

III Ogólnopolskie Badanie Wolontariatu Pracowniczego Wyniki wstępne

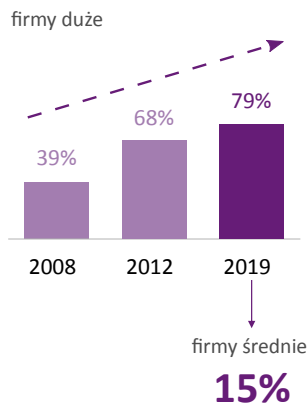
W 2019 roku po raz pierwszy badanie objęło firmy średnie (50-250 pracowników).

Badane były 3 grupy: decydentów, pracowników i beneficjentów działań wolontariatu pracowniczego.

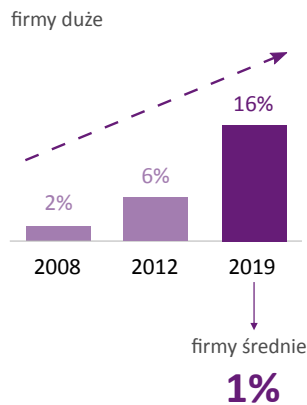


Kluczowe wskaźniki

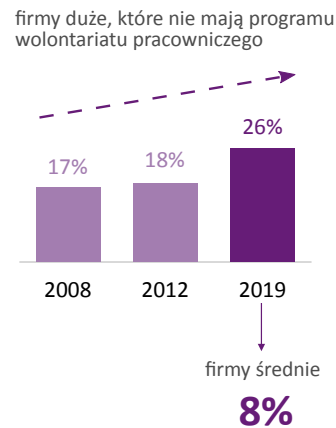
Poziom świadomości pojęcia wolontariat pracowniczy



Posiadanie programu wolontariatu pracowniczego



Zainteresowanie wprowadzeniem wolontariatu pracowniczego



Przykładowe korzyści z posiadania programu wolontariatu pracowniczego



w opinii pracowników ocena w skali 1-10



Kompetencje

podnoszone przez pracowników w ramach wolontariatu pracowniczego



W opinii decydentów



W opinii pracowników



88% wolontariuszy

twierdzi, że program wolontariatu pracowniczego ma wpływ na postrzeganie przez nich swojego miejsca pracy

Metodologia badań

3 badane grupy, 817 wywiadów

Decydenci: 198 wywiadów CATI, o śr. dł. 35 min.

Pracownicy: 578 wywiadów CAWI z wywiadem o śr. dł. 10 min.

Beneficjenci: 41 organizacji i podmiotów CAWI z wywiadem o śr. dł. 10 min.

Wybrane wyzwania dla programów wolontariatu pracowniczego



W opinii decydentów

52% firm

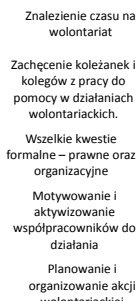
doświadczły trudności na etapie planowania programu wolontariatu pracowniczego. Najczęściej wskazywano ograniczone zainteresowanie pracowników programem.

43% firm

doświadczły trudności na etapie realizacji programu wolontariatu pracowniczego. Najczęściej wskazywano niedopasowanie liczby wolontariuszy do projektu (raz za dużo, raz za mało).



W opinii pracowników



W opinii beneficjentów



Organizatorzy



Realizator badania



Partnerzy badania



Partnerzy medialni



Pełny raport z badań zostanie upubliczniony w grudniu, z okazji przypadającego wtedy Dnia Wolontariusza.

#VolunteerPL
#CSRwPL