

Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym / Annales. Ethics in Economic Life 2017
Vol. 20, No. 3, September 2017, 97–105
doi: <http://dx.doi.org/10.18778/1899-2226.20.3.07>

Urszula Gołaszewska-Kaczan

University of Białystok, Faculty of Economics and Management
e-mail: ulakaczan@o2.pl

Przyszłość wolontariatu pracowniczego – e-wolontariat?

Is E-volunteering the Future of Employee Volunteering?

The development of the Internet has created new opportunities in every field of social responsibility, including volunteering. An interesting new trend has been born – e-volunteering, which enables people to help others without leaving the house. E-volunteering is primarily based upon employee competences. It enables the sharing of knowledge and skills.

In the essay, the author ponders whether e-volunteering is a thriving phenomenon. She tries to describe the new trend, pointing out its benefits and possible related issues. In the thesis, it is stated that e-volunteering is in fact prosperous. It saves volunteers' time, reduces associated costs, and isn't only limited to the volunteers' neighborhood. However, this form of volunteering won't replace the traditional volunteering activities, especially those based upon direct contact with trainees.

Keywords: volunteering, e-volunteering, corporate social responsibility

JEL Classification: M14, Z13

1. Wprowadzenie

Idea społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw jest coraz lepiej znana i coraz bardziej popularna wśród polskich podmiotów gospodarczych. Firmy są bardzo kreatywne przy podejmowaniu działań z zakresu CSR (*Corporate Social Responsibility*). Świadczą o tym chociażby przykłady różnych praktyk, które przedstawiane są w corocznych raportach Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Powstawaniu nowych pomysłów na działania społecznie odpowiedzialne sprzyja też rozwój techniki i sposobów komunikowania się.

Jednym z przykładów nowego podejścia do działalności prospołecznej jest e-wolontariat. Ponieważ jest to zjawisko rozwijające się, celem niniejszego opracowania jest przedstawienie jego istoty. Podjęto też próbę określenia jego zalet, w porównaniu z tradycyjnym wolontariatem pracowniczym, oraz wskazania problemów związanych z tą formą aktywności społecznej.

W artykule została postawiona teza, iż e-wolontariat ma przyszłość, jednakże nie może on zastąpić, z racji specyfiki, tradycyjnych działań wolontariackich.

Celom opracowania podporządkowano układ artykułu. Ma on charakter teoretyczny, oparto go na analizie dostępnej literatury poświęconej zarówno społecznej odpowiedzialności, jak i wolontariatowi.

2. Wolontariat pracowniczy jako instrument społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw

Można przyjąć, iż początki idei społecznej odpowiedzialności (CSR) sięgają dziewiętnastego wieku, jednak rozpowszechniła się ona, przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych, w wieku dwudziestym, zaś podmioty europejskie zainteresowały się głębiej tą koncepcją dopiero w wieku dwudziestym pierwszym. Społeczna odpowiedzialność zakłada, iż przedsiębiorstwa są odpowiedzialne nie tylko za wypracowane przez siebie zyski, ale powinny wychodzić poza własne, egoistyczne interesy i włączać się w realizację celów społecznie pożytecznych. Według A. McWilliamsa, D.S. Siegela i P.M. Wrighta z CSR mamy do czynienia wtedy, gdy firma wykracza poza działalność nakierowaną na zaspokojenie własnych interesów i przestrzeganie przepisów prawa, angażując się w przedsięwzięcia mające na celu dobro społeczne¹.

Owe przedsięwzięcia mogą być realizowane w różnych obszarach, na rzecz różnorodnych grup interesariuszy. I tak norma *ISO 26000 Guidance on social responsibility* wyróżnia siedem obszarów działań w zakresie społecznej odpowiedzialności: ład organizacyjny, prawa człowieka, relacje z pracownikami, środowisko, uczciwe praktyki rynkowe, relacje z interesariuszami, zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej². Każdy z powyższych obszarów ma swoją specyfikę i dotyczy wybranych grup interesariuszy.

Z racji tematu niniejszego opracowania należy zwrócić uwagę na ostatni z wymienionych obszarów, określony jako społeczne zaangażowanie i rozwój społeczności lokalnej. Obejmuje on działania z zakresu wspierania szeroko rozumianej społeczności lokalnej. Według normy ISO 26000 dobre praktyki z tego obszaru muszą opierać się na dialogu społecznym i polegać powinny na samodzielnym bądź wraz z organizacjami społecznymi włączaniu się w proces planowania i realizacji projektów społecznych w takich obszarach, jak np. edukacja

¹ Cf. S. Zapłata, M. Kaźmierczak, *Ryzyko, ciągłość biznesu, odpowiedzialność społeczna. Nowoczesne koncepcje zarządzania*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011, s. 163.

² *Encyklopedia CSR*, hasło ISO 26000, <http://odpowiedzialnybiznes.pl/hasla-encyklopedii/iso-26-000/> (data dostępu: 30.04.2016).

i kultura, zdrowie, rozwój i dostęp do technologii³. Działania na rzecz społeczności lokalnej mogą przy tym przyjmować różną formę. Może być to pomoc finansowa lub rzeczowa, może to być także wolontariat pracowniczy.

Wolontariat pracowniczy jest odmianą szeroko pojętego wolontariatu. Słowo wolontariusz wywodzi się od łacińskiego *volontarius*, oznaczającego „dobrowolny”, ale także praktykanta pracującego w celu nauczania się zawodu bez wynagrodzenia⁴. Według Stowarzyszenia Centrum Wolontariatu wolontariat jest to bezpłatne, dobrowolne działanie na rzecz innych; działanie świadome i wykraczające poza więzi rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie. W wolontariacie ważna jest, oczywiście obok innych wyróżnionych w przytoczonej definicji cech, przede wszystkim własna inicjatywa, związana z brakiem przymusu. Wolontariat to określona postawa i stan ducha⁵.

Idea wolontariatu jest już w Polsce szeroko znana. Praca wolontariacka staje się w naszym kraju coraz bardziej popularna, a zapotrzebowanie na nią ciągle rośnie, dlatego ważne jest, aby kolejne osoby włączały się do grona wolontariuszy i starały się nieść pomoc potrzebującym.

Praca wolontariacka może być organizowana w różny sposób. Wolontariat w tradycyjnym wydaniu wiąże się z zaangażowaniem indywidualnych osób, występujących w swoim imieniu i pracujących „na własny rachunek”. Analizowany w tym miejscu wolontariat pracowniczy – jak sugeruje już samo określenie – polega na zaangażowaniu pracowników, którzy reprezentują konkretną firmę i pracują tak naprawdę na jej rachunek. Rozpatrywany wolontariat pracowniczy jest instrumentem wykorzystywanym przez przedsiębiorstwa w ramach ich prospołecznej działalności.

A. Bejma definiuje wolontariat pracowniczy jako zaangażowanie się pracowników firm komercyjnych w dobrowolną działalność na rzecz organizacji i instytucji społecznych⁶. Wolontariat pracowniczy określić można też jako trójstronne powiązanie pomiędzy wolontariuszami (pracownikami), firmą i beneficjentami (odbiorcami pomocy), oparte na planowanym działaniu i wzajemnej współpracy, która przybiera formę pewnego rodzaju synergii⁷.

Wolontariat pracowniczy, realizowany w ramach działań społecznie odpowiedzialnych, nie podlega uregulowaniom zawartym w Ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, pozostawiając dzięki temu realizującym go podmiotom wiele swobody. Jednocześnie wpływa to

³ ISO 26000, <http://www.odpowiedzialnafirma.pl/o-csr/iso-26000> (data dostępu: 30.04.2017).

⁴ W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1975, s. 1047.

⁵ M. Dudkiewicz, *Wolontariat pracowniczy – między emocjami a racjonalnością. Raport z badań jakościowych poświęconych pracowniczemu wolontariatowi kompetencji*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011, s. 5–6.

⁶ A. Bejma, *Wolontariat w Polsce i w Europie Środkowo-Wschodniej. Prawo i praktyka*, OW Oficyna Wydawnicza ASPRA, Warszawa 2012, s. 39.

⁷ K. Lorecka, *Wolontariat pracowniczy w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji, Warszawa 2011, s. 20.

na postrzeganie tego zjawiska i odmawianie mu przez część specjalistów statusu wolontariatu. Twierdzą oni, iż jest to raczej marketing społeczny, narzędzie PR czy sposób integrowania pracowników.

Ponadto problematyczna jest w tym przypadku dobrowolność zaangażowania. Może być ono wynikiem manipulacji albo zakamuflowanego przymusu psychicznego. Żeby (...) mógł nabrać cech iście wolontariackich, powinien mieć charakter dobrowolny, a pracujący wspólnie wolontariusze na czas zaangażowania społecznego muszą zawieszać zależności służbowe. Inaczej wolontariusze będą nadal w pracy w firmie⁸.

Pomimo tych argumentów trudno odmówić wolontariatowi pracowniczemu pozostałych przymiotów wolontariatu, tj. działania na rzecz innych, bezpłatności czy wykraczania poza więzi rodzinno-koleżeńsko-przyjacielskie. Można też uznać, że wskazywane przez sceptyków różnice uwzględniono w dodaniu do słowa wolontariat właśnie przymiotnika „pracowniczy”.

Jaka jest skala zainteresowania wolontariatem pracowniczym? Już w 1992 roku 31% amerykańskich przedsiębiorstw, przebadanych przez Points of Light Foundation, realizowało programy wolontariatu pracowniczego, zaś w roku 1999 było ich aż 81%. Z kolei badania przeprowadzone przez organizację Business in The Community i PRIMA Europe pokazały, iż w połowie lat 90. jedna na trzy duże firmy brytyjskie prowadziła programy wolontariatu dla pracowników i oddelegowania do pracy dla organizacji społecznych. Pod koniec pierwszego dziesięciolecia XXI wieku ponad 90% przedsiębiorstw z listy Fortune 500 realizowało programy z tego zakresu⁹.

W Polsce zainteresowanie wolontariatem pracowniczym jest zdecydowanie mniejsze. W ramach II Ogólnopolskiego Badania Wolontariatu Pracowniczego, przeprowadzonego na 210 największych firmach, wykazano, że programy z tego zakresu prowadzi jedynie 5–7% podmiotów, zaś 18% firm, które na razie nie realizują takich działań, rozważa ich wdrożenie¹⁰. Rozwój wolontariatu pracowniczego w naszym kraju jest więc kwestią przyszłości. Stąd konieczność popularyzacji tej formy aktywności, wskazywania płynących z niej profitów, a jednocześnie poszukiwania nowych jej form, dostosowanych do możliwości poszczególnych przedsiębiorstw.

Działania podejmowane w ramach wolontariatu pracowniczego nie odbiegają od tych realizowanych przez „zwykłych” wolontariuszy. Różnorodność tych działań i możliwe obszary zaangażowania przedstawia tabela nr 1.

⁸ M. Górecki, *Idea, instytucjonalizacja i funkcje wolontariatu*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2013, s. 143–144.

⁹ Cf. U. Gołaszewska-Kaczan, *Zaangażowanie społeczne przedsiębiorstwa*, Wyd. UwB, Białystok 2009, s. 107.

¹⁰ *II Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego. Wolontariat pracowniczy w największych firmach w Polsce*, Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Warszawie, Warszawa 2013, s. 8.

Tabela 1. Miejsca świadczenia usług wolontariackich i przykładowe działania w tych obszarach

Najczęstsze miejsca świadczenia usług wolontariackich	Przykładowe podejmowane działania
Świetlice socjoterapeutyczne, placówki opiekuńczo-wychowawcze	animacja społeczno-kulturalna pomoc w nauce organizowanie dodatkowych zajęć pozalekcyjnych
Organizacje dobroczynne, charytatywne, kościelne	kwesty pieniężne kwesty rzeczowe pomoc w pracach biurowych
Hospicja	pomoc medyczna bezpośredni kontakt z chorymi
Organizacje i ruchy ekologiczne	edukacja ekologiczna akcje, happeningi i festyny ekologiczne opieka nad zwierzętami w schroniskach
Organizacje polityczne	edukacja polityczna i obywatelska praca w biurze partii, prace biurowe i administracyjne
Organizacje kulturalne	edukacja kulturalna, historyczna, ratowanie i ochrona dóbr architektonicznych

Źródło: opracowanie własne na podstawie A. Bejma, *Wolontariat w Polsce i w Europie Środkowo-Wschodniej. Prawo i praktyka*, OW ASPRA, Warszawa 2012, s. 41.

3. E-wolontariat jako forma wolontariatu pracowniczego

Wskazanie przykładowych działań wolontariackich pozwala zauważyć, iż aktywność ta może być realizowana w formie wolontariatu kompetencyjnego i akcyjnego. W ramach wolontariatu akcyjnego pomaga się beneficjentom w różny sposób, ale zazwyczaj są to działania niemające wyraźnego powiązania z umiejętnościami i doświadczeniem zawodowym pracowników firmy, w oderwaniu od jej profilu¹¹. To najczęściej prace fizyczne, np. remonty pomieszczeń w placówkach użyteczności publicznej, prace porządkowe, ale także opieka nad chorymi lub zwierzętami czy zbieranie podpisów w różnych akcjach.

Wolontariat kompetencyjny z kolei, jak sugeruje nazwa, opiera się na wykorzystaniu określonych kompetencji firmy lub jej pracowników. W jego ramach przekazywana lub wykorzystywana jest specjalistyczna wiedza zatrudnionych w przedsiębiorstwie osób. W tym rodzaju wolontariatu pracodawca, *udostępniając swoje zasoby (kadrowe, finansowe), kroi program „szyty na miarę” i dopasowany do własnego potencjału i możliwości*¹².

¹¹ M. Januszewicz, *Pomagać można na różne sposoby. Wolontariat kompetencyjny i akcyjny*, „Raport” ThinkTank 2011, s. 41.

¹² M. Dudkiewicz, op. cit., s. 23.

Wolontariat pracowniczy może być przy tym realizowany w postaci wolontariatu bezpośredniego lub pośredniego. W pierwszym przypadku wolontariusze podejmują określone działania w siedzibie instytucji czy organizacji społecznej w bezpośredni, osobisty sposób kontaktują się z podopiecznymi.

Obecnie, wraz z rozwojem technicznych możliwości komunikowania się, coraz bardziej popularny staje się wolontariat pośredni – określane też e-wolontariatem, wolontariatem online czy wolontariatem wirtualnym. Najprościej e-wolontariat zdefiniować można jako *zadania wykonywane dobrowolnie i bez wynagrodzenia przez wolontariuszy – pracowników za pośrednictwem internetu*¹³. Zdecydowanie szerzej definiują wolontariat online P. Rokicka i M. Kacprowicz. Według tych autorek jest to wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych, w szczególności internetu, w dobrowolnych działaniach pracowników danej firmy, pozwalające społecznościom lokalnym na uzupełnianie kapitałów: ludzkiego – między innymi poprzez dostęp do wiedzy i kompetencji ekspertów, społecznego – poprzez wykorzystanie wsparcia od internetowych grup pomocy i samopomocy, materialnego – dzięki budowaniu nowych sposobów pozyskiwania funduszy i minimalizowaniu kosztów działania oraz wiedzy i kompetencji – poprzez dostęp do źródeł wiedzy, mechanizmu crowdsourcingu, wsparcia branżowego e-wolontariuszy¹⁴. W ramach tego wolontariatu pracownicy mogą np. podjąć się tłumaczeń, zarządzania systemami informatycznymi, pisania i przygotowywania materiałów promocyjnych czy projektów graficznych, moderowania forów internetowych, prowadzenia blogów czy witryn internetowych¹⁵.

Biorąc pod uwagę rozwój możliwości technicznych, wiele osób sądzi, iż to właśnie e-wolontariat może być przyszłością wolontariatu pracowniczego. Ta forma pracy wolontariackiej pozwala bowiem na osiąganie klasycznych korzyści związanych z wolontariatem. Dla wolontariuszy jest to więc źródło samorealizacji, ale także pomysł na aktywne, ciekawe i pożyteczne spędzenie wolnego czasu. Dodatkowo wolontariat pozwala zdobyć doświadczenie, wykształcić określone umiejętności. Podmioty korzystające z takiej formy wsparcia zmniejszają koszty działania oraz, co bardzo ważne, uzyskują dostęp do wiedzy i kompetencji wolontariuszy. Firma kształtuje swój pozytywny wizerunek tak wśród odbiorców zewnętrznych, jak i wśród własnych pracowników.

Wykorzystanie w działalności wolontariackiej internetu pozwala jednocześnie na realizację dodatkowych korzyści. Po pierwsze, dla firmy jest to sposób zwiększania efektywności działań społecznych przy jednoczesnym minimalizowaniu kosztów ich realizacji¹⁶. Odpadają np. koszty dojazdów pracowników, które firmy często refundują, koszty materiałów wykorzystywanych w siedzibach beneficjentów. E-wolontariat pracowniczy najczęściej ma charakter wolontariatu kompetencji, stąd świadczony jest na bardziej profesjonalnym poziomie.

¹³ *E-wolontariat. Co to takiego?*, <http://www.e-wolontariat.pl/pl/czym-jest-e-wolontariat/definicja/item/132-e-wolontariat-co-to-takiego> (data dostępu: 28.04.2017).

¹⁴ P. Rokicka, M. Kacprowicz, *Wolontariat i e-wolontariat jako narzędzia budowania dobra wspólnego*, http://lokalnepartnerstwa.org.pl/file/fm/BIBLIOTEKA/manuale/Wolontariat_i_ewolontariat_jako_narzedzia_budowania_dobra_wspolnego.pdf, s. 4 (data dostępu: 27.04.2017).

¹⁵ A. Bejma, op. cit., s. 48.

¹⁶ P. Rokicka, M. Kacprowicz, op. cit., s. 5.

Wśród zalet e-wolontariatu wskazać można także¹⁷:

- (1) zadowolenie pracowników z bycia ekspertem,
- (2) dzielenie się potrzebną komuś wiedzą,
- (3) podniesienie własnej samooceny,
- (4) łatwość jego zorganizowania,
- (5) docieranie do grup potencjalnych przyszłych klientów i budowanie z nimi relacji,
- (6) efekt multiplikacji oddziaływania – osoby, które otrzymały pomoc, mogą dalej korzystać z nabytej wiedzy, a nawet przekazywać ją kolejnym beneficjentom.

Do korzyści można zaliczyć również to, że nawet pracownicy wykonujący w rodzimych firmach zadania nie zawsze bezpośrednio związane z nowymi technologiami mają szansę, dzięki zaangażowaniu w e-wolontariat, na podniesienie swoich kompetencji cyfrowych i poznanie nowych narzędzi. Szeroki wybór aktywności powoduje zaś, że działać mogą nawet ci, których czas wolny jest bardzo ograniczony, jest to zatem doskonała forma aktywności dla osób zapracowanych. E-wolontariat to często zadania zajmujące stosunkowo niewiele czasu, które wykonać można w drodze do pracy lub podczas przerwy na lunch¹⁸.

Warto też zauważyć, iż wolontariusze nie muszą ograniczać się jedynie do beneficjentów z okolic miejsca ich zamieszkania czy pracy, powstaje możliwość pomocy podmiotom właściwie na całym świecie, można działać nawet wtedy, gdy w pobliżu firmy nie ma potrzebujących pomocy. Firma może zaangażować się w projekty o zasięgu ponadlokalnym, podjąć w tym zakresie współpracę z przedsiębiorstwami i organizacjami z całego świata, a tym samym nawiązać nowe kontakty, także biznesowe.

Jednocześnie A. Jadczyk dodaje, że anonimowość, która wiąże się z internetem i z udzielaniem pomocy przy jego użyciu, często pozwala na realizację działań, które dotyczą spraw trudnych, kontrowersyjnych i tematów tabu¹⁹.

Wirtualny wolontariat jest wielką szansą na zaangażowanie w działalność społeczną pracowników, którzy do tej pory z różnych przyczyn nie mogli fizycznie uczestniczyć w działalności wolontariackiej, np. pracowników niepełnosprawnych, starszych czy będących rodzicami, którzy wolny czas poświęcają opiece nad dziećmi²⁰. W konsekwencji wykorzystywanie przez firmę e-wolontariatu może doprowadzić do zwiększenia zainteresowania pracowników działalnością wolontariacką oraz do wzbogacenia i uatrakcyjnienia instytucji wolontariatu pracowniczego.

¹⁷ F. Pazderski, *E-wolontariat kompetencyjny: korzyści i wyzwania*, Raport ThinkTank 2011, s. 62.

¹⁸ Podręcznik e-wolontariatu, s. 36, http://e-wolontariat.pl/wp-content/uploads/2017/02/FDS_Podrecznik_E-wolontariatu.pdf (data dostępu: 29.04.2017).

¹⁹ A. Jadczyk, *E-wolontariat, czyli realne korzyści z wirtualnej pomocy*, <http://www.internetstandard.pl/news/E-wolontariat-czyli-realne-korzysci-z-wirtualnej-pomocy,374893.html> (data dostępu: 28.04.2017).

²⁰ *Korzyści z e-wolontariatu*, <http://e-wolontariat.pl/blog/korzysci-z-ewolontariat/> (data dostępu: 28.04.2017).

F. Pazderski zwraca jednak uwagę na cztery istotne wady e-wolontariatu. Zalicza do nich²¹:

- (1) odpersonalizowanie udzielanej pomocy, co w rezultacie utrudnia wolontariuszom dostrzeżenie efektów ich aktywności,
- (2) wolontariusz nie odrywa się tak naprawdę od pracy, nie uzyskuje więc korzyści w postaci przerwania rutyny,
- (3) wolontariusz nie integruje się z innymi pomagającymi, ponieważ e-wolontariat najczęściej świadczony jest indywidualnie,
- (4) kontakt przez internet może nie wystarczyć do pełnego naświetlenia i rozwiązania problemu beneficjenta.

M. Dudkiewicz dodaje także, iż e-wolontariat, który, jak zaznaczono wcześniej, często nie jest rzeczywistym oderwaniem się od pracy, stać się może kolejnym obowiązkiem i stracić urok odmienności. Wolontariat wirtualny, jako wolontariat indywidualny, nie daje szans na lepsze poznanie współpracowników, zawarcie nowych przyjaźni, nabycie nowych umiejętności społecznych. Jak czytamy w *Raporcie z badań jakościowych poświęconych pracowniczemu wolontariatowi kompetencji*, e-wolontariat *pozbawiony zostaje również waloru zespołowego, a więc korzystnej dla firmy okazji do integracji zespołów pracowniczych, zyskania nowych umiejętności, wyłonienia się nowych liderów – pracownicy pozostają dalej w swoich zwykłych rolach zawodowych*²².

Jednocześnie autor podkreśla, że w ramach wolontariatu bezpośredniego wolontariusz ma większą pewność, iż pomaga osobom faktycznie wsparcia potrzebującym, zaś e-wolontariat odczuwacza i zubaża kontakt z beneficjentami²³.

E-wolontariat, który, jak już podkreślono, jest najczęściej wolontariatem kompetencyjnym, pozbawia w pewnym sensie możliwości dzielenia się w jego ramach swoimi zainteresowaniami czy pasjami pozazawodowymi.

Warto również zauważyć, że jest to forma wolontariatu, która nie znajduje zastosowania w wielu obszarach. Nie sprawdzi się on przykładowo tam, gdzie największe znaczenie ma właśnie bezpośredni kontakt z beneficjentami. Pomoc osobom chorym, kontakt z przebywającymi w szpitalach dziećmi czy opieka nad zwierzętami w schronisku nie zostaną zrealizowane za pomocą e-wolontariatu. Można więc uznać, że sprowadza się on jedynie do pewnych profesjonalnych sfer działalności.

4. Podsumowanie

Jak starano się wykazać w opracowaniu, e-wolontariat, realizując korzyści płynące z tradycyjnego wolontariatu, ma szereg dodatkowych zalet. Nie przesądza to jednak o jego większej skuteczności. Wydaje się, że ta forma pomagania nie zastąpi wielu tradycyjnych działań wolontariackich, zwłaszcza tych, które nastawio-

²¹ F. Pazderski, op. cit., s. 63.

²² M. Dudkiewicz, op. cit., s. 21.

²³ Ibidem.

ne są na osobistych kontakt z podopiecznymi. Obie formy wolontariatu pracowniczego uzupełniają się jednak i wzbogacają katalog prac, które pracownicy firmy mogą wykonywać na rzecz innych.

Bibliografia

- II Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego. Wolontariat pracowniczy w największych firmach w Polsce*, Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Warszawie, Warszawa 2013. Bejma A., *Wolontariat w Polsce i w Europie Środkowo-Wschodniej. Prawo i praktyka*, Oficyna Wydawnicza ASPRA, Warszawa 2012.
- Dudkiewicz M., *Wolontariat pracowniczy – między emocjami a racjonalnością. Raport z badań jakościowych poświęconych pracowniczemu wolontariatowi kompetencji*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2011.
- E- wolontariat. Co to takiego?*, http://www.e-wolontariat.pl/pl/czym-jest-e-wolontariat/definicja/item/132-e-wolontariat-co-to-takiego_
- Encyklopedia CSR*, hasło ISO 26000 <http://odpowiedzialnybiznes.pl/hasla-encyklopedii/iso-26-000/>.
- Gołaszewska-Kaczan U., *Zaangażowanie społeczne przedsiębiorstwa*, Wyd. UwB, Białystok 2009.
- Górecki M., *Idea, instytucjonalizacja i funkcje wolontariatu*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2013.
- ISO 26000*, <http://www.odpowiedzialnafirma.pl/o-csr/iso-26000>.
- Jadcak A., *E-wolontariat, czyli realne korzyści z wirtualnej pomocy*, http://www.internetstandard.pl/news/E-wolontariat-czyli-realne-korzysci-z-wirtualnej-pomocy,37489_3.html.
- Januszewicz M., *Pomagać można na różne sposoby. Wolontariat kompetencyjny i akcyjny*, Raport ThinkTank 2011.
- Kopaliński W., *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1975.
- Korzyści z e-wolontariatu*, <http://e-wolontariat.pl/blog/korzysci-z-ewolontariat/>.
- Lorecka K., *Wolontariat pracowniczy w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji, Warszawa 2011.
- Pazderski F., *E-wolontariat kompetencyjny: korzyści i wyzwania*, Raport ThinkTank, 2011.
- Podręcznik e-wolontariatu*, http://e-wolontariat.pl/wp-content/uploads/2017/02/FDS_Podręcznik_E-wolontariatu.pdf.
- Rokicka P., M. Kacprowicz, *Wolontariat i e-wolontariat jako narzędzia budowania dobra wspólnego*, http://lokalnepartnerstwa.org.pl/file/fm/BIBLIOTEKA/manuala/Wolontariat_i_ewolontariat_jako_narzedzia_budowania_dobra_wspolnego.pdf.
- Zapłata S., M. Kaźmierczak, *Ryzyko, ciągłość biznesu, odpowiedzialność społeczna. Nowoczesne koncepcje zarządzania*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2011.