

Podsumowanie konsultacji

realizowanych w projekcie „Od akcyjnego zaangażowania do aktywnego obywatelstwa - rozwój wolontariatu pracowniczego w Polsce”

Warszawa 09.12.2021 r.

Podsumowanie

Niniejszy dokument zawiera **podsumowanie dyskusji, rozmów i tematów poruszonych podczas konsultacji**, w których wzięły udział osoby uczestniczące w projekcie „Od akcyjnego zaangażowania do aktywnego obywatelstwa - rozwój wolontariatu pracowniczego w Polsce” oraz eksperci, doświadczeni koordynatorzy wolontariatu pracowniczego przedstawiciele firm partnerskich Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Konsultacje odbyły się **9.12.2021 w formule on-line**.

Ze strony eksperckiej w konsultacjach wzięli udział:

- Joanna Gajda – BNP Paribas Bank Polska
- Adrianna Lepka – Forum Odpowiedzialnego Biznesu
- Dominika Sztuka-Arak – Cemex Polska
- Małgorzata Wałędzińska-Półtorak – Kompania Piwowarska
- Joanna Warmuz - ING Bank Śląski

Dyskusję moderował:

- Karol Krzyczkowski – Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Projekt realizowany jest do końca 2022 roku, nabór do projektu jest ciągły. Harmonogram działań, formularz zgłoszeniowy oraz informacje o projekcie dostępne są na stronie <https://odpowiedzialnybiznes.pl/wolontariat/>.

W dokumencie staraliśmy się zachować oryginalną treść wypowiedzi i nie ingerować w nie redakcyjnie.

Kontakt

Karol Krzyczkowski

menedżer projektów

karol.krzyczkowski@fob.org.pl

Jak przekonać zarząd, żeby w firmie ruszył wolontariat pracowniczy?

Komunikacja z zarządem

- Rozmawiać z zarządem indywidualnie, “wybadać” temat, zanim się go zaproponuje na spotkaniu. Żeby nikt nie był zaskoczony, a temat nie pojawił się nagle, znikąd.
- Pierwsze działanie społeczne, jeszcze bez programu, zorganizowaliśmy przy okazji dorocznego spotkania kadry menedżerskiej. Zarząd też był tam obecny i działanie to od razu ilustrowało co chcemy robić. Były tam osoby, które od razu się zaangażowały, i też takie, które były nastawione do tego sceptycznie, ale dzięki temu wiedzieliśmy, że nie jesteśmy w tych działaniach sami.

Istniejące praktyki

- Podać przykłady czegoś, co już się zadziało w firmie.
- Pokazać inspiracje i działania z innych firm o zbliżonej wielkości, z tego samego sektora, z tego samego regionu.
- Podać liczby z badań, pokazać statystyki.
- Pokazać działania pracowników, którzy już coś robią poza pracą.

Dokumenty kluczowe zewnętrzne

- Pokazać Kartę Zasad Wolontariatu Pracowniczego, która pokazuje korzyści z takich aktywności [https://www.liderzyprobono.pl/u-nas-i-u-innych/karta-zasad-wolontariatu-pracowniczego_2159].

Dokumenty kluczowe wewnętrzne

- Powołać się na misję społeczną firmy i pokazać jak wolontariat pracowniczy może tę misję wspierać. Jeśli firma nie ma takiej misji, nie ma zapisów o działaniach społecznych w strategii, to pokazać, że warto je mieć.
- Jesteśmy częścią dużej grupy międzynarodowej. Strategia zrównoważonego rozwoju wprowadzona przez grupę miała obszar społeczny, w którym zakładała wolontariat pracowniczy. Dlatego nie mieliśmy barier, bo wiadomo było, że musimy to rozwijać.

Korzyści dla pracowników

- Pokazać korzyści dla pracowników - integracji, rozwoju, wyłanianie się liderów z kompetencjami, pokazać wolontariat pracowniczy jako element HR
- Warto przekonać zarząd pokazując rozwój kompetencji pracowników. Zarządzanie projektami jest jedną z kompetencji miękkich, menedżerskich, które się rozwija przy wolontariacie pracowniczym.
- Opinie pracodawców i wpływ na pracowników są pokazane w III Ogólnopolskich Badaniach Wolontariatu Pracowniczego [<https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/iii-ogolnopolskie-badanie-wolontariatu-pracowniczego/>]

Wdrożenie

- Przy naszym wdrożeniu (kilkanaście lat temu) nie mieliśmy budżetu na tego typu działania. W naszym przypadku trudnością nie było przekonanie zarządu, tylko najpierw przekonanie

HR, po to, żeby wygospodarować budżet komunikacyjny / szkoleniowy / integracyjny, żeby kawałek tego budżetu przeznaczyć na działania społeczne.

- Wyjazdy integracyjne to dobry sposób na uruchomienie działań społecznych, bo mają swój budżet i od razu mamy pracowników, którym możemy coś zaproponować.
- W przypadku organizacji z fundacjami korporacyjnymi zwykle jest łatwiej, bo mają swoje budżety i wszystko łatwiej skanalizować właśnie przez fundację, jako osobny podmiot i organizację pozarządową.
- To nie musi być od razu wielki projekt. Czasami wystarczy lokalny partner.
- Ważne, co ludzie chcą robić. Wolontariat pracowniczy to nie jest praca społeczna nakazowa. Warto sprawdzić co pracownicy chcą zrobić dla społeczności lokalnej, jakie są potrzeby tej społeczności.
- Warto nie rzucać się na głęboką wodę. Dołączenie do ogólnopolskiej inicjatywy, która jest rozpoznawalna na początek jest optymalny. Wątek tłumaczenia czym jest wolontariat i po co to robimy odpadnie i będzie łatwiej.
- Można zorganizować działania ad hoc - sprzątanie świata (z rodzinami + zajęcia zero waste dla dzieci), Szlachetna Paczka, WOŚP, zbiorki świąteczne, wyprawki szkolne.
- Warto ostrożnie podchodzić do tak zaawansowanych pomysłów jak konkurs grantowy, który na samym początku może być zbyt zaawansowany.

Platformy do zarządzania wolontariatem

Wdrożenie

- Nie spieszyć się, na początku można zarządzać "excelem". Pochłania to więcej czasu, ale wiemy, przez to jakich narzędzi potrzebujemy, żeby ułatwić sobie pracę.
- W dużej firmie łatwiej nam zarządzać poprzez platformę. Łatwiej liczyć godziny, zbierać wskaźniki, raportować. Wiemy co się w wolontariacie dzieje, co zostało zrobione, jakie były nakłady. Mamy dostęp do zdjęć, które wolontariusz może dołączyć w platformie. Na koniec roku mamy konkretne dane.

Publikacje

- Raport globalny na temat narzędzi online wspierających działania na rzecz społeczności: *Corporate Volunteering, Giving and Grants Technology Review*
[<https://www.rw.institute/the-corporate-volunteering-giving-and-grants-technology-review>]
- Publikacja "E-wolontariat i narzędzia cyfrowe w wolontariacie pracowniczym"
[<https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/e-wolontariat-i-narzedzia-cyfrowe-w-wolontariacie-pracowniczym/>]

Jak nie spalić tematu wśród pracowników? Jak to zrobić, żeby każdy miał czas się oswoić z tematem, z tym, że to zaczyna funkcjonować?

Rola Koordynatora

- Jeśli ktoś ma “sprzedać” ten temat w organizacji, to sam musi ten temat czuć. Musi to być to osoba wiarygodna, która wie, o czym mówi.
- Poznać co chcą robić pracownicy. Jeśli ktoś nie czuje sprzątania świata to może na przykład poczuć remonty lub e-wolontariat.
- Zbiórki i krwiodawstwo to proste rzeczy, łatwe do zorganizowania. Od razu widać efekty tych działań. Można w ten sposób rozgrzać pracowników, aby zaproponować im potem coś bardziej zaawansowanego.
- Ułożyć w kalendarzu co można robić i trzymać się terminów, np. święta, dni ważne dla społeczności lokalnej, dni w kalendarzu korporacyjnym, dni pracownika, dni edukacyjne, starać się wpleść w te wydarzenia też wolontariat pracowniczy lub inne działania społeczne.

Lokalni liderzy

- Wspierać osoby, które już w organizacji działają.
- Zorganizować spotkanie z liderami. Zaprosić jakiegoś fajnego eksperta, żeby pokazał fajne przykłady, coś doradził, zorganizować jakiś warsztat dla liderów.

Współpraca z menedżerami

- Zdobyć przychylność menedżerów, nie tylko wysokiego, ale średniego szczebla. Niech widzą, że ich zespoły angażują się w wolontariat. To jest najtrudniejsza rzecz, bo od przychylności menedżera zależy jak to się roznosi w zespole.
- Pokazać wątek wolontariatu pracowniczego w szkoleniach dla menedżerów.

Work-life balance

- Żyjemy w trudnych czasach i wolontariat dodaje pracownikom balansu emocjonalno - społecznego.

Jak przekonać zarząd, że dni wolne na wolontariat nie zepsują systemu pracy na produkcji?

Zapewnienie ciągłości pracy

- Pokazać jak duża będzie skala chętnych. Jeśli na zmianie nie będzie tylko kilku pracowników, to jest to mała skala.
- Jeśli w firmie działa krwiodawstwo, to pokazać przez analogię fakt, że krwiodawcy mają dzień wolny w dniu oddania krwi. Przy czym urlop krwiodawców jest jakby urlopem na żądanie. Będzie też różna skala aktywności między krwiodawstwem a wolontariatem, niższa w wolontariacie.
- Urlop na wolontariat jest uzgodniony z pracodawcą i nad tym od początku panujemy. Można tego urlopu nie udzielić, bo pracownik jest potrzebny w pracy. To musi być wcześniej

zaplanowane, żeby było wiadomo ilu osób będzie na zmianie, na produkcji, żeby można było uzupełnić braki.

Inne formy

- Być otwartym na negocjacje formy wolontariatu, liczby dni itp.
- Można rozważyć wolontariat poza dniami pracy - w weekendy albo po godzinach. Tego typu programy też z sukcesem działają.
- Rozważyć wolontariat kompetencyjny, podczas którego dzielimy się kompetencjami zawodowymi, hobby, i robić to w działaniu online, konsultacyjnym, mentoringowym, tutoringowym.
- Jedną z dobrych praktyk jest praktyka "Siły sprzedaży pomagają w regionach – Kompania Piwowarska" Kompanii Piwowarskiej, w której wolontariat jest wykorzystywany jako przerwa od działań wymagających koncentracji i pracy umysłowej w zespołach planujących.
[<https://odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki/sily-sprzedazy-pomagaja-w-regionach-kompania-piwowarska/>]

Planowanie

- Rozpisać to dobrze w czasie, żeby nie było wielu działań raz w roku, a potem żeby nic się nie działo. Przeciężeni pracownicy będą mieli dość, a jak nic nie będzie się działo, to stracą zapał albo zapomną o aktywnościach.

Jakie efekty i jak mierzyć w wolontariacie pracowniczym?

Dlaczego warto

- Jeśli nie przewidzimy jakie dane będą nam potrzebne przed, to ciężko nam będzie je zebrać po zakończeniu działań.

Wskaźniki

- Liczba wolontariuszy i jakie jest ich zaangażowanie czasowe.
- Jakimi są stanowiska wolontariuszy - pokazuje nam to gdzie musimy pracować nad komunikacją. Widać było u nas na przykład, że jakieś departamenty działają aktywnie, a jakieś w ogóle nie działają. Wiedzieliśmy wtedy z kim rozmawiać.
- Statystyki pokazują nam jakie jest zaangażowanie, czy bardziej stałe czy bardziej akcyjne.
- Liczba projektów w roku, liczba beneficjentów, która skorzysta z pomocy i wsparcia.
- Produkty, które przekazujemy.
- Ankiety dla pracowników, w których oceniają pracę i wkład, co poprawić w wolontariacie.
- Sprawdzamy kto bierze udział w wolontariacie - kadra zarządzająca, czy pracownicy. Sprawdzamy kontekst motywacyjny i komunikacyjny.

Badania wewnętrzne w organizacji

- w badaniach satysfakcji pracowników zadawać pytania o zaangażowanie społeczne firmy albo potrzeb pracowników i wolontariatu.
- Zaangażowanie na mapie, obszary kraju, centrale, oddziały. Wiele rzeczy łatwiejszych jest do zrobienia dla central, ale dbamy o to, żeby były dostępne dla każdego pracownika.

- Zbieramy różne dane wspólnie z fundacją korporacyjną i dzielimy się nimi.

Ewaluacja działań wolontariuszy

- Pogłębiajemy ewaluacje działań, pytamy o to jak się wolontariusze czują, co im dało takie zaangażowanie.
- Pytamy o kwestie techniczne, co by zmienili w procesie, jeśli działanie się powtarza.
- Zostawiamy w formularzach możliwość podpowiedzi, sugestii, co nam pokaże na czym wolontariuszom zależy, co wzmacniać. co się podobało, bo to też są dane, które można pokazywać zarządowi i menedżerom.
- Możemy to porównywać o kilkunastu lat między latami, bo mamy dane archiwalne.

Ewaluacja partnerów społecznych

- Pytamy partnerów społecznych o efekty projektu, o to jak oceniają współpracę z wolontariuszami, czy i jak chcieliby ją kontynuować.

Przejrzystość

- Dane prezentujemy na dniach wolontariusza. Dzielimy się tym feedbackiem z zarządem i wolontariuszami. Badania i ankiety są anonimowe.

Dokumenty kluczowe

- Wytyczne B4SI - standard mierzenia wpływu działań na społeczność
[\[https://b4si.net/framework/community-investment/\]](https://b4si.net/framework/community-investment/)

Dostosowanie wskaźników do specyfiki działania

- Często firma narzuca jakie chce mieć efekty danej akcji. Czy projekt ma angażować dużo wolontariuszy na krótko, czy mniej na dłużej. Czy zależy na liczbie zaangażowanych wolontariuszy, czy na bardziej zaangażowanym wolontariacie mniejszej grupy. Mogą to być też kryteria dla przyjęcia projektów do realizacji.
- Nie zależy nam, żeby rosło. Ważne, żeby utrzymać zaangażowanie pracowników i włączać nowe osoby.

Czy 1 dzień na wolontariat pracowniczy wystarczy?

Furtka na dłuższe zaangażowanie

- Co roku organizujemy ok. 20-30 projektów wolontariatu i co roku mamy część powtarzających się wolontariuszy. Dla tych osób 1 dzień to za mało i mogliby działać nawet 10 dni, bo są bardzo aktywne społecznie. Ale dla pozostałych pracowników 1 dzień wystarcza. W polityce mamy wpisany 1 dzień, ale też zapis, że jest możliwość udzielenia dodatkowych dni po akceptacji przełożonego, więc jeśli jest ktoś aktywny, to może się angażować dłużej.
- Mamy wolontariuszy, którzy w ramach e-wolontariatu kompetencyjnego pracują dużo więcej i nie jesteśmy w stanie rozszerzyć im godzin wolontariatu. Dlatego mamy rozwiązanie HR gdzie menedżerowie mogą przyznawać w nagrodę pracownikom dni wolne za całoroczne

zaangażowanie i to wykorzystują. Nie jest to przełożenie 1 do 1 z dniami wykorzystanymi na wolontariat, ale jest formą nagrody, rekompensaty, którą stosujemy.

- Mamy przykłady programów wolontariatu pracowniczego, gdzie nie ma dni wolnych na wolontariat, a wolontariat z powodzeniem działa. Warto przy tym pomyśleć o wolontariacie rodzinnym, gdzie do działania oprócz pracowników wciągani są też rodziny i znajomi. Dzięki temu pracownik nie staje przed wyborem czy spędzić dzień z rodziną czy z wolontariatem.
- Nasze rozwiązanie - dzień na wolontariat - wzięło się z badania, czy pracownicy się angażują, a jeśli nie, to dlaczego. Pracownicy wskazali problem z czasem i to był argument, żeby poprosić o to rozwiązanie. To zadziałało i problem zniknął. Do tego dołożyliśmy też inne narzędzia wspierające i komunikację, członka zarządu - opiekuna, patrona tematu. Ewaluacja pokazała inne wyzwania: osvajanie menedżerów z tym, że pracownicy chcą z tych 8h korzystać, pomoc w znalezieniu rozwiązania, żeby w małych oddziałach kilka osób mogło iść na wolontariat i żeby zachować ciągłość pracy. Nie zostawiać menedżerów z tym, że mają sobie sami radzić z tymi sytuacjami.

Czy 2 dni / dodatkowy dzień na wolontariat przełożyły się na wzrost zainteresowania wolontariatem?

Rozpoznanie

- Pierwsze rozwiązanie - godziny / dzień na wolontariat - było dobre, ale za nimi szły kolejne rozwiązania. Pracownicy teraz wracają z tym w ewaluacjach, że chcieliby więcej czasu, bo mogliby więcej zrobić.
- Nie było aż tak dużego skoku przy dodaniu drugiego dnia na wolontariat. Jeden dzień jest chętnie wykorzystywany, drugi niekoniecznie. Są działania, które w mniejszym stopniu potrzebują tego czasu, np. szlachetne paczka, która jest kompletowana bez wykorzystania tego czasu. To też zależy od tego na jakich stanowiskach pracownicy pracują. W centrali prościej wziąć dzień wolny, w mniejszych jednostkach ciężiej jest wziąć dzień na wolontariat, ale też ciężiej jest wykorzystać dni zwykłego urlopu. Firma jest rozproszona i nie zawsze też jest tak, że pracownik może z pracy wyjść, nawet jak jest to zaplanowane i ustalone.
- Mamy pracowników którzy mają funkcje ambasadorów firmy i budują relacje ze społecznością lokalną. Mają na to dodatkowe godziny. O te godziny mają pomniejszone cele sprzedażowe.

Odbieranie dni wolnych w sobotę

- W naszej polityce odebranie dnia wolnego za sobotę w wolontariacie funkcjonuje i większość wolontariatu odbywa się właśnie w weekendy. Nie wyobrażam sobie jakby to wyglądało, gdyby nie było tego odbioru. W określonym czasie od wykonania zatwierdzonej akcji pracownik może po uzgodnieniu z przełożonym mieć 1 dzień wolnego do odbioru. Dotychczas nie było z tym problemów. W weekendy łatwiej jest zgromadzić ludzi z różnych zespołów i działów. Poza tym zachęcamy żeby do tego włączyć rodzinę i przyjaciół i inne podmioty lokalne.

Komunikowanie dnia na wolontariat

- Na dzień wolny na wolontariat trzeba patrzeć jak na narzędzie strategiczne i komunikacyjne. Jeśli wpiszemy dzień na wolontariat w regulaminy pracy, to on nie zniknie. Jeśli mamy formularze wniosków o urlopy, to pracownicy widzą, że jest coś takiego jak dzień na wolontariat. Nawet bez zaglądania do internetu pracownicy widzą że coś takiego funkcjonuje i mogą wtedy zajrzeć tam nawet z ciekawości.

Program, dokumenty, karty zasad - w czym to pomaga i jak je dobrze przygotować?

Regulaminy

- Mamy zapisy w regulaminie, regulaminy konkursów szczegółowo określające reguły, mamy zasady pracy wolontariusza - co mogą, a czego nie mogą, ze względu na to, że reprezentują firmę. Nie jest to ubrane w 1 zbiorczy dokument.
- Część rzeczy łatwiej nam opisać w regulaminie konkursu, bo co roku możemy je zmieniać, jeśli zmienia się nasze podejście albo chcemy coś wprowadzić, poprawić. Od lat nie zmienia się karta działań wolontariusza, czyli czego pracodawca oczekuje od wolontariuszy i jakie oferuje narzędzia.

Transparentność

- Program wolontariatu pracowniczego powinien być sformalizowany, ze spisnymi kryteriami i zasadami rozliczania, żeby nie było nieporozumień jak te fundusze są dysponowane i dlaczego są wydawane w taki, a nie inny sposób, na takie, a nie inne działania i podmioty.
- Jasne kryteria oceny, system oceny, zasady pracy jury, kapituły. Później jest się łatwiej odwoływać, a wolontariusze wiedzą co poprawić do kolejnych edycji.

Obostrzenia

- Od początku muszą być ustalone zasady z kim pracujemy, a kogo wykluczamy, bo takie zasady też mogą być. Z jakimiś środowiskami nie chcemy pracować. Pracownicy muszą wiedzieć z czym się mogą zgłosić.
- Jednym z programów wolontariatu pracowniczego z obostrzeniami jest program jednej z firm produkujących piwo, gdzie wszystkie działania firmy, w tym wolontariat, mogą być skierowane tylko do osób pełnoletnich. Nie przeszkadza to w działaniach wolontariuszy i realizacji projektów dla innych grup odbiorców.

Inne dokumenty

- Fundacja korporacyjna, która operuje programem ma swoje dokumenty, którymi się opiekuje: oświadczenia, RODO, możliwości wykorzystania wizerunków beneficjentów, umowy.
- Przewidzieć jakimi materiałami wolontariusze mogą się posługiwać, na przykład materiałami firmowymi, żeby nie być posądzonym o kryptoreklamę. Szczególnie jeśli chodzi o pracę z dziećmi i młodzieżą. Może się to skończyć kryzysem wizerunkowym. Im więcej przemyślimy wcześniej i wpiszemy w regulamin, tym łatwiej nam się potem w tym poruszać.

- Nie robić bezrefleksyjnego kopiuj-wklej z dostępnych dokumentów z innych firm. Jeśli znajduje się w nich jakiś zapis, to wiedzieć, dlaczego się tam znajduje i do czego służy.
- Ustalić zasady komunikacji, szczególnie kiedy wolontariusze chcą korzystać z mediów społecznościowych [<https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/komunikacja-a-wolontariat/>].

Wolontariat pracowniczy firmy farmaceutycznej

Jak w firmie farmaceutycznej wdrażać działania wolontariatu pracowniczego, żeby nie były one źle postrzegane. Np. jak i czy pracować ze służbą zdrowia, np. na oddziałach onkologicznych, żeby nie być posądzonym o kryptoreklamę.

Działania

- Lepiej nie pytać CZY ale JAK. Jeśli chodzi o wątpliwości, że firma nie powinna robić rzeczy w wolontariacie, które robi biznesowo, to w takim przypadku żadna instytucja finansowa nie mogłaby prowadzić edukacji ekonomicznej. To nie powinno przekreślać takiego zaangażowania.
- W porę trzeba przewidzieć i przedyskutować z partnerem społecznym ryzyka wizerunkowe i komunikację.
- W takich firmach pracuje znacznie więcej osób z wykształceniem nakierowanym na zdrowie, więc ten temat na pewno wyjdzie przy wolontariacie i wyborze działań przez pracowników.

Przykłady działań firm farmaceutycznych w obszarze ISO 26000 zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej z raportów “Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki”

- Polpharma [<https://odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki/?tm%5B%5D=2132&org%5B%5D=1511&ppp=25>]
- Grupa Sanofi [<https://odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki/?tm%5B%5D=2132&org%5B%5D=1267&ppp=25>]
- Urtica [<https://odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki/?tm%5B%5D=2132&org%5B%5D=2896&ppp=25>]
- Grupa Adamed [<https://odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki/?tm%5B%5D=2132&org%5B%5D=1981&ppp=25>]
- Bayer [<https://odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki/?tm%5B%5D=2132&org%5B%5D=3011&ppp=25>]
- Servier Polska [<https://odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki/?tm%5B%5D=2132&org%5B%5D=3032&ppp=25>]
- Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne [<https://odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki/?tm%5B%5D=2132&org%5B%5D=2290&ppp=25>]
- Aflofarm Farmacja Polska [<https://odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki/?tm%5B%5D=2132&org%5B%5D=2939&ppp=25>]
- **Wszystkie praktyki branży farmaceutycznej** [<https://odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki/?tm%5B%5D=2132&trd%5B%5D=2900&ppp=25>]

Koordynowanie programu wolontariatu pracowniczego poza Polską

Przykłady

- Mamy przykład programu, gdzie wolontariusze z 10 lokalizacji realizowali projekty w różnych częściach świata. Taka grupa wyjeżdżała na tydzień na wolontariat, ale deklarując, że jest on w czasie urlopu. Firma pokrywa koszty przejazdu i zakwaterowania wolontariuszy.
- Światowy Dzień Citigroup dla Społeczności to akcja o globalnym zasięgu, w trakcie której pracownicy Citigroup na całym świecie angażują się w działania na rzecz lokalnych społeczności, wśród których na co dzień pracują. [<https://odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki/wolontariusze-dla-spolesznosci-citibank-handlowy/>]
- W firmie GSK działa globalny wolontariat pracowniczy PULSE: *“PULSE is GSK’s skills-based volunteering opportunity for eligible employees to step away from their role at GSK for three to six months to work full-time with a non-profit organisation. Employees draw on their professional skills to provide skilled-services to meet a need, challenge or opportunity faced by the non-profit partner. They immerse themselves in a new working environment to enhance the capabilities of colleagues and serve patients and beneficiaries. In return, they develop their own skills and capabilities to bring back to GSK.”* źródło: Employee Volunteering Annual Report 2019-2020 [<https://www.gsk.com/media/6245/gsk-employee-volunteering-annual-impact-report-2019-2020.pdf>]

Kwestie prawne

- Każdy wolontariat w każdym kraju jest różnie ułożony w prawie. Są różne obowiązki i trzeba się w tym dobrze orientować. Warto mieć potencjalnych partnerów i ambasadorów, którzy w tym pomogą.
- W przypadku wysyłania polskiego wolontariusza za granicę nasza Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie także nakłada dodatkowe obowiązki.

Lokalny wolontariat w ramach działania globalnej fundacji korporacyjnej

- W przypadku organizacji parasolowych trzeba zawsze brać pod uwagę lokalną specyfikę, nie wdrażać ślepo to, co daje centrala. Nie wszystkie projekty można przenosić między krajami, ważne są lokalne realia. Trzeba pogodzić wizję globalną firmy z lokalnymi uwarunkowaniami.
- Istnieje dużo publikacji opisujących temat goszczenia wolontariuszy zagranicznych i szoku kulturowego, m.in. seria T-Kit, w której znajduje się m.in.: “T-kit 5: Wolontariat międzynarodowy” przeznaczony dla trenerów i młodych osób zainteresowanych wolontariatem międzynarodowym i/lub zaangażowanych w projekty i działania związane z wolontariatem. Większość publikacji jest dostępna w języku polskim [<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kits>]
- Informacje o wolontariatach zagranicznych działających w Europie: <https://www.euodesk.pl/publikacje/altruista-w-akcji>