

SOCIAL IMPACT IN HR-BELEID

Medewerkersvrijwilligerswerk als troef



De combinatie van social impact èn
binnenhalen en vasthouden van talent



Inhoudsopgave

Introductie	3
Wat is het?	4
Medewerkersvrijwilligerswerk in het kort	
Waar staan we nu?	5
Aandacht groeit, actie blijft een uitdaging	
Waarom medewerkersvrijwilligerswerk omarmen?	7
Een effectieve aanvulling op de employee-journey	
Aan de slag met medewerkersvrijwilligerswerk	9
Een beetje denken en vooral doen!	
Tot slot	12
Medewerkersvrijwilligerswerk werkt	



Introductie

Steeds meer ondernemingen zijn bezig met het in kaart brengen en vergroten van hun maatschappelijke impact, ingegeven door een groeiend besef dat maatschappelijk verantwoord ondernemen leidt tot betere en duurzamere relaties en resultaten en de behoefte van bedrijven om verantwoordelijkheid te nemen in de samenleving. Bovendien kijken ook leveranciers, klanten, medewerkers en toezichthouders kritischer naar hoe een bedrijf presteert op maatschappelijk vlak.

Een van de manieren om impact te vergroten, is door medewerkers de mogelijkheid te bieden om vrijwilligerswerk te doen. In onze dagelijkse praktijk zien wij dat bedrijven daar graag mee aan de slag willen, maar dat ze niet precies weten waar ze moeten beginnen en hoe ze hier goed invulling aan kunnen geven.

Deze whitepaper is bedoeld voor HR-professionals en andere leidinggevendenden die geïnteresseerd zijn in dit onderwerp. Want medewerkersvrijwilligerswerk is een krachtig HR-instrument, en beleid en uitvoering van medewerkersvrijwilligerswerk worden vaak ook belegd bij de HR-afdeling. Wij willen vanuit onze visie, kennis en praktijkervaring laten zien dat het voor alle betrokkenen – bedrijfsleven, HR, medewerkers en maatschappelijke organisaties – veel kan opleveren. Daarnaast geven we concrete tips om het als HR-instrument succesvol te implementeren.

Delen mag, graag zelfs

Alle informatie uit deze whitepaper mag gebruikt en gedeeld worden. Graag zelfs. Want samen kunnen we meer bedrijven inspireren om een volgende stap te zetten op het gebied van medewerkersvrijwilligerswerk. Het enige wat we vragen is om bronvermelding te verzorgen.



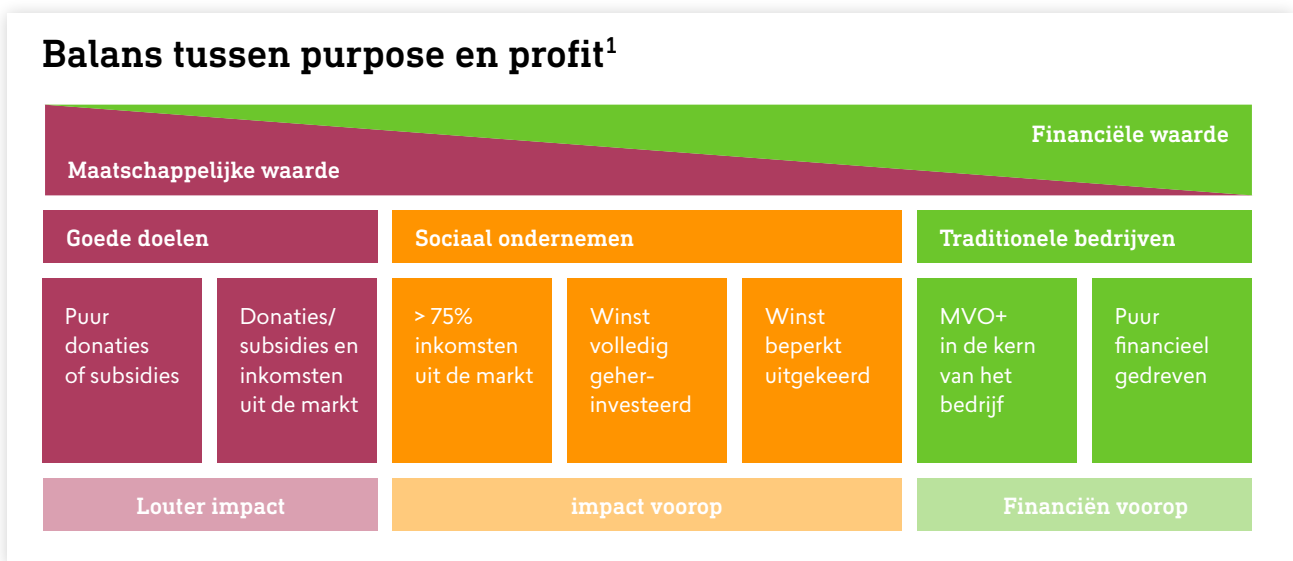
Deze whitepaper is tot stand gekomen in een samenwerking tussen NVP, de Nederlandse Vereniging voor HR-professionals en het programma Good Busy van de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk. Uitgave, 2022



Wat is het?

Medewerkersvrijwilligerswerk in het kort

Medewerkersvrijwilligerswerk houdt in dat medewerkers hun tijd en kennis beschikbaar stellen voor sociale ondernemingen, non-profitorganisaties of goede doelen tijdens eenmalige, jaarlijkse of regelmatig terugkerende activiteiten. Het is een van de concrete invullingen van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) of Corporate Social Responsibility (CSR).



Organisaties zijn grofweg in te delen in drie groepen; waar impact belangrijk wordt gevonden is medewerkersvrijwilligerswerk een logische stap die goed past binnen de bedrijfscultuur.

Meer specifiek, en dit is één van de nieuwste trends, wordt medewerkersvrijwilligerswerk beschouwd als HR-instrument dat gericht wordt ingezet om vaardigheden te ontwikkelen en tegelijkertijd anderen te helpen:

Skills-based volunteering programs sit at the intersection of corporate philanthropy and human resources (HR). These programs enable employees to volunteer their specialized skills to support non-profit organizations, while developing new skills along the way.²

In deze whitepaper gebruiken we medewerkersvrijwilligerswerk in de breedste zin, waarbij we inzoomen op de waarde ervan voor de employee-journey.

¹ Bron: www.social-enterprise.nl

² Bron: Skills-based volunteering: A systematic literature review of the intersection of skills and employee volunteering, Kiera Dempsey-Brench, Amanda Shantz, Ierland/Zwitserland, 2021



Waar staan we nu?

Aandacht groeit, actie blijft een uitdaging

Volgens recent onderzoek is een vijfde van de bedrijven in Nederland bezig met medewerkersvrijwilligerswerk; het merendeel daarvan (65%) biedt medewerkers de mogelijkheid om dit vrijwilligerswerk onder werktijd te doen.³

79%

wil graag werken voor een betrokken bedrijf

29%

doet actief mee aan de programma's voor medewerkersvrijwilligerswerk in hun bedrijf

Uit diverse recente onderzoeken blijkt dat vrijwilligerswerk door medewerkers belangrijk wordt gevonden en dat er veel belangstelling voor is.⁴

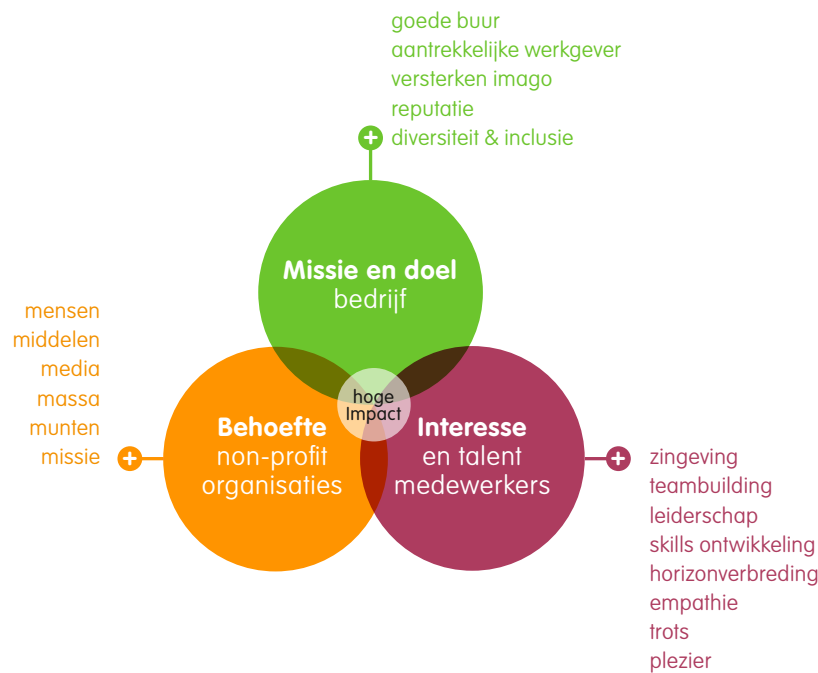
Hoewel deze cijfers de afgelopen jaren gestaag groeien, ervaren veel bedrijven nog een drempel om echt aan de slag te gaan met medewerkersvrijwilligerswerk. Wij horen regelmatig reacties als: 'We komen al handen en hoofden tekort en dan moeten we onze mensen ook nog ergens anders laten werken?' 'Als ik een teamlid moet missen voor vrijwilligerswerk, komt er nog meer druk te staan op de rest van het team. Hoe vang ik dat op?' Of: 'Wij willen dit wel gaan doen, maar hoe komen we in contact met de juiste organisaties?'

Het zijn begrijpelijke en terechte vragen, maar opvallend is dat ze vooral zijn gericht op de korte termijn. Juist door de stip wat verder weg te plaatsen, kunnen ook de voordelen van medewerkersvrijwilligerswerk op de langere termijn aan bod komen – en die wegen ruimschoots op tegen de mogelijke bezwaren van vandaag en morgen.

Medewerkersvrijwilligerswerk omarmen vraagt om het loslaten van de waan van de dag en de stap te zetten vanuit leiderschap en visie. Want het is een krachtig instrument dat voor alle betrokkenen positieve impact heeft. De Good Busy impact cirkel op de volgende pagina laat duidelijk zien dat vrijwillige inzet impact heeft op alle betrokken partijen.

³ Bron: [Geven in Nederland 2020 en 2022](#)

⁴ Bronnen: [Samen voor Eindhoven](#) en [CECP infographic 2020](#)



De Good Busy Impactcirkel: waar de drie cirkels elkaar overlappen, ontstaat de grootste impact, zowel voor het bedrijf, de medewerkers en de non-profitorganisaties. Win-win-win!

BIZZOMATE ZIET LAAG ZIEKTEVERZUIM EN BLIJE MEDEWERKERS

‘We trekken de juiste nieuwe collega’s aan’

IT-bedrijf Bizzomate is sinds de oprichting in 2012 bezig met medewerkersvrijwilligerswerk. Elke vrijdagochtend of -middag verlaat een flink aantal Bizzomates onze kantoren in Schiphol-Rijk, Dordrecht en het Limburgse Valkenburg om ergens de handen uit de mouwen te steken. Eigenaar Marc Gelissen: ‘Allereerst levert dit al een goede selectie op. Nieuwe collega’s zijn niet makkelijk te krijgen en we hebben gemerkt dat we met ons sociale karakter de juiste mensen in huis krijgen. Niet alleen zijn ze goed in hun werk, ze passen ook binnen het team, omdat we dezelfde normen en waarden delen.

Onze medewerkers hebben zelf de verantwoordelijkheid een plan te maken dat in elk geval aan één ding moet voldoen: uitdaging. We willen dat mensen uit hun comfort zone komen en ook echt iets kunnen leren. Om de paar maanden kijken ze met de groeicoördinator welke impact ze hebben gemaakt en hoe zij zelf zijn gegroeid. Doordat collega’s zelf hun vrijwilligerswerk kiezen, leren relativeren en zich als mens ontwikkelen, zitten ze goed in hun vel. Doordat er samen aan projecten wordt gewerkt die los staan van werk, leren de werknemers elkaar op een andere manier kennen en dat vergroot de teamspirit. Ik ben ervan overtuigd dat ons ziekteverzuim mede daardoor zo laag is.’



Waarom medewerkers-vrijwilligerswerk omarmen?

Een effectieve aanvulling op de employee-journey

Medewerkersvrijwilligerswerk is een krachtig instrument voor het werven, ontwikkelen en behouden van medewerkers. Het kan ook bij uitstek worden ingezet tijdens de employee journey, bijvoorbeeld voor de onboarding van nieuwe medewerkers, persoonlijke ontwikkeling en leiderschapsprogramma's. Het draagt bij aan het inzicht in en begrip voor diversiteit en inclusie. Bovendien is het een concrete invulling van de wens van veel bedrijven om zich niet alleen vanuit commerciële doelstellingen, maar ook vanuit een maatschappelijke missie (purpose) te verbinden met de samenleving.

Extra troef bij werven en vasthouden van medewerkers

In de cijfers op pagina 5 is te zien dat het overgrote deel van medewerkers graag wil werken voor een betrokken bedrijf én vrijwilligerswerk ziet als belangrijke factor voor hun welzijn. Nu er sprake is van grote krapte op de arbeidsmarkt, wordt het voor bedrijven belangrijker om zich te onderscheiden en kandidaten aan te spreken. Medewerkersvrijwilligerswerk positioneert jouw bedrijf als aantrekkelijke werkgever; je kunt je ermee onderscheiden van concurrenten. Bijkomend pluspunt: als medewerkers zich verbonden voelen met het bedrijf dankzij vrijwilligerswerk, is er 57% minder verloop.⁵

Extra troef voor transformerend leren

Medewerkersvrijwilligerswerk maakt transformerend leren mogelijk⁶. Dat is in het kort een diepe, zinvolle en constructieve manier van leren, die verder gaat dan het op de gebruikelijke manier verwerven van kennis. Het is 'Learning by doing', in dit geval leren met persoonlijke impact: medewerkers ontwikkelen naast functiegerichte en sociale vaardigheden ook een andere kijk op klanten en stakeholders, de maatschappij en hun rol daarin. Ze ontwikkelen empathische vaardigheden, leiderschapskwaliteiten, ontdekken misschien wel nieuwe talenten en leren anders samen te werken.

⁵ Bron: Doing good is good for you

⁶ Meer informatie in [de toolkit](#) van Good Busy.

● Extra troef die ruimte geeft aan inclusie

84% van de medewerkers krijgt als vrijwilliger meer inzicht in en een breder perspectief op de actuele uitdagingen in onze samenleving.⁷ Hun blik op de wereld wordt daarmee inclusiever. Daarmee is medewerkersvrijwilligerswerk een intrinsieke voedingsbron voor een organisatiecultuur die meer ruimte biedt voor diversiteit en inclusie.

● Extra troef voor de invulling van purpose

Medewerkersvrijwilligerswerk zorgt niet alleen voor persoonlijke zingeving van de individuele medewerker, maar ook voor een concrete invulling van de zingeving van het bedrijf. Steeds meer bedrijven zijn bezig met het verantwoorden van hun purpose aan hun verschillende stakeholders: hun bestaansrecht en positie in de maatschappij. Zij doen dat vanuit de overtuiging dat bedrijven met een duidelijke purpose op de langere termijn succesvoller zijn en meer continuïteit kunnen bieden. In wet- en regelgeving wordt er ook nadrukkelijk op gestuurd dat bedrijven zich op dit vlak beter gaan verantwoorden.

Bovendien worden zij door hun stakeholders beoordeeld op hun bijdrage aan de maatschappij. 61% van de bedrijven in Nederland draagt al actief bij aan de samenleving, vaak in de vorm van sponsoring en giften⁸, maar veel non-profitorganisaties zijn juist op zoek naar expertise en praktische ondersteuning. Met medewerkersvrijwilligerswerk snijdt het mes dan ook aan twee kanten.

VAN WERVING TOT PENSIOEN

Dr. Lonneke Roza deed jarenlang wetenschappelijk onderzoek naar onder andere de waarde van vrijwillige inzet via bedrijven: 'De link tussen maatschappelijke betrokkenheid - en daarmee vrijwilligerswerk - begint al ver voordat een werknemer in dienst is. Het neerzetten van je bedrijf als maatschappelijk betrokken is aantrekkelijk voor potentiële medewerkers. Dit effect werkt door als zij in dienst zijn, en heeft zelfs potentie om mensen in de laatste fase van hun professionele carrière te inspireren voor een maatschappelijke bijdrage na pensioen.'

Dr. Lonneke Roza, Head of community investment bij NN Group.

⁷ Bron: [Samen voor Eindhoven](#)

⁸ Bron: [Geven in Nederland, 2022](#)



Aan de slag gaan met medewerkersvrijwilligerswerk

Een beetje denken en vooral doen!

Voor wie aan de slag wil met medewerkersvrijwilligerswerk hebben we een simpel advies: geen woorden, maar daden! Wij geven een paar concrete tips om in actie te komen, die zijn gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek en ervaring in de praktijk.

STAP 1: Bepaal de route

Bezint eer ge begint: als je van tevoren bepaalt welke functie medewerkersvrijwilligerswerk kan vervullen binnen de organisatie, heb je er het meeste profijt van én creëer je als organisatie de maximale impact. Waar past medewerkersvrijwilligerswerk bijvoorbeeld in de HR-strategie? Waar kan aansluiting worden gevonden bij de bedrijfscultuur of de kernwaarden? Hoe kan het bijdragen aan de bedrijfsdoelstellingen en waar beleggen we taken en verantwoordelijkheden? Deze eerste stap hoeft niet te leiden tot uitvoerige beleidsstukken, maar enige inbedding in bestaand (HR-)beleid zorgt wel voor meer succes op termijn.

VIJF BASISPRINCIPES VOOR SUCCES

Een effectieve strategie voor medewerkersvrijwilligerswerk waarbij je als organisatie maximale impact creëert, is gebaseerd op vijf principes⁹:

Principe 1 ▶ Zoek de balans tussen bedrijfsstrategie en de passie van de medewerker.

Principe 2 ▶ Geef vorm aan effectieve partnerschappen.

Principe 3 ▶ Herken de veelzijdigheid van vrijwilligerswerk.

Principe 4 ▶ Zet medewerkersvrijwilligerswerk in als essentieel onderdeel van HR.

Principe 5 ▶ Integreer medewerkersvrijwilligersbeleid in de organisatiecultuur.

⁹ In de [toolkit voor social impact](#) van Good Busy worden de vijf principes uitgebreid toegelicht.

STAP 2: Ga leren in de praktijk

Wie een stap met medewerkersvrijwilligerswerk wil zetten, raden we aan om het gewoon te gaan doen. Een manier om dat aan te vliegen is door bijvoorbeeld één onderdeel van de employee-journey in te vullen met medewerkersvrijwilligerswerk. Vaak merken organisaties dat de drempel die aanvankelijk werd ervaren om een stap te zetten er in de praktijk niet of nauwelijks is. Een organisatie die tijdens de onboarding als teamactiviteit altijd een workshop mocktail-shaken deed, heeft die workshop vervangen door vrijwilligerswerk bij een zorginstelling. De reacties zijn zeer positief, van alle betrokkenen.



In principe kun je met elk onderdeel van de employee-journey een eerste stap zetten. De 'Toolkit voor transformerend medewerkersvrijwilligerswerk' beschrijft onder meer hoe je passende non-profitorganisaties vindt, hoe je de samenwerking vormgeeft en hoe je vervolgens medewerkers mobiliseert.

STAP 3: Neem bezwaren en drempels weg

Onderbezetting en de vaak al hoge werkdruk worden veel genoemd als redenen om medewerkers niet 'ook nog eens' vrijwilligerswerk te laten doen. Het is daarom zinvol om van tevoren duidelijk te communiceren over het waarom en hoe van medewerkersvrijwilligerswerk, wat de voordelen zijn en wat het voor alle partijen kan opleveren. Maar ook over hoe je dit als organisatie praktisch gaat invullen. Begin klein, met concrete activiteiten, door medewerkers die dat graag willen, evalueer en leer en zet daarna vervolgstappen. Het kan ook helpen om de maatschappelijke organisatie waar medewerkers zich vrijwillig voor gaan inzetten, als klant te zien: hoe kunnen wij deze specifieke klant gaan helpen en wat levert het ons op? Good Busy heeft een aantal handvatten op een rij gezet voor een businesscase.¹⁰ Ook vind je op www.goodbusy.nu meer tips hoe je intern drempels kunt wegnemen.

¹⁰ Zie [Good Busy purpose case](#)

STAP 4: Evalueer samen

Voor effectiviteit en draagvlak is het raadzaam om concrete stappen op het gebied van medewerkers-vrijwilligerswerk te evalueren. Bijvoorbeeld samen met leidinggevendenden, betrokken medewerkers en de non-profitorganisatie(s). Zo kun je tijdig bijsturen. Door alle betrokkenen hun ervaringen te laten delen, kan er bovendien nog meer saamhorigheid en enthousiasme ontstaan om samen het verschil te maken en ook individueel te groeien.

RUIMTE VOOR WERKGELUK

Nationaal en internationaal zijn er talloze voorbeelden hoe bedrijven vrijwilligerswerk een fundamentele plek geven in hun employee-journey. Zo zijn er bedrijven waar medewerkers de mogelijkheid krijgen om een aantal maanden maanden full-time bij een maatschappelijke organisatie vrijwilligerswerk te doen. Vaak in het kader van leiderschapsontwikkeling.

Maar er zijn veel meer manieren om vrijwilligerswerk onderdeel te maken van de employee-journey. Zo biedt ING haar medewerkers de ruimte om vrijwilligerswerk te doen en staan er ieder jaar bijvoorbeeld honderden medewerkers voor de klas tijdens de Week van het Geld. En medewerkers van 60 jaar en ouder krijgen de mogelijkheid om één dag per week hun kennis en kunde in te zetten bij maatschappelijke organisaties of onderwijsinstellingen op kosten van hun werkgever.¹¹

Bij IBM gaat dat zelfs nog een stap verder en bieden ze ook hun gepensioneerde medewerkers de mogelijkheid om als vrijwilliger mee te blijven doen met de maatschappelijke programma's van de organisatie.¹²

11 Bron: [ING](#)

12 Bron: [IBM](#)



Tot slot

Medewerkersvrijwilligerswerk werkt

Medewerkersvrijwilligerswerk wérkt. Wij hopen dat wij met deze whitepaper een inhoudelijke en praktische handreiking hebben gegeven voor HR-professionals en leidinggevendenden die een kans zien voor medewerkersvrijwilligerswerk binnen hun organisatie of team. Onze ervaringen bij uiteenlopende ondernemingen – zowel corporate als MKB-bedrijven – laten stuk voor stuk zien dat medewerkersvrijwilligerswerk niet alleen waardevol is voor de non-profitorganisatie en de mensen en doelen die daaraan zijn gekoppeld, maar juist ook voor het bedrijf dat medewerkersvrijwilligerswerk faciliteert en de medewerkers die als vrijwilliger aan de slag zijn. Medewerkersvrijwilligerswerk verdient een vaste plek binnen het strategische HR-beleid van elke organisatie. Samen met partners als NVP zet Good Busy zich met raad en daad in om dat ook te realiseren.

Meer informatie en vragen

Op de website www.goodbusy.nu is meer informatie en inspiratie te vinden, waaronder ook de in deze whitepaper genoemde toolkits. De NVP organiseert regelmatig webinars over dit onderwerp; houd de agenda in de gaten: www.nvp-hrnetwerk.nl

En mocht je zelf mooie activiteiten doen op dit gebied of je hebt aanvullingen of vragen over deze whitepaper, neem dan graag contact met ons op via goodbusy@nov.nl



Over Good Busy

Good Busy is een initiatief van Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV). Good Busy biedt kennis, inspiratie en actie om 'goed doen' met medewerkersvrijwilligerswerk eenvoudiger te maken. Daarmee maken we Nederland mooier; dat is goed voor jouw bedrijf, jouw medewerkers én de samenleving.



Over NVP

NVP is het netwerk voor HR-professionals dat staat voor kwaliteit, innovatie en uitdaging. Als netwerk dragen we bij aan de professionele ontwikkeling van leden en het HR-vak. Door als onafhankelijke HR-autoriteit actuele informatie en nieuwe inzichten te delen waarmee we leden verrassen met kennis en inspiratie.