



## Debatarrangement: Corporate volunteering - 29. januar 2009

**Vibeke Molin – Skandia** (se også power point præsentation)

Idéer for livet + CSR er kommet for at blive  
Fokus: Børn og unge

Startede natteravnene. Har måttet slippe det af økonomiske årsager  
Har haft 10 års jubilæum

Bruger Sverige som forbillede i forhold til Corporate Volunteering. De er meget langt fremme i forhold Danmark.

Ideer for livet: to grene:

1) Fonden:

Stiftet da de startede afdelingen. Skandia gav 5 mio. dvs. 250.000 kr./året. De får mange henvendelser/ansøgninger, og må derfor afvise mange.  
Hjælper meget gerne græsrodsbevægelser.

Støtter: Foreningen SAVN – støtter pårørende og børn til indsatte  
Humlegården i Struer og Falck – 1. hjælp til børn  
KATSJ – Børneforening på Nørrebro – bedre integration  
Støtteforening "Broen" – Aktivisering af særligt udsatte unge i foreningslivet

2)

Ambassadører

Hver medarbejder får 2 timer om måneden til at lave socialt frivilligt arbejde.  
Første skridt var at fortælle medarbejderne, hvad socialt frivilligt arbejde er.  
Bruger aktivt frivilligjob.dk. De oplyser om alle lokale tilbud indenfor frivilligt arbejde i alle lokalområder.

Der var 4 samarbejdspartnere fra begyndelsen:

Dansk Røde Kors

Dansk flygtningehjælp

Børns vilkår – børnetelefon og børnechat

Kræftens bekæmpelse –

De fandt ud af, at der var et behov for at få udført ad hoc opgaver. Det er nu 40 % af medarbejderne, der deltager i den type opgaver.

Røde Kors: de har nu lavet en Skandiadag i en genbrugsbutik. Hver tirsdag er medarbejdere fra Skandia i butikken hele dagen.

Der er 64 tilmeldte til IFL Standby team:

Opgaverne er:

- Sortere valuta i lufthavnen
- Indsamlere
- Revisorteam
- Telefonassistance i Danmarks Indsamlingen
- Pakkeopgave for børns vilkår
- Red Barnets børnestafet – pakke børneposer



Til de praktiske opgaver mødes medarbejderne på tværs af afdelinger og niveauer. Det er en god måde at møde hinanden på. Det giver gode relationer på kryds og tværs.

Nogle medarbejdere byder ind med opgaver, fx en medarbejder, der er fægtetræner, har bedt om hjælp til at samarbejde med andre fægteklubber.

Opstarten af Idéer for livet blev slået stort op i medierne, fordi det var så nyt i Danmark. Der var meget omtale og kun positivt.

Vi vil nu prøve at hjælpe andre danske virksomheder til at komme i gang. Derfor har vi lavet en drejebog.

Når der er ekstern eksponering, bliver der også større opbakning indadtil.

Der er lavet to evalueringer: nov. 2007 og sept. 2008.  
Her blev spurgt om: hvorfor, hvad og hvor meget?

Konklusioner:

Langt de fleste er meget tilfredse med at være ideer for livet ambassadør  
Gruppen af egne aktiviteter er vokset lidt hen ad vejen, fordi folk er blevet inspireret af at være med i det.

Begrundelser for ikke at deltage i det: prioriterer arbejdsopgaver højest.  
Alle er positive overfor at virksomheden gør det.

Motivation for at blive frivillig:  
(se PP præsentation)

Over halvdelen af medarbejderne har ændret holdning positivt overfor virksomheden.

Efter første år var der meget få udfordringer.  
Efter andet år er der kommet lidt mere skepsis. To ledere synes, det er for meget tid at bruge på det. Derfor har de indført kvoter, så der ikke er for mange medarbejdere fra samme afdeling væk på samme tid.

Der har ikke umiddelbart været nogen udfordringer med, at folk ikke kan nå deres opgaver pga. frivilligt arbejde.

Det blev lanceret i forlængelse af en periode med meget travlhed, tvunget overarbejde osv.

Gode råd:  
Se pp præsentation

Tiden: tidsvenlige aktiviteter. Der er ikke mange, der kan lægge mere end de to timer om måneden. Det giver udfordringer med aktiviteter, der kræver kontinuitet, fx besøgsvenner.

Beliggenhed: Det skal være nemt. I virksomheden eller lokalområdet



Fleksibilitet: se fx på, hvad der er af ressourcer i virksomheden.

Medarbejderne går ud og laver frivilligt arbejde som repræsentanter for Skandia. Medarbejderne fortæller om det i deres netværk. Det kan bl.a. bruges i forhold til renommé og rekruttering. De har fået ansøgere alene på den baggrund, at de tilbyder CV. De får langt flere ansøgninger end tidligere og alle ansøgere nævner tiltaget i deres ansøgning eller til samtale.

En af udfordringerne er, at hjælpeorganisationerne ikke altid planlægger så langt ud i fremtiden. Derfor bliver det nogle gange meget ad hoc i forhold til, hvem der kan.

Administration og koordinering af det tog meget tid i begyndelsen. Nu fylder det meget mindre, fordi det hele er blevet systematiseret.

Afdelingen står kun for den helt overordnede koordinering. Finder medarbejdere, der kan koordinere de enkelte opgaver, fx indsamlinger indenfor deres to frivillige timer om måneden.

Kommunerne har stort potentiale i forhold til CV. De har selv mange sociale aktiviteter internt i kommunen, så der er mange opgaver internt. Det giver bl.a. større tilknytning til sin kommunale arbejdsplads.

Der er virksomheder og afdelinger, hvor det ikke passer så godt ind, fordi der SKAL være bemanning. Her må man tænke lidt kreativt.

Hjælpeorganisationerne kan også have udfordringer med, at virksomheder henvender sig med frivillig arbejdskraft, som de ikke kan bruge. Fx vi har 100 mand der vil arbejde frivilligt i en dag indenfor de næste to uger.

Kan man sætte det anderledes op?:

Det er vigtigt at få at vide fra hjælpeorganisationerne, hvad opgaverne præcist indebærer, så det kan planlægges ordentligt.

Hen ad vejen er samarbejdet også blevet bedre med hjælpeorganisationerne, som er blevet lidt bedre til at planlægge og være ude i god tid med at bede om hjælp.

### **Susie & Lars - Foreningen nydansker og Corporate Volunteering**

Fokus på frivilligt arbejde i arbejdstiden startede med et projekt udviklet i samarbejde med software virksomheden Oracle.

To aktuelle projekter inddrager lokale virksomheders medarbejderes frivillige arbejde i arbejdstiden

- 20 virksomheder og ca. 60 mentorer deltager
- Laver katalog med profiler
- Ca. 70 jobkonsulenter etc. Benytter katalogerne og matcher medarbejderne med ledige nydanskere
- Mentor og mentee mødes ca. 1 time om ugen på virksomheden



- Har ringet til 100 virksomheder for at finde 20 deltagere – har generelt fået meget positiv feedback
- Vil gerne deltage, når det er nemt at gøre en forskel
- Medarbejderne siger at det er rart at kunne gøre en forskel og at virksomheden giver plads til det
- Win-win situation, fagligt udbytte samtidigt med, at medarbejderne føler de får et gode af virksomheden
- Det personlige engagement bærer rigtig meget igennem
- I mange virksomheder er tilbuddet ikke nået videre end til direktører, ledere og HR-folk, da de synes, det er meget interessant

Projekterne kører indtil omkring sommerferien og evalueres efterfølgende

Lars Olsen om mentorfamilier på arbejdspladsen, der er finansieret af Integrationsministeriet:

- Hvis vi skal have folk med og have dem til at bruge fritiden skal familierne involveres – det skal være en spændende oplevelse for hele familien
- Bruger i gennemsnit mellem to og tre timer i arbejdstiden om måneden, resten af aktiviteterne ligger i fritiden
- Danskerne er nysgerrige efter at få indblik i andres liv. Bruger hver uge tid på at se reality TV, gennem projektet vil der være mulighed for at få indblik i fremmede kulturer
- Stort potentiale for at få folk til at melde sig
- På tre dage meldte 14 "gammeldanske" familier sig på Novozymes, måtte i alt sige nej til 17 familier, der gerne ville have deltaget
- Opstartsmøde hvor medarbejderne blev introduceret for opgaven
- Tre middage i løbet af seks måneder
- To mentorfamilie events – eksempelvis tur i Zoo og et kok amok arrangement
- Familierne gennemfører mange flere aktiviteter end ventet
- Efter endt projektperiode vil langt de fleste familier mødes som venner i fremtiden
- Seks af de ni virksomheder, vil føre projektet videre i en eller anden form
- Spørgeskemaundersøgelse er snart slut og rapporten kommer i løbet af en måned
- Man kan høre meget mere om projektet på P1 – den sociale udfordring. 30 minutters interview:

<http://www.dr.dk/P1/densocialeudfordring/Udsendelser/Arkiv/2009/0116095102.htm>

KPMG: Hvad var feedbacken fra den virksomhed, der ikke ville køre videre med projektet?

Lars: der var en chef, der ikke mente, det var en god idé, at føre videre

- Opfordrer til, at man som medarbejder bliver enig med sin arbejdsgiver om, hvor meget tid, man må bruge.



### **Lene Munch-Petersen og Michelle Katja van den Bergh – Novozymes (se også power point præsentation)**

Novozymes deltog som en af virksomhederne i mentorfamilieprojektet, de har valgt at arbejde videre med konceptet under navnet Cultural Family Network.

Virksomheden arbejder aktivt med mangfoldig

Kan lide tanken om, at begge parter er mentorer. Det blev lidt misforstået i starten.

De har taget udgangspunkt i mentorfamilieprojektet, men har udvidet det på flere punkter:

- Ikke kun familier
- Skal minimum være i DK i seks måneder
- For alle, der kunne have brug for at være med

Kunne være en idé i fremtiden at åbne det op for "gammeldanskere", der er flyttet fra den anden ende af landet.

KU: Kan man matche folk på tværs af faglige skel?

Novozymes: Vi matcher dem mere i forhold til geografi og børnenes alder. Vi er ikke så fokuseret på deltagernes faglige baggrund.

Det er ikke et ønske, de har givet udtryk for, at de skal matche fagligt og socialt. Det eneste, der ikke har været muligt har været leder/medarbejder.

Relocation: Hele idéen er jo også for at lære noget nyt

Lars foreslår, at hver deltager udfylder skema med ønsker. Forventningsafstemningen er central

Susie: forskellen er også, hvad formålet er med tiltaget. Overvej på forhånd, om det skal være et fagligt fællesskab eller et socialt fællesskab?

Novozymes: Det vil ikke give mening at sige, at virksomheden giver to timer. For opgaverne skal stadig løses. Det er noget man melder sig til, fordi man føler det kan give én noget. Og det meste foregår som sagt i fritiden.

### **Alma B Andersen – Verdenskulturhuset i Københavns Kommune. Fang Chen – Københavns Kommune**

Alma synes hun er en oplagt mentor for Fang, da hun ved, hvordan det er at komme til Danmark udefra. Hun kan hjælpe Fang og gøre hende opmærksom på forskellige forhold, hvor hun ved, der vil være udfordringer for Fang.

Alma anbefaler at man tager højde for de fordele der kan være ved at lade nydanskere være mentorer for hinanden.

Begge kvinder er dansk gift og har børn i 15 års alderen.

Har deltaget i hinandens private arrangementer.



Bliver ved med at ses efter endt projektperiode.