# Общие рекомендации для развития и внедрения корпоративного волонтерства по итогам исследования

Опираясь на полученные результаты были сформулированы следующие рекомендации:

**1. Необходимо сформировать единое понимание термина «корпоративное волонтерство». Выработать единые принципы и стандарты работы в сфере корпоративного волонтерства.**

В законе о волонтерстве необходимо закрепить понятие «корпоративное волонтерство».

Важно выработать и внести в закон единые принципы и стандарты работы в сфере корпоративного волонтерства. Это нужно сделать не формально, а внимательно изучив потребности и нужды всех заинтересованных лиц и возможности государства, создать реально работающие механизмы и процедуры.

Данную работу важно выделить в отдельный проект, в рабочую группу которого включить компании-флагманы в сфере корпоративного волонтерства, представителей волонтерских организаций, ведущих системную работу в области развития волонтерства, представителей государственного сектора, заинтересованных в развитии корпоративного волонтерства.

**2. Необходимо обеспечить информационную поддержку бизнес-организаций, заинтересованных в развитии корпоративного волонтерства в своей компании.**

Важно повысить осведомленность топ-менеджмента компаний различного уровня, масштаба и направленности бизнеса о возможностях и выгодах корпоративного волонтерства, эффективных путях, подходах и методах системной работы в области корпоративного волонтерства.

Необходимо показать, что корпоративное волонтерство доступно любой компании, независимо от направленности бизнеса, регионального расположения, типа управления, доступных средств и прочих факторов, через осведомленность о различных формах и способах реализации корпоративной волонтерской деятельности.

**3. Необходимо обеспечить государственную поддержку корпоративного волонтерства.**

Требуется создать благоприятные условия для развития корпоративного волонтерства: внести изменения в законодательную и налоговую системы, создать преференции для бизнес-организаций, реализующих корпоративное волонтерство.

Важно поддерживать корпоративное волонтерство через реализацию соответствующих государственных программ.

Следует ввести систему государственного страхования волонтеров, действующих в направлении ЧС-волонтерства.

**4. Необходимо консолидировать положительный опыт и успешные практики** **привлечения персонала к корпоративному волонтерству.**

Нужно создать диалоговую площадку, позволяющую компаниям, представителям волонтерских организаций и экспертам в области волонтерства обмениваться опытом, знаниями и идеями по практике внедрения, развития и организации корпоративного волонтерства; оказывать им практическую помощь и поддержку.

**5. Необходимо обеспечить доступ к информации, важной для эффективной реализации корпоративного волонтерства.**

Следует создать единую платформу, позволяющую всем заинтересованным группам (бизнес-сектор, НПО, волонтерские организации, бенефициары, государственный сектор, СМИ) обмениваться важной информацией (предложения, потребности, нужды, лучшие практики, методологическая поддержка и т.д.) и налаживать взаимодействие в области корпоративного волонтерства.

# Общие рекомендации по итогам Конференции грантового проекта «Исследование положительных практик корпоративного волонтерства и проведение конференции»

В рамках конференции были проведены три секции, в которых приняли участие представители бизнес сектора, государственных органов и представители НПО.

В процессе работы секций участники делились опытом и своим взглядом на проблему развития корпоративнго волонтерства (КВ) в Казахстане. Основные тезисы приведены в Приложениях (приложения 17-19). Также в ходе обсуждения были собраны рекомендации по развитию КВ:

**1. Разработать внутренние стандарты по работе в сфере КВ**

Участники сессий высказали потребности понять, как им еще развивать социальную политику, каковы возможности волонтерства, и как организовать работу на системном уровне. На данный момент работа не стандартизирована, не структурирована – все делается стихийно, как реакция на локальные нужды.

**2. Наладить сотрудничество с региональными НПО**

Есть прямой запрос на сотрудничество с волонтерскими организациями и экспертами в части передачи зарубежного опыта, экспертного мнения, «правильного» развития КВ. Есть потребность в экспертных советах по развитию КВ – участники ожидали этого в рамках данной конференции. Важно чтобы активные системно работающие НПО помогали, курировали работу по КВ.

**3. Создать единые актуальные базы бенефициаров**

Участники часто оказывались в ситуации, когда для осуществления адресной помощи запрашивали контакты нуждающихся граждан или семей в госорганах или НПО (у НПО данные тоже обычно от местных государственных органов), но по приезду обнаруживали людей «явно не бедных». Такая ситуация дискредитирует работу НПО, государственной местной власти и систему помощи в целом.

**4. Признание КВ во внешней среде на национальном уровне**

Участники сказали о важности придания статуса КВ на законодательном уровне. Необходимость разработки и реализации государственных программ поддержки и лояльности, возможности государственного премирования и наград в этой области.

**5. Создать систему обмена опытом и наращивания компетенций в сфере КВ**

Важно создать возможности и условия для обучения (тренинги, стажировки), обмена опытом (конференции, форумы, участие в международных проектах по КВ) и коллобарации (единая платформа, встречи, механизмы взаимодействия).

**6. Создание условий для развития КВ со стороны государства**

Участники говорили о потребности в поддержке государства. Эта поддержка может носить различные формы:

* Закрепление статуса Корпоративного волонтерства в Законе о волонтерстве.
* Закрепление статуса, ответственности и полномочий для волонтеров ЧС.
* Внесение изменений в Национальный план обеспечения готовности и действий к ликвидации разливов нефти на море, внутренних водоемах и в предохранительной зоне РК. А также в территориальные/региональные планы обеспечения готовности и действий к ликвидации разливов нефти на море, внутренних водоемах и в предохранительной зоне РК (более подробно данная рекомендация описана в приложении 18).
* Внедрение механизмов регулирования облегчений для налогообложения компаний, реализующих КВ.

**7. Рекомендуемые следующие шаги**

 Рабочая и экспертная группа проекта по итогам проведенного исследования, конференции и опираясь на экспертный опыт в сфере волонтерства в целом, и корпоративного волонтерства в частности, предлагает в целях развития КВ в Казахстане и формирования единых принципов и стандартов в области КВ, в ближайший год инициировать следующие проекты:

* **Внесение дополнений в закон о волонтерстве**

Важно закрепить статус Корпоративного волонтерства на уровне закона.

* **Разработка единых подходов и стандартов внедрения и развития КВ.**

На наш взгляд должны быть разработаны и внесены следующие ключевые моменты:

* Единая формулировка (и понимание) термина «Корпоративное волонтерство», прописаны отличия от благотворительной деятельности и корпоративной социальной ответственности.
* Принципы корпоративной волонтерской деятельности.
* Направления КВ.
* Возможности и выгоды КВ (для общества, для компании, для государства).
* Формы реализации КВ в организациях различного типа.
* Критические требования и условия для успешности внедрения КВ.
* Алгоритмы организации работы.
* Возможности сотрудничества с НПО сектором.
* Ключевые инструменты по работе с персоналом в рамках КВ (вовлечение, мотивация, обучение, развитие корпоративной культуры, формирование команд КВ).

**8. Создание справочного пособия для организаций различного типа по внедрению и развитию Корпоративного волонтерства.**

Эти восемь шагов, на наш взгляд, станут логическим продолжением системной работы по развитию корпоративного волонтерства в Казахстане, так успешно стартовавшей в «Год волонтера», объявленный президентом РК К.К. Токаевым.

# Приложение 17

**Конференция грантового проекта**

**«Исследование положительных практик корпоративного волонтерства и проведение конференции»**

**Секция:** «Развитие корпоративной культуры (корпоративного волонтерства)
в холдинге»

**Дата:** 25.11.2020

**Участники:**

* **Международный тренер: Кайша Атаханова,** Директор программы «Партнерство для Инноваций P4I», Ассоциация развития гражданского общества.
* **Тренер-консультант: Азиза Мухаметова,** Менеджер по грантам, Ассоциация развития гражданского общества.
* **Асель Кадыржанова,** Менеджер по социальному обеспечению ТОО «Евразийская Группа».
* **Кужаев Нурлан,** Руководитель по социальным проектам ТОО «Евразийская Группа».
* **Абдыкалыков Шаттык,** Менеджер по молодёжной политике ТОО «Евразийская Группа».
* **Ескендиров Канат,** Ивент-менеджер ТОО «Евразийская Группа».
* **Адиль Упабеков,** Член Региональной палаты Атамекен по Карагандинской области ТОО «Qazaq National Product».

**Озвученные тезисы**

В ходе работы участников сессионного зала «ЧС Социальное волонтерство» были озвучены следующие тезисы и информация:

1. Представители «Евразийской Группы» ERG рассказали о своем опыте реализации социальной ответственности через социальноориентированную деятельность. Отдельно корпоративное волонтерство внутри социальной ответственности и социальной политики в компании не выделяется. Выделялось только последние год-два. При этом в примерах приводится благотворительность. Например, работа по благоустройству регионов, моногородов, где живут работники и их семьи, помощь больницам в период ЧП.
2. Главным инициатором социальных проектов внутри Компании является Совет Молодежи. Члены Совета Молодежи также вовлечены в проекты вне Компании.
3. Ключевой волонетрский проект «Наурыз – месяц добрых дел» – это КВ в чистом виде.
4. Представители «Qazaq National Product» (QNP) начали свою социальную деятельность в период ЧП – это была инициатива «снизу» от самих сотрудников. Была оказана помощь в обеспечении больниц, детского дома и нескольких семей СИЗами, антисептиками, продовольственными наборами. Силами сотрудников была проведена акция дизенфекции – КВ.
5. Планируют внедрять социальную ответственность как одну из ценностей Компании.
6. Представитель КИОР задала три вопроса участникам – представителям бизнеса:
* Выделяется ли отдельный бюджет на развитие КВ?
* Какой процент вовлеченных сотрудников?
* Каике методы мотивации сотрудников вы применяете?
1. Представитель Совета Молодежи отвечает: отдельного бюджета на КВ нет, т.к. нет отдельного направления. Есть бюджет на проекты Совета Молодежи. В качестве мотивации применяют методы немонетарной мотивации – в частности, система внутреннего статуса, внутренние награды, поддержка и признание руководства компании. Также работает система «социального лифта» – продвижение «по заслугам».

**Далее велась работа в jamboard по предложенным вопросам.**

**Ниже приведены ответы, полученные в ходе обсуждения:**

***1. В чем главное отличие волонтерской деятельности от благотворительности в компании?***

* Благотворительность всегда связана с бюджетом, например адресная помощь, а волонтерство – человеческий ресурс. Причем сотрудник тратит свое личное время, свободное от работы. Когда сотрудник оказывает личный вклад – например елка желаний.
* Фандрайзинг, профессиональные навыки. Волонтерство – действия сотрудников, а благотворительность – направлена на решение проблем «внешних» людей.
* Особой разницы нет – главное помощь людям, особых различий нет. Нет потребности разделять…

***2. Что необходимо для того, чтобы инициировать и внедрить корпоративный добровольческий проект в компании?***

* На примере одного кейса: сначала определить целевую аудиторию, затем изучить потребности бенефициара, создание идеи, информационно-коммуникационный канал и донесение смысла идеи, создание пространства и условий для сотрудников, совместное «празднование» результата, выход в традиции (комплементация опыта).
* В конце года можно награждать волонтеров – тем самым вовлекать новых сотрудников.

***3. С какими вызовами сталкиваются компании при формировании/реализации добровольческих инициатив/проектов в компании? Как их можно преодолеть?***

* Отсутствие коммуникаций и взаимодействия с госорганами на местах.
* Отсутствие базы данных или информации о бенефициаров, официальные данные от НПО или госорганов иногда недостоверны.
* Потребительское отношение населения..
* Реализация волонтерства по остаточному принципу из-за занятости основным функционалом.
* Необходима правовая основа для корпоративной волонтерской деятельности.
* Внутренняя политика и процедуры по КВ.
* Включить КВ как одну из ценностей компании.

***4. Какие условия, подходы, инструменты и мотивации могут лучше всего способствовать формированию корпоративной культуры волонтерства и благоприятного климата внутри компании?***

* Нематериальная мотивация, признание заслуг.
* Влияние на карьерный рост.
* Часть показателей KPI (спорный инструмент может выступать как давление и противоречить принципу добровольности).

***5. Какие стратегические шаги необходимо предпринять, чтобы внедрить корпоративную культуру волонтерства в компании, и поднять ее на новый качественный уровень развития корпоративной социальной ответственности?***

* Принятие политики.
* Приверженность руководителя.
* Вовлечение сотрудников.
* Разработка планов работы в данном направлении и закрепление волонтерства в структуре организации в целях обеспечения системности.
* Корпоративная культура волонтерства должна стать частью политики корпоративной социальной ответственности.
* Постоянные месседжи как внутри компании, так и за ее пределами.

***6. Какие внешние (законодательные, налоговые, коллобаративные связи/платформы и др.) условия необходимы чтобы создать благоприятную среду для устойчивого развития КВ в Казахстане?***

* Признание во внешней среде на национальном уровне.
* Правительственные награды.
* Нет необходимости законодательного регулирования вопроса. Это может негативно сказаться на данном направлении.
* Открытие на базе единой платформы Qazvolunteer.kz раздела по КВ.
* Наращивание потенциала через обмен опытом, тренинги и стажировки (внутри страны и за рубежом).

**Озвученные в ходе сессии рекомендации:**

1. Представители «Евразийской Группы» ERG сказали о потребности понять, как им еще развивать социальную политику, возможности волонтерства.
2. Прямой запрос на сотрудничество с волонтерской организацией и экспертами, в части передачи зарубежного опыта, экспертного мнения, «правильного» развития КВ.
3. Есть потребность в экспертных советах по развитию КВ – участники ожидали этого в рамках данной конференции.
4. Необходимы стандарты по работе в сфере КВ.

# Приложение 18

**Конференция грантового проекта**

**«Исследование положительных практик корпоративного волонтерства и проведение конференции»**

**Секция:** «ЧС и экологическое направления в корпоративном волонтерстве»

**Дата:** 25.11.2020

**Участники:**

* **Модератор: Алия Сагингалиева,** Эксперт ОЮЛ «Национальная волонтерская сеть».
* **Бердигулова Ботагоз Сарсенбековна,** Руководитель управления административной работы комитета экологического регулирования и контроля, Министерство экологии, геологии и природных ресурсов.
* **Салтанат Касымбекова,** Главный менеджер по экологии, KMG Systems and Services.
* **Екатерина Селиванова,** Эколог Усть-Каменогорской ГЭС.
* **Елдос Абаканов,** Заместитель председателя правления «Ассоциация экологических организаций Казахстана», Амбассадор BIRGEMIZ: Taza Alem (на согласовании).
* **Кирилл Осин,** Руководитель НПУ «Эко-Мангыстау».
* **Динара Садвакасова,** Председатель РОО «Единая детско-юношеская организация «Жас Ұлан».
* **Дмитрий Иоффе,** Создатель проекта «Чистые игры», РФ.

**Озвученные тезисы**

В ходе работы участников сессионного зала № 1 «ЧС и экологическое направления в корпоративном волонтерстве» были озвучены следующие тезисы и информация:

**1.** Бердигулова Ботагоз озвучила, что на сегодняшний день в Казахстане, в частности в направлении экологии, волонтерство развивается активно. Экологическое волонтерство – это один из интересных и доступных видов добровольческой деятельности. Министерство экологии, геологии и природных ресурсов РК активно проводит различные акции и мероприятия, направленные на вовлечение волонтеров в работу по очистке природных объектов от мусора, внедрения культуры сепаративного сбора мусора среди компаний и граждан, проведение конкурсов «Зеленый офис», создание коалиции за зеленую экономику, проведение рейдов в зонах рекреации, запуск горячей линии в целях оперативного реагирования на поступающие от граждан вопросы по нарушениям экологических норм и т.д.

* Основной вопрос, требующий внимания со стороны корпоративного волонтерства – это развитие экологического сознания у граждан.

**2.** Салтанат Касымбекова, Главный менеджер по экологии, KMG Systems and Services, озвучила, что корпоративный сектор также самостоятельно проводит активную работу по развитию волонтерской деятельности. Например, компания KMG Systems and Services, активно реализует проект, связанный с ликвидацией аварийных разливов нефти в Северо-Каспийском регионе. Привлекаются волонтеры как корпоративные, так и обычные граждане, студенты ВУЗов и т.д.

В данном направлении совместно с ДЧС реализуется Программа подготовки волонтеров при ликвидации аварийных разливов нефти. Проводится обучение по таким направлениям как: основы ликвидации разливов нефти, действия при спасении птиц, основы личной безопасности волонтера, основы управления отходами, действия при спасении тюленей.

Озвучены такие вопросы, требующие решения:

* Необходимо внесение изменений в Национальный план обеспечения готовности и действий к ликвидации разливов нефти на море, внутренних водоемах и в предохранительной зоне РК, а также в территориальные/региональные планы обеспечения готовности и действий к ликвидации разливов нефти на море, внутренних водоемах и в предохранительной зоне РК, в части:
* Закрепления требований к обучению волонтеров при ЧС.
* Закрепления участков и сфер деятельности, на которых могут быть использованы волонтеры.
* Закрепления классификации волонтеров.
* Внесения информации о добровольческих организациях.
* Возможности изъятия редких видов животных из среды обитания для реабилитации.
* Разработка/доработка поддерживающих и сопутствующих документов:
* План по спасению животных.
* Руководство управления волонтерами при ЧС, и в частности при ликвидации аварийных разливов нефти.
* План мероприятий по ликвидации аварийных разливов нефти с использованием волонтерских организаций.

**3.** Елдос Абаканов, Заместитель председателя правления Ассоциации экологических организаций Казахстана, озвучил, что они также активно реализуют серию проектов, как с привлечением корпоративных волонтеров, так и индивидуальных волонтеров. Создано мобильное приложение «Стоп мусор», взято шефство над клубами и активно ведется работа с университетами с целью вовлечения молодежи в экологические инициативы.

* От ассоциации есть пожелание – регламентировать и закрепить статус волотнера, чтобы наделить его полномочиями совершать базовые процессуальные действия в отношении нарушителей.
* Также есть необходимость в регламентации вопросов, связанных с оказанием волонтерами помощи красно-книжным животным.

**4.** Динара Садвакасова РОО «Единая детско-юношеская организация «Жас Ұлан» договорились о проведении международных «чистых игр» с Дмитрием Иоффе, создателем проекта «Чистые игры», РФ. Пока не ясны сроки проведения. В ходе сессии коллеги презентовали свои проекты и акции. Дополнительных вопросов и предложений озвучено не было.

**5.** Екатерина Селиванова, Эколог Усть-Каменогорской ГЭС и Кирилл Осин, Руководитель НПУ «Эко-Мангыстау» также презентовали свои инициативы. Дополнительных вопросов и предложений озвучено не было.

# Приложение 19

**Конференция грантового проекта**

**«Исследование положительных практик корпоративного волонтерства и проведение конференции»**

**Секция:** «Социальное направление в корпоративном волонтерстве»

**Дата:** 25.11.2020

**Участники:**

* **Модератор: Адиль Кусманов**, Консультант Экспертно-аналитическая группа Центр анализа и мониторинга социально-экономических реформ при Президенте РК.
* **Роза Джугинисова,** Эксперт Управление по вопросам благотворительности и волонтерства Министерство информации и общественного развития РК**.**
* **Анар Жумагулова**, CSR менеджер Beeline Казахстан.
* **Светлана Нищенко**, PR специалист АЭС УГЭС/ШГЭС.
* **Милиана Абдуханова,** Координатор проекта E Tutor,ОО «Ассоциация Выпускников Назарбаев Университета «NU Alumni».
* **Валерий Митрофаненко**, Основатель «Ассоциация добровольческих движений стран СНГ», РФ.
* **Григорий Ли**, Руководитель Координационный центр добровольцев «Komanda SOS».
* **Куралай Жаркымбаева**, Президент ОФ «Best for kids».

**Озвученные тезисы**

Обсуждая социальное направление в сфере корпоративного волонтерства, каждый из участников выступил с небольшой презентацией своей деятельности в рамках данного направления, и представил свои основные рекомендации и пожелания. Тезисно можно выделить несколько основных идей и рекомендаций:

1. Для эффективной мотивации сотрудников нельзя допускать отношения из разряда «инициатива наказуема» и делать исполнителями только нижестоящий менеджмент и рядовых сотрудников. Необходимо примером вышестоящих руководителей мотивировать сотрудников на волонтерскую деятельность.
2. При зарождении истоков корпоративной культуры обязательно нужно учитывать волонтерские проекты как основу корпоративного активизма в компаниях, так как этот инструмент позволяет мотивировать самих сотрудников и укреплять командный дух.
3. Необходимо поддерживать систематичность и регулярность событий для лучшего эффекта корпоративного волонтерства.
4. Проработка финансового и социального законодательства из лучших практик волонтерства. Например, дополнительные отпускные дни для тех, кто участвует в волонтерской деятельности.
5. Обязательная заинтересованность бизнеса, как одного из основных факторов. Для этого нужны дополнительные механизмы регулирования облегчений для налогообложения компаний, задействованных в КВ.
6. Начинать необходимо с очень простых идей и отслеживать их имплементацию, так как проблем с самими предложениями обычно не возникает. В связи с этим эффективно будет регулярно получать обратную связь от сотрудников, начиная с самых простых уровней менеджмента с целью выявить единообразие понимания идеи проекта корпоративного волонтерства.