



Principe 5:

Integreer medewerkersvrijwilligersbeleid in je organisatiecultuur

'Culture eats strategy for breakfast'. Deze gevleugelde uitspraak van de beroemde hoogleraar en managementgoeroe Peter Drücker geeft aan dat hoe goed je strategie ook is, de cultuur altijd dominant is en je strategie binnen de kortste keren om zeep kan helpen. Anders gezegd: een bedrijf is succesvol dankzij de mensen die er werken. Deze uitspraak is ook van toepassing op het gebied van medewerkersvrijwilligersbeleid. Want een strategie om medewerkers te mobiliseren antwoorden te geven op vragen uit de samenleving, is alleen effectief als de organisatiecultuur dit ondersteunt. We hebben voorbeelden op een rijtje gezet hoe bedrijven medewerkersvrijwilligerswerk integreren in hun organisatiecultuur.

Vanaf dag 1 kennismaken met vrijwilligerswerk

Tijdens het introductieprogramma gaan nieuwe medewerkers al in een teamactiviteit aan de slag bij een non-profitorganisatie. Zo maken ze kennis met de cultuur en de waarden van het bedrijf.

Senior leiderschap

Gidsen/ambassadeurs moedigen vanuit een bottom-up benadering collega's aan om mee te doen. Senior leiderschap laat daarnaast top-down ook het belang van medewerkersvrijwilligerswerk zien voor de organisatiecultuur. Dit geldt voor alle bedrijven, van groot tot klein. Gebruik bijvoorbeeld senior managers tijdens bedrijfsbijeenkomsten om medewerkersvrijwilligerswerk te promoten.

Erkenning en waardering

De meeste vrijwilligers stellen doorlopende, informele erkenning voor hun vrijwilligerswerk op prijs, met een sterke focus op de social impact die ze hebben gehad. Een simpel en persoonlijke dankjewel kan vaak al voldoende zijn. Laat zien dat je hun inzet waardeert. Dat kan door een telefoontje, handgeschreven kaartje of een persoonlijk filmpje van de directeur, van de doelgroep of de non-profitorganisatie.

People are the
center of change

Find a passion. Make a difference.
Become a volunteer

samen-
vatting

the next
step

inleiding

principe 1

principe 2

principe 3

principe 4

principe 5



Teambuildingsactiviteiten

Bij sommige bedrijven zijn alle teamuitjes ingeruild voor teamactiviteiten waarbij medewerkersvrijwilligerswerk doen. Op deze manier laat je als bedrijf opnieuw het belang en commitment zien om bij te dragen aan de samenleving. Medewerkers willen alles dat belangrijk voor hen is, 'meenemen' naar hun werk, dus ook hun passie voor het steunen van goede doelen. Om medewerkersvrijwilligersbeleid te verankeren binnen de organisatiecultuur, zijn er gedurende het jaar wel voldoende mogelijkheden nodig. Werk daarin samen met HR-medewerkers om te bepalen hoe vrijwilligerswerk de organisatiecultuur kan versterken.

Opbrengsten vrijwilligerswerk veel groter dan kosten

Een voorbeeld van een bedrijf dat medewerkersvrijwilligerswerk integreert in hun organisatiecultuur is IT-bedrijf Bizzomate. Het is hun overtuiging dat de samenleving niet alleen mag vertrouwen op de overheid om belangrijke vraagstukken op te lossen.

"Organisaties hebben een grote verantwoordelijkheid voor hun werknemers, families en de samenleving als geheel. Om dit in praktijk te brengen, passen we het principe toe dat elke medewerker 10% van zijn werktijd besteedt aan een goed doel. Op deze manier stellen we non-profitorganisaties in staat om hun doelen beter te bereiken en de samenleving sterker te maken. We zijn ontzettend blij dat we dit mogen en kunnen doen, en krijgen er ook ongelooflijk veel voor terug." Medewerkers van Bizzomate kiezen zelf hun favoriete non-profitorganisatie en gaan daar iedere week heen.

Het bedrijf ontdekte de afgelopen jaren dat 'de opbrengsten vele malen groter zijn dan de kosten: werving van medewerkers, versnelde persoonlijke groei, organisatiecultuur, laag ziekteverzuim²⁰.

samen-
vatting >

the next
step >

inleiding >

principe 1 >

principe 2 >

principe 3 >

principe 4 >

principe 5 >