek gero eta lerrokatuago daude egungo gizartearen problematikarekin, Nazio Batuen 17. Garapen Jasangarriko Helburuetan (GJH) behar bezala definituta.

Hala, Espainiako Boluntariotzaren Plataformak hainbat ekintza egin ditu 2021ean, Espainiako enpresetako langileen artean boluntariotza bultzatzeko. Horien artean, gida hau idaztea dago, bertan enpresetan boluntariotza sustatzeko jardunbide egokiak ezagutzera ematen da. Azken helburua da alde zuzeneko esperientziak, lankidetzak eta parte-hartze motak, bizitako zailtasunak eta enpresek sustatutako boluntariotzatik eratorritako ikaskuntzak erakustea. Gidak eredu izan nahi du, bai langileen zeregin aktiboagoa sustatu nahi duten enpresentzat, bai enpresekin aliantzak egin nahi dituzten irabazi-asmorik gabeko erakundeentzat.

Gida hau beste eragile batzuen aurrean Boluntariotza Sustatzeko Programan aurreikusitako jardueren artean dago, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren zerga-esleipenaren kontura interes orokorreko jarduerak egiteko dirulaguntzen deialdiaren bidez finantzatua.

Boluntariotza, oro har, eta enpresek bereziki sustatutakoa, gizarte-hobekuntzan parte hartzearen adibide garbia da, inguruneak modu positiboan aldatzen baititu eta balio soziala eta herritarren ahalduntzea sortzen baititu.





Boluntariotzaren Legearen esparrua

Boluntariotzari buruzko urriaren 14ko 45/2015 Legeak boluntariotzaren sustapena bultzatzen du. Hirugarren sektorea sustatzeaz gain, beste eragile berriago batzuk ere biltzen ditu, besteak beste, enpresak. Enpresek gero eta presentzia handiagoa dute boluntariotzaren eremuan, eta Lege honetan aitortzen da hori.

Legeak enpresei egindako deia jasotzen du, lan-legeriaren eta negoziazio kolektiboaren erabateko errespetuaren arabera, lan-denbora egokitzeko mekanismoak bultzatzen ditu. Horretarako, VI. tituluan, enpresek boluntariotza-lan horiek sustatzeko eta errazteko **baldintzak** ezartzen dira:

- Lanaldia murrizteko edo egokitzeko neurriak hartzea.
- Lan-harremana etetea, lanpostua gordeta, edo.
- Prestazioaren etenaldiak, ordainduak edo ordaindu gabeak.

Langileek edo enplegatu publikoek boluntario-lanak egin ahal izan ditzaten. VI. tituluan, Halaber, enpresek boluntariotza-programak sustatzeko eta horietan parte hartzeko baldintzak ezartzen dira (21.1 artikulua). Horretarako, boluntariotza-erakundeek enprekin lankidetzan sustatutako programetan askatasunez eta borondatez parte hartzea erabakitzen duten langile boluntarioak sartuko dira (21.2 artikulua) eta, horrela, boluntariotzaren aurrerapenean, haren etekinen hedapenean eta ezagutza publikoan areagotu eta parte hartzeko.

Ekintzak

Proiektuan hainbat fase planteatu ziren, enpresek beren langileen artean sustatutako boluntariotzaren garapenean duten esperientziari buruzko informazioa biltzeko. **Lehenengo fasean**, gaur egun langileen artean boluntariotza-jarduera jarraituak eta iraunkorrek garatzen dituzten enpresak bilatu ziren, batez ere enpresa txikiak.

Bigarren fasean, enpresa horietako ordezkariekin elkarrizketa gidatuak izan ziren, hari nagusi gisa balioko zuten galdera batzuen bidez. Haien testigantzak funtsezkoak izan dira enpresek sustatutako boluntariotzaren egungo errealitatea eta aniztasuna ezagutzeko, haien zailtasun eta ikaskuntzeekin, beste enpresa batzuetara estrapolatu daitezkeen praktika komunak eraiki ahal izateko. Aldi berean, hainbat ekintza egin ziren PVEren sare zuzen eta zabaleko erakundeekin, honako helburu hauek lortzeko: gogoeta egitea, ikusaraztea, partekatzea eta boluntariotzako erakundeen eta enpresen arteko lankidetzaren bultzatzea. Prozesu horren emaitza “Enpresek sustatutako boluntariotza erakundeen ikuspegitik” izeneko dokumentuan zehazten da. Dokumentu hori PVEk argitaratu zuen 2021ean.

Aldi berean, gaiari buruzko argitalpenak bildu eta kontsultatu dira, eta enpresen eta boluntariotzako erakundeen arteko lankidetzari buruzko hainbat mintegi eta topaketatan parte hartu da. Dokumentu hau ekintza horien emaitza da, eta horrekin batera, enpresekin egindako elkarrizketetan ateratako ondorioekin egindako kontrastea eta PVEk boluntariotzaren erreferentziako erakunde gisa izandako esperientzia ere. Helburua jardunbide egokien eskuliburu erraza, praktikoa, errealitatera egokitua eta beste erakunde batzuetara estrapolatzen erraza lortzea izan da. Enpresek sustatutako boluntariotza talentua mobilizatzeko eta langileak sentsibilizatzeko tresnatzat hartu da, ezagutza publiko handiagoa lortzeko eta boluntariotza bultzatu, sustatu eta garatzeko.

Enpresen ikuspegia eta esperientzia ezagutzeko, **18 konpainiarekin** egin zen harremana, eta, horien artean, **zazpi** aukeratu ziren boluntariotzari beren langileen artean aurre egiteko modu desberdinak zituztelako.

Garrigues, Ifema, Cajamar, Covirán, Consum, Forética eta Cebek Bizkaiko Enpresarien Konfederazioaren eskuzabaltasuna eskertu nahi dugu, beren denbora eta ezagutzak utzi dizkigutelako beren boluntariotzaren kudeaketan duten esperientzia partekatzeko.

Helburua jardunbide egokien eskuliburu erraza, praktikoa, errealitatera egokitua eta beste erakunde batzuetara estrapolatzen erraza lortzea izan da, enpresek sustatutako boluntariotza talentua mobilizatzeko eta langileak sentsibilizatzeko tresnatzat hartuta, ezagutza publiko handiagoa lortzeko eta boluntariotza bultzatu, sustatu eta garatzeko.

Informazio gehiago hemen:

https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/12/2021-guia-voluntariado-empresas-vision-entidades_accesible.pdf



ZERGATIK ENPRESAK BULTZATUTAKO BOLUNTARIOTZA BAT?

Ikusi berri dugu **legeriak**, 2014az geroztik, beste eragile batzuk (enpresak, besteak beste) boluntariotzaren sustapenean sartzea sustatzen duela, gizartean boluntariotza ikusarazteko eta bultzatzeko.

Enpresak gero eta **gaitasun handiagoa dute gizartea eraldatzeko**, beren produktu eta zerbitzuen bidez, eta garrantzi handiko inpaktu positiboak sortzeko, ekonomia-, gizarte- eta ingurumen-iraunkortasunera bideratutako kudeaketaren bidez.

Enpresak gizarteari egin diezaiokkeen **ekarpen handienetako bat boluntarioen bidez** giza kapitala ematea da, enpresaren inbertsio sozialeko estrategiaren zati gisa. Horrek garrantzi handiagoa du Garapen Iraunkorrerako 2030 Agenda onartu zenetik. Agenda horretan, berariaz aitortzen zaie boluntario-taldeei 17 GJHra iristeko eragile aktibo gisa.

Bizi dugun ingurune aldakor honetan, enpresak zeregin aktiboa hartzen ari dira boluntariotzan. Irabazi-asmorik gabeko erakundeek uko egin diezaiokete, legitimoki, errealitate horri, argudiatuz boluntariotzako enpresak eta erakundeek helburu eta lehentasun desberdinak dituztela; hala ere, **errealitatea da gero eta konpainia**

gehiago ari direla esku hartzen orain dela gutxi arte hirugarren sektorerako erreserbatutako espazioetan, dela fundazioen bidez, dela erantzukizun sozial korporatiboko, enpresa-erantzukizun sozialeko, kalitate-departamentuetako, giza baliabideetako eta abarretako sailen bidez.

Global Impact Model delakoan oinarrituta, Seres Fundazioak Deloitteekin lankidetzan garatutako ereduaren arabera, boluntarior-tza-programei erreparatzen badiegu, parte hartzen duten konpainien % 83k boluntarior-tza-programak dituzte, eta agerian uzten dute enpresek gizarte-erantzukizunaren aldeko apustua egiten dutela. Era berean, 3 enpresatik 1ek plantillaren % 30 baino gehiago EGE jardueretan sartuta dauka. Azkenik, langileen % 10,1 boluntarior-tza-proiektuetan sartuta daude, eta ehuneko bi puntu hazi dira aurreko ediziotik ².

EGEtik edo ESKtik harago doan deribatu bat, konpainiak bere jardueran sor ditzakeen inpaktu negatiboak arintzera bideratua, Laugarren Sektorea ³ edo for-benefit edo erakunde hibridoak da, **onura ekonomikoa bilatzen dutenak gizartean**, planetan, langileen artean eta abarretan inpaktu positiboak sortzen dituzten bitartean. Balantze hirukoitza deitzen zaio: ekonomia- ingurumena-soziala. Enpresa oparoak dira, baina ez edozein prezioetan ⁴.

Horren adibide garbia gizarte-ekonomiako enpresak dira⁵, Gizarte Ekonomiari buruzko martxoaren 29ko 5/2011 Legearen testuak berak honela definitzen baititu: eremu pribatuan interes ekonomiko edo soziala edo biak bilatzen dituzten erakundeek egiten dituzten jarduera ekonomiko eta enpresarialen multzoa.

Boluntarior-tzak plantillaren balio etikoak eta altruismoa indartzen ditu, enpresaren balioen transmisioa errazten du eta erretiroa hartzeko bidean profesionalen lan-deslotura errazten du.

² Fundación SERES y Deloitte (2020). VII Informe del impacto social de las empresas.

³ Triquels (2019): El cuarto sector: empresas que quieren cambiar el mundo. <https://www.triquels.com/blog/cuarto-sector-empresas-quieren-cambiar-mundo>

⁴ Sannas. Asociación de empresas por el Triple Balance. <https://www.sannas.eu/>

⁵ CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social. <https://www.cepes.es/>



Enpresentzako onurak

Azterlan ugari laburbiltzen dituzte enpresek eta gizarteak beren langileen artean boluntariotza sustatzean lortzen dituzten onurak. Adibidez, 2009an, Muthuri et al. ek enpresen eta komunitateen arteko **elkarteak eraikitze**ko eta **baliabideak mobilizatzeko aukera ematen duela** aipatzen dute, eta enplegatuek, erakunde komunitarioek eta, oro har, gizarteak horren ezarpenaren onura jasotzen dute.

Josep María Canyellesen ustez ⁶ (2020), enpresetan sustatutako boluntariotzari lotutako onurak dira, besteak beste, **enpresa-lehiakortasuna** handitzea, **giro profesionala eta pertsonala hobetzea**, erakundearen barruan **aukera-berdintasuna** bermatzea, **langileen fidelizazioa eta motibazioa** areagotzea, **barne-komunikazioa** indartzea edo **bezeroak leialtzea**. Enpresaren barruan lantalde bat sortzen denean, itzulera sortzen da pertsonak garapen jasangarriaren erronkak bere egiten dituzten heinean, eta, aldi berean, prozesuak enpresaren erantzukizun sozialaren enpresa-zentzua barneratzeko aukera ematen die.

Voluntarek ⁷, bestalde, beste hainbat onura aipatzen ditu, hala nola **langileen motibazio, gogobetetze eta leialtasun** handiagoa, langileen gaitasunak handitzea, enpresak langile potentzial berrientzat duen **erakargarritasuna hobetzea**, edo erakundearen ospea eta enpresaren irudi publikoa handitzea. Beste aldean, erantzukizun sozialeko neurririk hartzen ez duten enpresak daude. **Enpresa horiek** ez dira **erakargarriak belaunaldi berrientzat**, lanpostuak aukeratzeko orduan zorrotzagoak baitira eta soldata eta lotutako onurak baino zerbait gehiago eskatzen baitute.

Enpresaren **lan-giroa** eta talde-lana aberasten dira, **organizazio-kultura** parte-hartzaileagoa ezartzen da eta **enpresaren barne-balioak indartzen dira**.

⁶ Canyelles, Josep Maria (2020). *Responsabilidad Global*.

⁷ Voluntare (2013). *Guía de voluntariado corporativo*.

Voluntariado y Estrategiak⁸, aldi berean, talentua erakartzeko gaitasuna handitzeaz hitz egin digu, lan egiteko enpresa onenen rankingean hobetuz eta plantillaren txandakatze-tasen jaitsieraz.

Helpup-en⁹ esanetan, kontsumitzaileek eta bezeroek **marka aintzatestea errazten du**, gizarte-proiektuak garatzen dituzten enpresa-estrategiak aplikatzean. Estrategia horien helburu nagusia laguntzea eta gizatiarragoak izatea eta **inbertitzaile gehiago erakartzea da**, markaren irudia hobetzeri esker.

Boluntarioria egiten duten **langileen osasun fisikoa eta emozionala** hobetzen ere lagun dezake, eta, ondorioz, **lan-kostuak murriztu** (UnitedHealthCare eta Volunteer Match¹⁰). Aurreko guztiari enpresaren eta bere profesionalen **konfiantzaren eta prestigioaren** hazkundea gehitzen diogu, eta, ondorioz, enpresaren balio soziala eta merkatu berrietarako sarbidea handitzen dira. Era berean, enplegatutako boluntarioak enpresarekiko duen fideltasuna areagotzen du, bai eta beste pertsoneri ere. Enpresa-boluntarioria, halaber, lagundu egiten du enpresako **hierarkien** arteko oztopoak ezabatzen, **langileen konfiantza**, parte-hartzea eta **inplikazioa** areagotzen, eta **konpainiako kide izatearen sentimendua areagotzen**.

Era berean, **enpresaren giroa, sailen arteko komunikazioa** eta ohikoak ez diren egoerei aurre egin behar dieten langileen batasuna hobetzen dira, eta, beraz, taldean **lan egiteko gaitasuna indartzen da, sormen handiagoa** duten eta aldaketara eta berrikuntzara hobeto egokitzen diren konponbideak elkarrekin bilatzeko.

Azkenik, profesionalen **balio etikoak** eta altruismoa indartu egiten dira, eta errazagoa da **enpresaren balio-kultura langileen artean transmititzea**, bereziki sartu berri diren pertsoneri.

Era berean, erretiratutako profesionalen lan-deslotura erraztu dezake, jada jardunean ez dauden langileak boluntario gisa integratzean.

⁸ *Voluntariado y Estrategia (2021). Emplead@s por el cambio social.*

⁹ *HelpUp: <https://www.helpup.com/responsabilidad-social-corporativa>*

¹⁰ *UnitedHealthCare y Volunteer Match (2010). Do Good Live Well Study. Reviewing the Benefits of Volunteering.*

Boluntarioria egoera eta kultura desberdinak dituzten ingurune berrietara eramaten ditu profesionalak, oso aberasgarriak diren bizi-esperientziak erraztuz



Boluntariotzako erakundeentzako onurak

Era berean, irabazi-asmorik gabeko erakundeak enpresek sustatutako boluntariotzaz baliatzen dira. Onura nabariena **erakundeko boluntarioen**, oso eremu desberdinetatik datozen boluntarioen eta gaitasun desberdinetako eta ezagutza-espezializazio handiko boluntarioen **kopurua handitzea da**, zalantzarik gabe erakundearen **boluntarioen profila aberasten** dutenak, eta gainerako boluntarioek eta **langileek beraiek** eguneroko jardunean hobeto aritzeko ikas dezaketenak.

Era berean, erakundearen **etengabeko ikaskuntza eta bilakaera sortzen** da, enpresekin **sinergiak** eta etengabeko elkarrizketa sortu behar direlako. **Aliantzak** egiten dira enpresa entzutetsuekin, eta horrek erakundearen beraren **ospea** areagotzen du, lehen lortu ezin zituen **helburuak lor baititzake**.

Era berean, **proiektuak garatzeko finantzaketa eta kostu hobeko zerbitzu profesioletarako sarbidea** handitzen ditu. Horrela, proiektuak iraunkorragoak izan daitezke, **egonkortasuna eta jarraitutasuna** emanez, eta, beraz, inpaktu handiagoa eraginez.

Azkenik, **erakundearen hedapena**, misioa, ikuspegia eta proiektuak indartzen dira, gizartean eta proiektu berriei ekitera eramango duten beste bazkide batzuetan **interesa eta ezagutza piztuz**.

Enpresetatik datozen boluntarioentzako onurak

Josep María Canyellesek¹¹ azaldu duenez, enpresetan sustatutako boluntariotzari lotutako onuren artean honako hauek daude: bizitza pertsonala eta **lan-bizitza uztartzea bultzatzea, ahalduz, gizarte-, komunikazio- eta lidergo-trebetasunak garatzen** dituzten neurrian, **ingurune komunitarioarekiko** harremana hobetzea, eta garapen iraunkorrari laguntzea.

Fevocam-ek¹² berriz, **trebetasun pertsonal eta profesionalen hobekuntzaz**, lanerako **motibazio handiagoaz** eta talde-kohesioaren areagotzeaz hitz egiten digu. Horrez gain, **ingurune, egoera eta kultura berri desberdinak ezagutzea** eta bizi-esperientzia oso aberasgarrien eraginpean jartzea.

Zalantzarik gabe, **boluntarioen kompetentziak** berak hobetzen dira¹³, besteak beste, komunikatzeko eta entzuteko gaitasuna; ezagutzak irakatsi eta transmititzeko ahalmena; eremu eta erantzukizun desberdinetako ingurune, zeregin eta pertsonetara egokitzeke trebetasuna; edo negozioarako eta gatazkak konponbide adostuekin konpontzeko gaitasuna.

¹¹ Canyelles, Josep Maria (2020). *Responsabilidad Global*.

¹² FEVOCAM (2012). *Relación entre las entidades de acción voluntaria (EAV) y las empresas*.

¹³ *Corporate Citizenship (2010). Volunteering, the Bussienss Case. The benefits of corporate volunteering programmes in education. City of London*

Era berean, langile **boluntario horien bizi-kalitatea handitzen** lagun dezake, batez ere seniorreneri dagokienez; izan ere, borondatezko jarduerak zahartzearen **aldeko jarrera positiboagoa** izaten eta haien osasunaren gaineko kontrol handiagoa izaten laguntzen die (UnitedHealthCare eta Volunteer Match, 2010)¹⁴. Azkenik, [Voluntariado y Estrategiak](#), [Telefonica Fundazioarekin](#) eta [Asociación Internacional para el esfuerzo voluntario \(IAVE\)](#) elkartearekin batera, enpresatik datozen boluntarioek boluntariotzarekin lortzen dituzten 12 onura

profesional eta pertsonal nagusiekin egin duen infografia sartu dugu. Honako onura hauek dira: malgutasuna eta aldaketara egokitzeko gaitasuna, borondatezko jardueran ezagutza profesionalak erabiltzearen ondoriozko gogobetetze profesionala, berrikuntzarako gaitasuna, sendotze fisikoa eta emozionala, adimen emozionala, enpatia eta soziabilitatea hobetzea, autoestimua, estresa murriztea, kontaktu profesionalen sarea zabaltzea, enplegarritasun-maila eta/ lanean edo soldata igoera.

Boluntariotza Korporatiboaren

12 onura

Maila profesionalen eta pertsonalean jasotzen diren hobekuntzak.

1. Malgutasuna

10 boluntarioetatik ia 9k hobeto kudeatzen dute aldaketa.

%87

2. Gogobetetze profesionala

Erdiek baino gehiagok beren ezagutza profesionalak erabiltzen dituzte.

%60

3. Kide izateaz harro egotea

Beren konpainiari buruzko pertzepzio hobea dute, eta konpromiso handiagoa dute harekin.

%85

4. Integrazioa

Boluntariotzak lan-harremanak indartzen ditu.

%64

5. Berrikuntza

Boluntario gehienek malgutasun mentala hobetzen dute.

%97

6. Sendotasuna

Maila fisiko eta emozionalean onurak izaten dituzte.

%76

7. Enpatia

Adimen emozionala, enpatia, malgutasuna eta soziabilitatea hobetzea.

%80

8. Autoestimua

Boluntarioa harroago sentitzen da pertsona gisa.

%85

9. Estresaren aurkakoa

Bertan parte hartzen duenaren estresa murrizten du.

%78

10. Networkinga

ia % 100ek kontaktu profesionalen sarea hobetzen du.

%96

11. Enplegarritasuna

Boluntariotza egin duten langileen % 70ek baino gehiagok errazago aurkitzen dute lana.

%73

12. Lanbide-garapena

Ia denek lortu zuten lehen enplegua, soldata hobetzea edo igoera bat.

%94

¹⁴ UnitedHealthCare y Volunteer Match (2010). Do Good Live Well Study. Reviewing the Benefits of Volunteering.

Boluntarioen taldeek agenda berria tokian-tokian **egokitzen lagun dezakete, gobernuen eta neurri zehatzak hartzera bideratutako pertsonen arteko interakziorako espazio berriak eskainiz, neurri horiek eskala handiagoan aplikatu baitaitezke.**

Ban Ki-moon

Hurbileko ingurunearentzako, komunitatearentzako eta gizartearentzako onurak

Boluntariotza modu bikaina da Nazio Batuen **garapen iraunkorreko helburuak** (GJH) lortzeko eta 2030 Agenda betetzeko. Boluntariotzak **konpromiso zibikoa** indartzen du, **gizarteratzea** babesten du, elkartasuna sendotzen du eta **garapen-emaitzez jabetzeko** zentzua sendotzen du (NBEko boluntarioak) ¹⁵.

Enpresaren barruan lantalde bat sortzen denean, emaitza sortzen da, pertsonak beren egiten baitituzte erronkak eta garapen jasangarrikoak, eta, aldi berean, prozesuak aukera ematen die enpresen erantzukizun sozialaren enpresa-zentzua barneratzeko (Josep María Canyelles, 2020) ¹⁶.

Halaber, **onura ekonomiko, sozial, ingurumeneko eta kultural handiak** eragiten ditu gizartearentzat (Loosemorea eta Bridgemanan, 2017) ¹⁷. Ban Ki-moonentzat, borondatezko jarduerak **gizarteak zabaltzen eta mobilizatzen lagun dezakete**, eta pertsonen parte-hartzea lor dezakete **nazio mailako garapen jasangarriko helburuen plangintzan eta aplikazioan**. Gainera, boluntarioen taldeek agenda berria tokian-tokian egokitzen lagun dezakete, gobernuen eta neurri zehatzak hartzera bideratutako pertsonen arteko **interakziorako espazio berriak eskainiz**, neurri horiek eskala handiagoan aplikatu baitaitezke. (Ban Ki-moon, Nazio Batuen Erakundeko 8. idazkari nagusia, 2014) ¹⁸.

Benevityren ustez, boluntarioak eta **dohaintzak** elkarrekin doaz; hala, boluntarioen % 70ek dohaintzak egiten dituzte, eta horiek bi aldiz biderkatzen dira, horiek pertsona boluntario batengandik badatoz.

¹⁵ *Voluntarios ONU (2021). El Voluntariado y los objetivos mundiales.*

¹⁶ *Canyelles, Josep Maria (2020). Responsabilidad Global.*

¹⁷ *Fernández Fernández, José Luis; Rúa Vieites, Antonio y Gómez Santos, Pablo (2021). Revisión de la literatura académica sobre voluntariado corporativo. Estudio Voluntare. Universidad Comillas.*

¹⁸ *Ban Ki-moon (2014). El camino hacia la dignidad para 2030. Asamblea General de Naciones Unidas.*

JARRAITU BEHARREKO BIDEA

Enpresatik datozen boluntarioen parte-hartzearekin ekintza boluntarioko proiektu bat hasi aurretik, bi aldeek, irabazi-asmorik gabeko erakundeak eta enpresak, barne-hausnarketako prozesu bat egin behar dute, lankidetzaz hori gauzatzea komeni den ala ez argitzeko.

Boluntariotzako erakundeentzat

Diego Lejarazuk (2012)¹⁹, adibidez, adierazi du, GKEaren misioaren eta esku hartzeko moduaren arabera, GKEak erabakiko duela beste eragile batzuekin lankidetzan aritu edo ez, eta enpresekiko duen jarrera zein den.

Azken erabakia lankidetzan aritzea bada, nola ekin diezaiokegu?

1. HASIERAKO ANALISIA

Norberaren **premier eta gaitasunen azterketa, eta lankidetzaz bat hasteko** kostu bidezko erlazioa. Erakundeak gogoeta egin beharko du, besteak beste, honako alderdi hauei buruz: boluntario-jardueraren garapenarekin zertan lagunduko dugun; proiektuari ekin ahal izateko baliabiderik badagoen; plan estrategikoan bertan sartzearen bideragarritasuna; lankidetzarekin lotutako zer onura lortuko diren; beharizanak eta aurkeztu nahi diren eskaintzak; enpresei eskaini beharreko jarduera espezifikoak izanez gero, etab.

2. BALIZKO ALIANTZAK PLAN ESTRATEGIKOAN TXERTATZEA

Lankidetzan aritu ahal izateko enpresa motak eta lankidetzaz hori zer proiektu-motatarako bilatzen den definitzea, balioa sortzen aurrera egiteko modu gisa. Ekintza horien **zer, norekin, zertarako eta zergatia**, eta gure plan estrategikoan nola txertatu, gure helburu estrategikoak epe labur, ertain eta luzera lortu ahal izateko.

3. LANKIDETZAN ARITUKO DIREN ENPRESEN DIAGNOSTIKOA

Enpresa horrekin harremanak izateko egokitasuna, zer helburu lortu nahi dituen enpresak boluntariotzaz-proiektu batekin, haren misioa eta ikuspegia eta, ea erakundearen kode etikoarekiko bateraezintasunak dauden; enpresaren koherentzia, sinesgarritasuna eta ospea; zer kontaktu ezagutzen ditugun; funtsezko pertsonak identifikatzea eta horiei heltzeko modurik onena zein den; eta abar.

Boluntariotzako erakundearekiko harremana lankidetzaz-elkarrizketan, **konfiantzan** eta **gardentasunean** oinarrituko da beti.

¹⁹ FEVOCAM (2012). *Relación entre las entidades de acción voluntaria (EAV) y las empresas. Boluntariotzako erakundearekiko harremana lankidetzaz-elkarrizketan, konfiantzan eta gardentasunean oinarrituko da beti.*



4. ENPRESAREN HAUTAKETA

Enpresa hautatzeko irizpideak zehaztea, irizpide guztiak ez direlako bateragarriak izango erakundearekin edo ezarri nahi den programa zehatzarekin. Berdintasunez erlazionatzeko enpresa bat hautatzea, eta dohaintzak jasotzen dituenaren rola alde batera utzita, erakundearen helburuei laguntzen dieten proiektuetan rol askoz aktiboagoa izateko, aldaketa sozialean edo ingurumen-aldaketan eragiteko, eta ez edukirik gabeko jarduera puntualak egitean; boluntarioen zer profil eskain dezakeen, etab.

5. PUNTU KOMUNEN ETA ERLAZIO MOTAREN DEFINIZIOA

Hasiera-hasieratik jarduteko **irizpide** argiak eta horiek mantentzeko **mugak** ezartzea. Une oro buru **irekia izatea**, beste aldearen gaitasunetan **konfiantza** izatea eta batzen gaituenean fokua jartzea; zerk bultza dezakeen harremana; zer **sinergia** erator litezkeen gure lankidetzatik; nola lot diezaiekegun gure helburua haren helburuei (enpresa eta boluntarioak) bi aldeak irabazle atera daitezen; elkarlanerako zein bide izango diren onenak alderdi bakoitzaren independentzia eta erantzunkidetasuna ziurtatzeko. Azkenik, boluntarioen koordinazioan, prestakuntzan eta kudeaketan zeregin aktiboa hartzea.

Irabazi-asmorik gabeko erakundeak eta enpresak barne-hausnarketako prozesu bat egin behar dute, lankidetzatza bat gauzatzea komeni den ala ez argitzeko.

Boluntariotzako erakundeek egin beharreko urratsak

- 1 Hasierako analisia
- 2 Plan Estrategikoan integratzea
- 3 Enpresen diagnostikoa
- 4 Hautaketa
- 5 Elkarlaneko elkarrizketa
- 6 Boluntariotza-proiektuaren plangintza
- 7 Ebaluazioa
- 8 Komunikazioa

6. BOLUNTARIOTZA PROIEKTUAREN PLANGINTZA

Boluntariotzaren proiektua programa baten barruan sartzen da, eta programa hori, aldi berean, boluntariotzaren planaren barruan kokatzen da. Planteatutako **helburuen arabera zer ekintza zehatz** gauzatu nahi ditugun erabakitzeke unea iritsi da. Ez da ahaztu behar enpresekin lankidetzan aritu nahi duten boluntariotza-erakundeek enpresak duen arazo edo behar bati irtenbide sozial bat emateko modua bilatu behar dutela.

7. EMAITZEN EBALUAZIOA

Ebaluazioa prozedura bizia da, eta ingurune aldakorren eta norberaren esperientziaren arabera elikatzen eta eboluzionatzen da. Proiektu bakoitzak bere **ebaluazioa izan** behar du, helburuak betetzen diren **neurtzeko**, gure kudeaketaren gardentasuna erakusteko eta enpresa horrekiko etorkizuneko harremana sendotzen duten **etengabe** **hobekuntzak** aplikatu ahal izateko.

8. KOMUNIKAZIOA

Hasieran, **zer irudi transmititu nahi dugun eta zer helbururekin** pentsatu behar dugu. Komunikazioa modu bikaina da entitatearen helburuak eta bertako errealitatea ezagutzeko. Paloma Lemoncheren ustez, (2012)²⁰ komunikazioak proiektuei balio soziala ematen, gizartea sentsibilizatzen eta boluntarioen lana aitortzen laguntzen du.

Enpresentzat

Prozesu hau eta erakundeena nahiko antzekoak dira.

1. HASIERAKO HAUSNARKETA

Langileekin boluntariotzako jarduerak norabiderik gabe antolatzen hasi aurretik, beharrezkoa da gogoeta egitea boluntariotza hori egitea komeni den ala ez. Zer **helburu** lortu nahi ditugun, zer ekarpen egin dezakegun, zer **balio erantsi** eskaintzen dugun, enpresako langileen artean boluntariotza egiteko interesik dagoen ala ez, **zer baliabide** eta aurrekontu ditugun, zer sailetatik egingo dugun, zuzendaritzak proiektuan izango duen inplikazioa, ekintza boluntarioaren **ondoriozko onurak** eta abar.

2. BOLUNTARIOTZAREN PLANA IDAZTEA ETA TXERTATZEA ENPRESAREN PLAN ESTRATEGIKOAN

Plangintzak ibilbide bat eraikitzen laguntzen du, lortu nahi ditugun emaitzen arabera zer ekintzari ekin erabakitzeke aukera ematen diguna. Erakundeen kasuan bezala, ekintza horien **zer, norekin, zertarako eta zergatik** definitu behar da, bai eta gure plan estrategikoan nola txertatu ere, epe labur, ertain eta luzera gure helburu estrategikoak lortu ahal izateko.

²⁰ FEVOCAM (2012). *Relación entre las entidades de acción voluntaria (EAV) y las empresas.*



Boluntarioen plana ezagutzeko eta nola martxan jarri gomendatzen dizuegu honako gida bisitatzea.
Guía para elaborar un plan de voluntariado PVE 2020



3. ALIANTZAK EZARTZEKO ERAKUNDEEN AZTERKETA

Lankidetzan aritzeko erakunde posibleak bilatuko dira, honako hauen arabera: prestigioa²¹, esperientzia, gaitasuna, kode etikoa, xedeak, lan egiten duen errealitatea eta, jakina, boluntariotzaren proiektuan zehaztutako helburuetarako baliagarria izan daitekeen erakunde bat. Garrantzitsua da enpresaren eta **erakundearen arteko osagarritasuna bilatzea**, plan estrategikoan ezarritako beharrei erantzuna emango diguten boluntario-erakundeen artean arakatzuz.

Proiektu bakoitzerako hainbat boluntariotza-erakunderekin aliantzak osatzeko aukera balora daiteke, betiere misio bera partekatzen bada. Era berean, oso eraginkorra da **sarean lan egitea** eta hainbat **erakunderen artean** proiektu bera partekatzea, bakoitzak argi eta garbi komunikatutako funtzio eta helburu zehatzekin.

4. ERAKUNDEA HAUTATZEA

Erakundea hautatzeko irizpideak zehaztu beharko dira, **baliiodun aliantza estrategiko bat** eskain dezakeena hautatuz, gure enpresa- eta negozio-estrategiekin, barneko talentua hazteko programekin edo enpresaren erantzukizun sozialeko estrategiekin bat datorrena, ekonomiaren, gizartearen eta ingurumenaren

arloko jasangarritasunarekiko konpromisoak dituen eta, gainera, gure balio etikoak aplikatzea, karbono-aztarna murriztea eta abar ahalbidetzen duena. Helburua aliantza egoki bat aurkitzea da, lan-ildoekin eta helburuekin bat etorritik, betiere erakunde sozialaren beraren helburuak eta plan estrategikoa errespetatuz.

5. LANKIDETZA-ELKARRIZKETA

Boluntariotzako erakundearekiko harremana lankidetzaz-**elkarrizketan**, **konfiantzan eta gardentasunean** oinarrituko da beti. Zehaztu egin beharko da harreman horrekin nora iritsi nahi dugun, zer rol hartzen duen alderdi bakoitzak, nor diren eginkizun bakoitzaren ardura duten pertsonak, eta parte-hartzaile bakoitzaren independentzia eta erantzunkidetasuna bermatzeko lan-bide bideragarriak. Ez da ahaztu behar haien arrakasta gure garaipena izango dela, eta, beraz, puntu komunean eta **gure helburuak helburu komunarekin nola lotu aztertuko dugu beti.**

Bestalde, ez da ahaztu behar beharrezkoa dela boluntariotza kudeatzen duen sailaren eta **enpresako zuzendaritzaren** arteko elkarrizketa eta **konplizitatea**. Eraitzarik onenak erakunde bakar gisa funtzionatzen dutenean lortzen dira, kudeaketarekiko, inplikazioarekiko eta erabakiak hartzearekiko batasuna ematen denean.

²¹ *Voluntarek esan digu enpresak erakunde batekin edo bestearekin lankidetzan aritzera bultzatzen dituzten arrazoi nagusien artean honako hauek daudela: GKEak horretara bideratzen ditu bere ahaleginak, ospea eta profesionaltasun-maila. Voluntare (2021). Estudio del voluntariado corporativo en las empresas. Latinoamérica y Europa.*

6. BOLUNTARIOTZA PROIEKTUAREN PLANGINTZA

Jarritako helburuen arabera ezarri nahi ditugun **ekintza zehatzak planifikatu, erabaki eta antolatzeko unea da**. Funtsezkoa da langileen konplizitatea eta inplikazioa bilatzea. Boluntarioak proiektuaren jabe egiten badira eta bere egiten badute, proiektuaren arrakasta eta jarraitutasuna bermatuta daude.

7. EMAITZEN EBALUAZIOA

Beharrezkoa da ekintza bakoitzaren ebaluazioa egitea, **proiektu bakoitzarekin sortutako inpaktua kuantifikatzeko** (soziala, ingurumenekoa, enplegarritasuna hobetzeko, langileek eskuratutako gaitasunetan, enpresaren lan-giroan, erakundeen prestigioan, etab.). **Helburuak betetzen diren neurtzeko eta etorkizuneko proiektuetan hobekuntza-ekintzak** ezartzeko dugun bitartekoa da. Halaber, langileek ea jarduerak onartzen dituzten ebaluatzen da. Ekintza batzuk puntualak bezala jaiotzen dira eta, ondoren, lortutako arrakastaren ondoren, iraunkor bihurtzen dira. **Neurketa-adierazleak adibideak daude, hala nola Giza Eskubideen alorreko materialitateari** buruzko *Matriz Seres*, jarduera-sektore guztietarako giza eskubideen kudeaketan alderdi materialak eta jardunbide hobeak identifikatzen dituen²².

8. KOMUNIKAZIOA

Komunikazioa ez da inoiz zoriaren edo inprobisazioaren mende utziko. Enpresaren **komunikazio-planean** definitutako premisen arabera egingo da beti, eta plan horretan ezartzen da zer **komunikatu eta nola komunikatu** behar den. Konpainia batzuek boluntariotzarekin duten inplikazioa ez zabaltzea erabaki dute, benetako gizarte-konpromisoaren eta edukirik gabeko harropuzkeriaren arteko mugak ezartzea zaila egiten zaielako²³. Enpresa gisa gure ekintzak kanpora begira ez zabaltzeko erabakia hartzen badugu, ez dugu ahaztu behar garrantzitsua dela hori konpainiaren barne-kanaletan egitea, **gure boluntarioen errekonozimendua praktikatu ahal izateko, haien motibazioari eusteko** eta gainerako langileak haien inplikazioaren garrantziaz sentsibilizatzeko.

Gure ekintzak jakinarazteak balioa ematen die enpresek garatutako boluntariotza-proiektuei, eta erakusten du gizarte- eta ingurumen-onura posible dela, eta gainera gizartea **sentsibilizatzen du eta beste konpainia batzuentzat eredu da**.

²² *Fundación Seres. Fundación sociedad y empresa responsable. <https://www.fundacionseres.org/Publicaciones/matriz-ddhh/>*

²³ *Aurpegi-garbigeta deritzona da ("social-grouing" eta/edo "green ere"), eta enpresaren irudi korporatiboa hobetzea du helburu nagusi.*

Enpresek egin beharreko urratsak

- 1 Hasierako hausnarketa
- 2 Boluntariotza Plana idaztea eta Plan Estrategikoan txertatzea
- 3 Erakundeen diagnostikoa
- 4 Hautaketa
- 5 Elkarlaneko elkarrizketa
- 6 Boluntariotza-proiektuaren plangintza
- 7 Ebaluazioa
- 8 Komunikazioa



JARDUNBIDE EGOKIAK



PROZEDURA ESTANDARIZATU bat sortzea, langile guztiek ezagutzen dutena. Prozedura horretan, **alderdi guztiek ezagutuko dituzte beren funtzioak eta erantzukizunak, eta gardentasunez** jarraitu ahal izango da edozein eskaera, iradokizun, proiektu eta abarren egoera.

Prozeduraren barruan, zenbait item zehaztu beharko dira, esate baterako, ekintza zein boluntariora-eremutara bideratu behar den, zer jarduera-mota egin nahi den aurtan (zein alditan), zein helbururekin, zenbat boluntario behar diren, zer gai jorratuko diren, boluntariora lanaldian bertan edo lanalditik kanpo egiten den, ordu erabilgarrien kopurua, boluntariora garatzeko ezagutza/trebetasun zehatzak behar diren edo ez, erakunde/pertsona/esparru onuradunak eta irabazi-asmorik gabeko erakundeak hautatzeko irizpideak, balizko interes-gatazkak eta abar gauzatzeko.

2

Boluntariotza-programetarako berriazko **BARNEKO KOMUNIKAZIO-KANAL** bat sortzeak oso ondo funtzionatzen du. Enpresaren **intranetean** bertan sor daiteke, adibidez “Boluntarioen kluba”, non oharrak, proiektuak eta etorkizuneko ekintzak sartzen diren, jarduera bakoitzean izena ematen duten langileen zerrenda, boluntario-moten lehentasunak, behar izanez gero erabili beharreko itxaron-zerrendan dauden pertsonak, ekintzen aurrerapena egiaztatzen den, lankideekin harremanetan jartzen diren zalantzak argitzeko, ordezkapenak egiten diren, enpresak lagatako ordu posibleak trukatzeko, etab. Ekintzak newsletter bidez ere zabal daitezke, talde-bileretan edo ohiko iragarki-tauletan.

3

BOLUNTARIOTZA PROPOSAMENAK onartzen dira?

Boluntarioek boluntariotza-programa sortzeko prozesuan parte hartzea funtsezkoa da plana hazteko eta langileek onartzeko.

Elkarrizketatutako enpresa gehienetan, edonork proposa dezake boluntariotza-proiektu bat eta esku hartzeko iradokizunak egin ditzake. Oso bitarteko erabilgarria da langileen interesak ezagutzeko, etorkizuneko plangintzari begira gero eta joera handiagoak daudela jakiteko, etab. Hala ere, beharrezkoa da aldez aurretik ezarritako eta denek ezagututako **muga batzuk** ezartzea, gaizki-ulerturik ez sortzeko edo frustraziorik ez sortzeko ²⁴. Onartzen diren jarduera motak azalduko dira, plan estrategikoarekin, enpresak bere gain hartutako GJHak betetzearekin, enpresa-filosofiarekin, borondatezko profil jakin baten esku-hartzea ahalbidetzen dutenekin eta abarrekin bat datozenak.

Gomendagarriena boluntariotzaren **plan orokorra** idatzita edukitzea da, jarraitu beharreko **ildo nagusiekin**, eta **urteko programa** urte horretan garatu beharreko proiektuekin planifikatzea. Urtean zehar **proiektu berriak** sortzen badira, programan txertatzen eta gehitzen joan daitezke, **malgutasuna** premisa gisa hartuz.

Normalean, **BATZORDE** bat arduratzen da horiek **aztertzeko eta onartzeko jasotzen diren eskaerak ebaluatzeaz**.

Batzordea, erakundearen tamainaren arabera, kide kopuru aldakor batek osatuko du (kudeaketaz eta koordinazioaz, zuzendaritzaz, presidentziak eta abarrez arduratzen diren pertsonak). Enpresa oso txikia bada, gutxienez bi ordezkari osatzea gomendatzen da, hautaketa-prozesuaren gardentasuna eta inpartzialtasuna bermatu ahal izateko.

Puntu honen ildotik, enpresek sustatutako boluntarioritza-programen konplexutasun-mailak gero eta gehiago eskatzen du, enpresaren **barruko kudeaketaren arduradunek prestakuntza, profesionalizazio eta espezializazio handiagoa** izatea, eta etengabeko elkarrizketa izatea sailekin, zuzendaritzarekin eta komunikazio, negozio, berrikuntza, giza baliabide, kalitate, teknologia eta bestelako arloekin, diziplina anitzeko talde bat osatzeko.

Erabakiak hartzeko beste modu batzuk ere badaude, non plantillak bozketaren bidez ebazten dituen gehien interesatzen zaizkion jarduerak, boluntarioritza arduratzen den sailak proposatuak. Ekintza horrek enpresa osoaren inplikazioa lortzen du, eta informazio asko ematen du jardueren harrera-mailari buruz eta jarraitutasun posibleari buruz.

5

Boluntariotza-programetan langileen **INPLIKAZIO ETA PARTE-HARTZE** handiagoa lortzeko moduari dagokionez, honako gako hauek aipatuko ditugu:

- Proiektuak etengabe **berritzea eta biziberritzea**. Bost urtetik beherako programek partaidetza-indize handiagoak dituzte (% 11 eta % 50 artean) ²⁵
- **Zenbat eta errotazio handiagoa, orduan eta mobilizazio handiagoa.**
- Boluntariotza **profesionalak** partaidetza-tasa handiagoak ditu.
- **Boluntariotza birtualak orain arte ordutegiari**, kokapen geografikoari eta abarri **lotutako gaiengatik parte hartu ezin izan duten boluntarioen kopuru handiagoa** inplikatzearrazten du.
- **Zuzendaritza-taldeak plangintzan duen lotura eta jardueretan duen parte-hartzea**, benetako konpromisoa erakusteko bitarteko gisa.
- Lan-ordutegian orduak lagatzeak eta ordutegi-malgutasunak parte-hartzea areagotzen dute, lan-produktibitatea murriztu gabe. **Konfiantza** izateak areagotu egiten du langileek beren lanarekin duten erantzukizuna.
- Sailen edo lantaldeen barruan **eragina duen pertsonaren figurak** aukera ematen du boluntario berriak mobilizatzeko. Elkarrizketatutako erakunderen batean “gizarte-dinamizatzaile” deitutakoak daude, jarduerak erakusteaz arduratzen diren pertsonak.

²⁵ *Batzuetan, borondatezko jarduera bat proposatzen duten pertsonak zapuztu egin daitezke beren proposamena onartzen ez bada edo gainerako lankideen artean arrakastarik ez badu, inplikazio-maila oso handia delako.*

6

Egin beharreko jarduerak aukeratzeko orduan, garrantzitsua da **BALIO ERANTSIA DUTEN BOLUNTARIOTZA** sustatzea. Bertan, enpresetako boluntarioek beren ezagutzak ematen dituzte nagusi diren gaietan eta jardueretan, baita espezifikotasun handikoak direnean ere, eta beste boluntarioengandik bereizten dituzte. Boluntariotza mota horrek **gogobetetze handia** sortzen du boluntarioengan²⁶, sortutako onurak oso handiak direlako, **inpaktu** handiagokoak, eta, gainera, etorkizuneko baliabideen **inbertsioa** askoz txikiagoa den jarraitutasuneko boluntariotza finkatzen duelako. Hala ere, egia da boluntariotza mota horrek enpresaren aurretiko esperientzia behar duela, programa konplexuagoak baitira.

Hala ere, ez dugu ahaztu behar profil zabaleko boluntarioak, orokorragoak, sar daitezkeen jarduerak egitea, **horrela enpresako langile guztien parte-hartzea** ahalbidetuko baitugu.

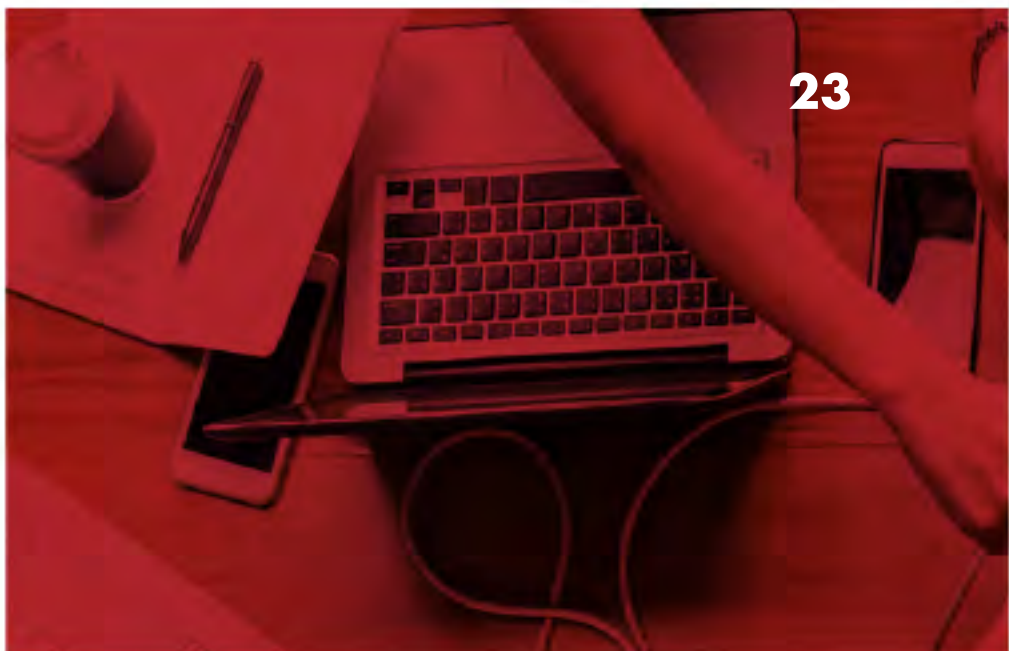
7

Borondatezko jardueraren bidez lortutako **GAITASUNEN ZIURTAGIRIA eta EMAITZEN AITORPENA** bultzatzea. Horrelako programak praktika bikaina dira, besteak beste, boluntarioen aintzatespena lortzeko, lan-curriculuma aberasteko eta ahalduak indartzeko. **EEptik** gaitasunak ziurtatzeko bi proiektu garatzen ditugu: VOL+ boluntariotza egitean pertsonak eskuratzen dituzten gaitasunak; eta **CERTIFICA+**, boluntariotzako prestakuntza eskaintzen duten erakundeen prestakuntza-gaitasunak egiaztatzeko.

Badakigu trebetasun berrien ikaskuntzak eta garapenak badutela berezko balioa; hala ere, langileen motibazioari eusteko eta ekintza boluntarioen arrakasta bultzatzeko, ezinbestekoa da emaitzak aintzatestea. Horrela, haien lorpenen memoria formala egongo da, boluntariotzaren eta garapen profesionalaren arteko lotura instituzionalizatuz²⁷.

²⁶ *Voluntare (2021). Estudio del voluntariado corporativo en las empresas. Latinoamérica y Europa.*

²⁷ *Voluntarek adierazi du langileei gogobetetasun handiena ematen dien elementuetako bat dela haien inplikazioa errealitateak aldatzeko baliagarria izan dela hautematea. Eta lagundu izanaren sentsazio hori handiagoa da izaera profesionalako boluntariotza-programetan laguntza-programetan baino. Voluntare (2020). Radiografía del voluntariado corporativo en España.*



8

Oso interesgarria da boluntariotzako erakundeen eta enpresen artean **LANKIDETZARAKO ETA ELKAR EZAGUTZEKO GUNEAK** sortzea, sinergiak, ikaskuntzak eta etorkizuneko aliantzak sustatzeko eta sorkuntzako proiektu berriak inspiratzeko. Mota horretako ekimenen adibide garbia da Forética antolatutako Give & Gain ekimena. Ekimen horretan, astebetez zuzeneko harremanetan jartzen dira enpresak eta gizarte-erakundeak, gizarte-ekimenak aitortu eta ikusarazteko, boluntariotza-proiektuetarako aliantzak lortzeko eta mota desberdinetako aliantzak sortzeko.

forética

**Give
&Gain**



Era berean, Botín Fundaziotik, Talentu Solidarioko programarekin. Programa horretan, beste ekimen askoren artean, harremanetan jartzen dituzte gizarte-erakundeak eta enpresak, elkarren artean proiektu berritzaileetan lankidetzan aritzeko eta haien eraginkortasun soziala neurtzeko.

Programen **EBALUAZIOARI** dagokionez, adierazi da ezinbestekoa dela proiektu bakoitzarekin sortutako eragina baloratzea. Ebaluazioak aukera ematen digu **gure ekarpena kuantifikatzeko, boluntarioen eta onuradunen gogobetetze-maila neurtzeko edo helburuak betetzeko**, proiektu horrekin jarraitzeko edo ez jarraitzeko eta, horrela, **ondorengo ekintzak hobetzeko**.

Lanaren Nazioarteko Erakundearen jarraibideetatik, estatu kideak bultzatzen dira boluntarioria aldizkako estatistika-neurketetan sartzera, **boluntarioriazaren eskalari eta irismenari** buruzko datuak indartzeko ²⁸. Azkenik, Nazio Batuen Batzar Nagusiak (2016) boluntarioria kuantifikatzeko deia egin du, pertsonen konpromisoa eta ongizatea holistikoki ulertzen laguntzeko eta GJHen jarraipenean parte hartzeko ²⁹.

Eragina **neurtzeko tresnak** sortu dira, eta tresna horiek erabaki arrazoituak hartzen laguntzen digute. Blockchain teknologia erabiliz, kriptografiaren bidez elkarri lotutako bloke-kateak erabiliz, sektorearen eraginkortasuna eta gardentasuna ziurtatzea ahalbidetzen da, konfiantza sortzeko eta, aldi berean, gizarte-ekintzako proiektu bakoitzaren inpaktua kuantifikatzeko. Hala egiten ari dira, adibidez, Itwillbe Fundazioa, Comgo plataformaren bidez. Plataforma horretan, prozesuan parte hartzen duen eragile bakoitza integratzen da, eta ekarpenen trazabilitatea erakusten da, dohaintza egiten den unetik (ekintzak, jarduerak, mugarriak, inpaktua, etab.).

BOLUNTARIOTZAKO ERAKUNDEEK JARDUNBIDE EGOKIEN laburpen bat aurki dezakete hemen (jarri behar da linka)

²⁸ *Voluntare (2013). Guía de voluntariado corporativo.*

²⁹ *Christopher Kuonqui, ZeroPoverty Solutions (2020). La medición del voluntariado para la Agenda 2030. Strategic Agenda, Londres, Reino Unido.*

³⁰ *Naciones Unidas (2016). Integración del voluntariado en la paz y el desarrollo: plan de acción para el próximo decenio y años posteriores. A/RES/70/129.*

³¹ *Hemen ere bai: https://plataformavoluntariado.org/wpcontent/uploads/2021/12/2021-guia-voluntariado-empresas-vision-entidades_accesible.pdf*



BALIODUN ALIANTZA ESTRATEGIKOAK

Litekeena da, datozen urteetan, irabazi-asmorik gabeko erakunde askok **BALIODUN ALIANTZA ESTRATEGIKOAK (17. GJH)** sortzea, **zeinekin alde guztiek onura aterako duten eta horiekin boluntariotzako programen ondorioak indartu eta biderkatuko diren**. Erakundeek konpainien gizarte-erantzukizuneko eta ingurumen-erantzukizuneko estrategiekin bat datozen ekintzak garatzen dituzte, GJHei eta abarrei dagokienez. Ekintza horiek, aldi berean, erakundearen beraren helburuekin eta plan estrategikoarekin bat etorri behar dute, adostutako lankidetzaren eremu komun batean.

Juan Sebastián Fernández Prados eta Jesús Muyor Rodríguezentzat ³¹, horrelako aliantzak aukera ezin hobea dira lankidetzaren puntualak eta filantropiara mugatutakoak epe **luzeko harremanetan** oinarritutako lankidetzaren bultzatzeko, gizarte-inpaktua tokiko komunitateetan izango dutenak. Bestalde, Natalia Serrano InnOrbita Gizarte Lidergorako Institutuko Aliantzen arduradunak esaldi batean laburbildu du lankidetzaren harreman hori: “zenbat eta enpresa-ikuspegi handiagoa hirugarren sektorean, orduan eta ikuspegi sozial handiagoa enpresetan”.

Baliodun aliantza arrakastatsuen adibide bat Ecomar Fundazioarena da, Coca-cola Españarekin, Itsaso Zirkularren proiektuaren bidez. Itsasoko eta uretako inguruneen sentibilizazioa eta garbiketa sustatu nahi da proiektu horrekin. Lankidetzaren Ecomar Fundazioarekin egiten da, ontziek itsasoan duten eragina minimizatzen ekintza boluntarioak antolatzen baititu. Horretarako, itsas hondokoak eta barruko urak garbitzen dituzte, haurrak hezten dituzte, eta herritarrak sentibilizatzen eta prestatzen dituzte, ekintzara bultzatzeko.

Proiektuaren **arrakastaren puntuetako** bat bi erakundearen **arteko talde-lana da, sinergiak eta etengabeko ikaskuntza komunak** sortzen baitira. Adibidez, cocacola-ecomar delakoaren kasuan, proiektua azkenean ekitaldi zirkularra da, hondakinak biltzean sortzen diren onurak azkenean elikagaien bankuari ematen baitzaizkio.

Litekeena da, datozen urteetan, irabazi-asmorik gabeko erakunde askoren biziraupenak baliodun aliantza estrategikoak (17. GJH) ezartzea, zeinekin alde guztiek onura ateratzen duten eta horiekin boluntariotzako programen ondorioak indartu eta biderkatzen diren.

³¹ Fernández Prados, J. S. y Muyor Rodríguez, J. (2020). Informe de prospectiva sobre relaciones futuras entre empresas y entidades de voluntariado en Andalucía. Universidad de Almería.



Tokiko taldeen inplikazioak eta enpresatik datozen boluntarioen inplikazioak eragin handia dute, milaka boluntario (14.200 pertsona) mobilizatzea eta ehunka tona hondakin biltzea lortzen baitute (1.150 tona 2018tik). **Etorkizunera begiratzeak eta berrikuntzak lankidetzaz bide berriak** irekitzen dituzte beste aliatu batzuekin, eta horiekin lankidetzaz proiektu berriak sortuko dira³².

Balioa duen aliantza estrategiko bat erakusten duen beste adibide bat Tomillo Fundazioarena da, L'oreal Españarekin, Embellece tu Futuro programaren bidez. Programa horrekin, kalteberatasun-egoeran dauden 200 pertsona baino gehiagok beren enplegarritasuna hobetzea lortu dute, edertasun-aholkulari gisa L'oreal-eko boluntarioengandik prestakuntza eta gaikuntza jasotzean. Programak % 72ko enplegarritasun-indizea lortu du, eta fundazioekin, L'oreal taldeko sozietate-sarearekin eta enplegu-agentziekin egindako lankidetzaz berrietara pasatu da³³. Aliantza mota honek lan-triangulu ezohikora zabaltzen du eredia, baina oso arrakastatsua eta beste proiektu batzuetara estrapolatzeko modukoa izan da.

Arrakastaren funtsezko puntu gisa aipatzen dira: **negozioarekiko lotura**, proiektua negozio-zentrotik sortzen baita, **negozioaren hazkundera** erraztuko duen edertasun-aholkulariaren profila sortzeko helburuarekin. Lankidetzaz azken arrakasta sustatzen du. Bigarren **gakoa pertsonen inplikazioa da**; izan ere, L'oreal Españako 100 boluntario baino gehiago proiektuaren parte izan dira hainbat puntutan eta postutan (konpainiaren zuzendaritza, prestakuntza, aholkularitza, etab.).

Azkenik, **balio-kateko stakeholder guztiekiko konexioak**, ez soilik plantillarekiko konexioak, bezeroak ere inplikatu ditu, laguntzaileak, banaketa-kateak. **Zirkulu zabala da, eta askoz ere inpaktu handiagoa lortzen da horrela.**

³² *Irabazi-asmorik gabeko erakundeen eta enpresen arteko lankidetzaz mota horren gakoei buruz gehiago jakiteko, Talentu Solidarioaren ekitaldiari buruz Botín Fundazioak 2021ean argitaratutako bideoa ikustea gomendatzen dugu: <https://www.youtube.com/watch?v=aksapHB8FLY>*

³³ *Madriren Agencia para el Empleo. Katalunian SOC (Servicio Público de Empleo de Catalunya - SOC).*

Aliantza estrategikoen azken gakoak ³⁴

- 1 Proiektuaren helburua argia izatea funtsezkoa da programek ondo funtziona dezaten.
- 2 Aliantzak bilatu behar dira helburu komunak partekatzen dituzten erakundeekin.
- 3 Enpresek proiektuaren helburua betetzen lagun diezaieketen espezializazio handiko gizarte-erakundeekin lan egin behar dute.
- 4 Zuzeneko esku hartzeko proiektuetan, hala nola ingurumen- edo kirol-proiektuetan, oso erabilgarria da tokiko inplikazio handia duten erakundeak bilatzea.
- 5 Ezinbestekoa da erakundeen eta enpresen arteko elkarlana, inplikazio- eta konpromiso-maila berean.
- 6 Osagarritasun-elementuak bilatu behar dira: enpresak zer eman dezakeen, GKEak zer eman dezakeen.
- 7 Konfiantza funtsezkoa da aliantzetan, aukera ematen baitu proiektua zabaltzeko, geografia desberdinak sartzeko, beste bazkide batzuk, etab.
- 8 Prozesuan zehar inplikaturako alderdien malgutasuna, ekintzaren azken helburua inoiz ere ahaztu gabe.
- 9 Eraldaketa eta elkarrekiko ikaskuntza, proiektuan zehar bilakatuz doazenak.
- 10 Proiektuaren fase bakoitzean helburuak zenbateraino bete diren ebaluatu behar da; horrela, emaitzak balioetsi ahal izango dira, eta martxa hobetu.
- 11 Funtsezkoa da konpainiako zuzendaritzaren laguntza boluntariora-programetan.
- 12 Sailen arteko eta enpresa barruko koordinazioa bultzatu behar da, ikaskuntza handiagoak, sinergia berritzaileagoak eta konponbide sortzaileagoak sortzeko.
- 13 Enpresen itxura garbitzeak (green-washing/social-washing) ez du funtzionatzen, eta azkenean enpresaren beraren aurka egiten du. Alderdi guztien benetako inplikazioak funtzionatzen du: enpresena, gizarte-sektorearena eta herritarrena.

³⁴ Lankidetzari buruz gehiago jakiteko, Botin Fundazioaren Talento Solidario: Empresas y Sector Social ekitaldiari buruz argitaratutako bideoa ikus daiteke. (Bideoa jarri)

ERREFERENTZIAK

- **Canyelles, Josep Maria** (2020). Responsabilidad Global.
<https://responsabilitatglobal.blogspot.com/p/qui-som.ml>
- **Christopher Kuonqui**, ZeroPoverty Reino Unido.
https://knowledge.unv.org/system/files/2020-08/Measuring%20Volunteering%20for%20the%202030%20Agenda_ES_web.pdf
- **Corporate Citizenship** (2010). Volunteering, the Business Case. The benefits of corporate volunteering programmes in education. City of London.
https://corporate-citizenship.com/wp-content/uploads/Volunteering_The_business_case-1.pdf
- **Fernández Fernández, José Luis; Rua Vieites, Antonio y Gómez Santos, Pablo** (2021). Revisión de la literatura académica sobre voluntariado corporativo. Estudio Voluntare. Universidad Comillas.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/58075>
- **Fernández Prados, J. S. y Muyor Rodríguez, J.** (2020). Informe de prospectiva sobre relaciones futuras entre empresas y entidades de voluntariado en Andalucía. Universidad de Almería.
<https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2020/05/estudio-de-prospectiva.pdf>
- **FEVOCAM** (2012). Relación entre las entidades de acción voluntaria (EAV) y las empresas. Plataforma de Entidades de Voluntariado de la Comunidad de Madrid.
<https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2018/09/relacion-entre-las-entidades-de-accion-voluntaria-eav-y-las-empresas.pdf>
- **Fundación Botín** (2021). Evento de Talento Solidario: Empresas y Sector Social
<https://www.youtube.com/watch?v=aksapHB8FLY>
- **Fundación SERES y Deloitte** (2020). VII Informe del impacto social de las empresas.
<https://www.fundacionseres.org/Lists/Prensa/Attachments/1600/Informe%20impacto%20social%20SERES-Deloitte%202020.pdf>
- **Naciones Unidas** (2014). El camino hacia la dignidad para 2030: acabar con la pobreza y transformar vidas protegiendo el planeta. Informe de síntesis del Secretario General sobre la agenda de desarrollo sostenible después de 2015. 69º período de sesiones.
<https://www.un.org/en/development/desa/publications/files/2015/01/SynthesisReportSPA.pdf>
- **Naciones Unidas** (2016). Integración del voluntariado en la paz y el desarrollo: plan de acción para el próximo decenio y años posteriores. A/RES/70/129.
https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2019/03/a_res_70_129_s.pdf
- **Plataforma del Voluntariado de España** (2020). Guía para elaborar un Plan de Voluntariado.
<https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2020/12/guia-elaborar-plan-voluntariado.pdf>

- **Plataforma del Voluntariado de España** (2021). El voluntariado promovido por empresas desde el punto de vista de las entidades.
<https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/12/2021-guia-voluntariado-empresas-vision-entidades.pdf>
Y el enlace para la **lectura accesible visual**:
https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/12/2021-guia-voluntariado-empresas-vision-entidades_accesible.pdf
- **Serrano, Natalia**: Instituto para el liderazgo social InnÓrbita.
<http://innorbita.com/>
- **Triquels** (2019): El cuarto sector: empresas que quieren cambiar el mundo.
<https://www.triquels.com/blog/cuarto-sector-empresas-quierencambiar-mundo>
- **UnitedHealthCare y Volunteer Match** (2010). Do Good Live Well Study. Reviewing the Benefits of Volunteering.
https://cdn.volunteermatch.org/www/about/UnitedHealthcare_VolunteerMatch_Do_Good_Live_Well_Study.pdf
- **Voluntare** (2013). Guía de voluntariado corporativo.
<https://www.voluntare.org/guia-de-voluntariado-corporativo/>
- **Voluntare** (2020). Radiografía del voluntariado corporativo en España.
<https://www.voluntare.org/wpdm-package/radiografia-delvoluntariado-corporativo-en-espana/?ind=1607068873644&filename=RADIOGRAFIA-VOLUNTARIADO-CORPORATIVO-EN-ESPANA.pdf&wpdmdl=27349&refresh=5fce224c14a271607344716>
- **Voluntare** (2021). Estudio del voluntariado corporativo en las empresas. Latinoamérica y Europa.
<https://www.voluntare.org/wpdm-package/estudio-del-voluntariado-corporativo-en-las-empresas-latinoamerica-yeuropa-2020/>
- **Voluntariado y Estrategia** (2021). Emplead@s por el cambio social.
https://voluntariadoyestrategia.com/wp-content/uploads/2021/11/folleto_VoyEst_23112021_compressed.pdf
- **Voluntarios ONU** (2021). El Voluntariado y los objetivos mundiales.
<https://www.unv.org/es/el-voluntariado-y-los-objetivos-mundiales>

ERANSKINA

ELKARRIZKETATUTAKO ENPRESEI EGINDAKO GALDEREN GIDOIA

Ondoren, egindako elkarrizketetan enpresei egin zitzaizkien galderak jasotzen dira. Elkarrizketatutako pertsona bakoitzarekin ordubete inguru iraun zuen topaketak. Ordezkariek bi baziren, elkarrizketa ordu eta erdiz edo bi orduz luzatu zen. Elkarrizketa guztiak bideokonferentzia bidez egin ziren, pandemiaren egoera dela eta.

Galderak lehenago bidali ziren, datu-bilketa aurreikusteko eta egin beharreko kontsulta motak ezagutzeko. Gai horiek hasierako gidoia izan ziren elkarrizketan aurrera egiteko, eta ez zen inoiz eskema zurrun bat izan, baizik eta elkarrizketa ireki eta atsegin bat, alderdi bakoitza askatasunez adierazteko modukoa.

GALDERAK

- ? Zer boluntarioritza-proiektu mota garatzen dituzue langileekin?
- ? Gida gisa erabiliko duzuen Boluntarioritza Plan bat onartuta al daukazue?
 - Edukiz gero, zenbatean behin idazten/berrikusten duzue?
 - Boluntarioritza-plana egitean, boluntarioek ere parte hartzen al dute?
- ? **Zein sailetatik planifikatzen** dira borondatezko ekintzak? (Giza Baliabideak, Erantzukizun Korporatiboko Sail espezifiko bat, Fundaziotik, Zuzendaritzatik, etab.)
- ? Enkargudun bat/batzuk denboran zehar iraunkorrak al dira edo proiektu/ekintza bakoitzaren arabera aldatzen al dira? **Pertsona hori** borondatezkoa da edo bere lan-eginkizunen barruan sartzen da?
- ? **Enpresako zuzendaritza-taldea** ekintzetan sartuta al dago? (planaren parte aktiboa da, erabakietan parte hartzen du, programak ezagutzen ditu, etab.)
- ? Gizarte-erakunde baten, **boluntarioritza-erakunde**. Nola erabakitzen duzue zer ekintza mota egin nahi duzuen? Zuzendaritza-taldearen zati bat? Kudeaketaz arduratzen den taldearen zati bat? Langileen artean kontsulta egiten da, alde zuzenetik planteatzen da eta ondoren bozkatzeko da, langileek proposatzen dute? Sistema misto bat duzue? Boluntarioritza Planean zehaztutako beste irizpide batzuk jarraitzen dira edo zuen ekintzaren beharretatik eratortzen dira?
- ? Ekintza puntualak dira, adibidez, urtean behin boluntarioritza-egunetan zehar, edo denboran luzatutako jarduerak dira?
- ? **Jarduerak ba al dute zerikusirik zuen erakundeak garatzen duen jarduerarekin**, enpresaren eta/edo sailen eskumen zehatzekin lotuta (adibidez, finantzetan hezteak, teknologia berrietan aholkatzea, aholkularitza juridikoa,

CV bat idazten ikastea, lan-elkarrizketa baten gakoak, ekintzailtza, etab.), edo zeharkako jarduera orokorrakoak dira, eta langile guztiek parte har dezakete, enpresaren barruan dituzten funtzioak gorabehera? (ibai bat garbitzea, elikagaiak biltzea, lasterketetan parte hartzea kausa solidario batengatik, etab.)

- ? Zuen boluntariotza **enpresako langileei mugatzen zaie**, edo familiei, lagunei eta kanpoko boluntarioei ere irekitzen zaie?
- ? Boluntariotza-lanetarako urteko **aurrekontu bat** esleituta duzue edo proposamenen, egoeraren eta abarren arabera egokitzen ari zarete?
- ? Gutxi gorabehera, batez besteko balio gisa, **zenbat boluntariok hartzen dute parte jarduera bakoitzean?** (Kopuru absolutuan edo plantilla osoaren ehunekoan izan daiteke)
- ? Ba al duzue **lan-denbora egokitzeko mekanismorik**, langileei boluntario-lanetan parte hartzea errazteko?
 - Lanorduetan urtean ordu kopuru bat ezarrita daukagu. Erantzuna baiezkoa bada, zenbat ordu?
 - Boluntariotza egiteko ordutegi-malgutasuna eskaintzen dugu, eta orduak gero berreskuratzen dira
 - Boluntariotza lan-ordutegitik kanpo egiten da beti.
 - Ba al dago eska daitekeen bestelako baimenik?
 - Ordaindutako **baimenak**
 - Soldatarik gabeko lizentziak
 - Langile guztiak libre daude Boluntariotzaren Egunean
 - Lanaldia murriztea
 - Kudeaketa/koordinazioaz arduratzen diren pertsonak aparteko X ordu dituzte esleituta hilean/urtean
 - Beste batzuk...
- ? Zer boluntariotza-modalitate egiten duzue?
 - Presentziala
 - Birtuala
 - Misto
- ? Nola zabaltzen dituzue jarduerak langileen artean? Eta kanpora begira? Programari lotutako **komunikazio-planik** baduzue?

Azkenik, nola kudeatzen dituzue boluntarioak? Ba al duzue kudeaketa-protokolorik? Adibidez, nor arduratzen da prestakuntzaz, aseguru-polizaz, boluntario gisa alta eta baja emateaz, aurrekari penalen ziurtagiri negatiboez, egiatzen-diplomez, gaitasun-ziurtagiriez eta abarrez? Enpresatik bertatik edo kolaboratzen duzuen boluntariotza-erakundetik kudeatzen duzue?

Halaber, **zuen boluntariotza-ekintzetako interesak, iradokizunak, iritziak eta esperientziak ezagutu** nahi genituzke.



PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA



BizkaiaGara

Eginez izan · Tiempo de acción

