



Pentru că 2011 este Anul European al Voluntariatului, acest concept pare să fi intrat în vocabularul "uzual" al societății, cu atât mai mult cu cât Barometrul European din mai 2010 arată că sunt 100 de milioane de voluntari în Uniunea Europeană, dintre care 4 milioane sunt români. Mai mult decât atât, în acest an vorbim, de asemenea, despre proiecte de implicare civică sau despre CSR, bune practici ce sunt în continuă creștere în România. Dar cum se leagă de fapt aceste fațete ale realităților sociale, ce implicații au ele pentru sectorul privat, de exemplu?

Teoriile de management al relațiilor, de comunicare sau relații publice definesc termenul de responsabilitate socială drept datoria "morală" a unei companii de a "da înapoi" societății în care activează, de a "face bine" publicurilor sale interne și externe și nu numai. Însă cum stau lucrurile în practică? Din fericire, nevoia de politici de CSR începe să se facă simțită tot mai tare, iar companiile răspund pozitiv, adoptând astfel de valori în cadrul misiunii lor, ba chiar cerând o astfel de deschidere și din partea angajaților ori posibililor angajați. Acest fapt este interesant tocmai pentru că, adoptând astfel de bune practici, companiile sunt văzute de către angajați ca fiind de încredere, orientate către binele social, "mai umane".

De altfel, la rândul lor angajații se pot bucura de astfel de programe corporatiste, tocmai pentru că au posibilitatea de a își dezvolta abilitățile personale, de a intra în contact cu noi medii, de a își lărgi orizonturile, de a contribui la o cauză socială pe care o susțin personal sau de desfășura activități pe care își doreau să le facă, dar nu aveau suficient timp. Un articol publicat pe [employment-studies.co.uk](http://employment-studies.co.uk) numește, de altfel, practicile de CSR drept bune practici de HR în interiorul unei companii, tocmai pentru că angajații devin o parte direct interesată a acestor proiecte. Mai mult decât atât, un articol din revista Forbes intitulat "Can CSR retain employees?" ridică tocmai această problemă, arătând că, în cele din urmă, este vorba despre a construi relații de încredere și de durată.

Văzute din perspectiva asta, activitățile de CSR sunt a "win-win-win" situation, pentru că angajații, angajatorii și societatea au de câștigat câte ceva la rândul lor, depășindu-se astfel aspectele "business" ale relațiilor. Cu toate acestea, voluntariatul în interiorul companiilor și susținut de companii, deși se află pe o linie ascendentă, este încă redus în comparație cu mediile europene. Tot un articol din Forbes (<http://www.forbes.com/sites/csr/2011/05/31/bias-against-progress/>) prezintă Islanda și Olanda, spre exemplu, ca țări model pentru astfel de acțiuni de responsabilitate socială, vorbindu-se, de asemenea, de investițiile pe care aceste țări le fac înspre dezvoltarea sustenabilă, reciclare sau inovație.

Pornind de la aceste perspective, GRASP (Societatea Globală a Tinerilor Profesioniști Români) organizează cea de-a patra conferință anuală pe tema Proiect Romania 2020: Pentru că ne pasă. Rolul implicării civice în dezvoltarea României, Amsterdam 18-20 noiembrie 2011. Prin această conferință, GRASP își propune să răspundă tocmai la aceste întrebări despre voluntariat sprijinit de angajator și implicare civică în general și să identifice soluții pentru a dezvolta aceste practici pe viitor. Pe lângă panelul dedicat CSR-ului, la conferință se vor aborda mai multe teme: de la care sunt tendințele de implicare civică în România și modele de bune

## CSR: implicare, trend sau investiție?

Scris de Alice Teodorescu

Vineri, 07 Octombrie 2011 12:22

---

practici, la cum trecem de la implicarea civică la organizarea comunitară și la formarea unei culturi a participării. În fond, trend sau nu, CSR-ul este o necesitate, fapt dovedit atât la nivel de experiență, cât și în numeroase studii.

GRASP oferă burse parțiale de transport și cazare. Pentru mai multe detalii despre cum poți participa, accesează <http://www.mygrasp.org/highlights/project-romania-2020-12/> .