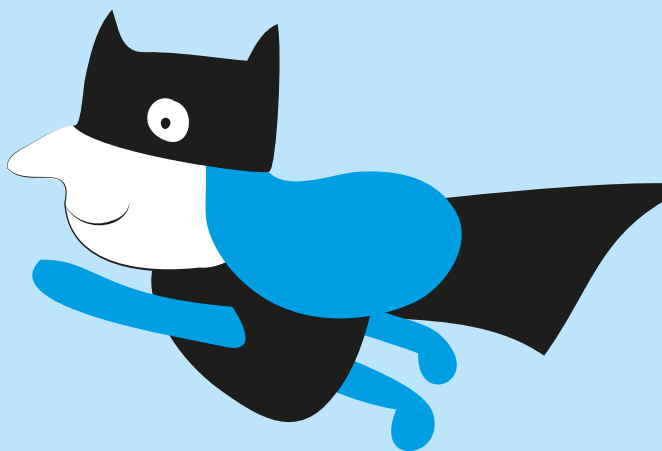


РАБОТА С ДОБРОВОЛЦИ

Наръчник за неправителствени
организации и активни граждани



РАБОТА С ДОБРОВОЛЦИ

Наръчник за неправителствени
организации и активни граждани

автор: **Екип на TimeHeroes**
илюстрации: **Ася Колева**
графичен дизайн: **Илина Илиева**

Настоящата публикация се разпространява
безплатно

За повече информация по проекта посетете
wiki.timeheroes.org

Проектът „Систематизиране на опита за работа с доброволци и повишаване на капацитета на НПО“ се финансира в рамките на Програмата за подкрепа на НПО в България по Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство 2009–2014 г.

Цялата отговорност за съдържанието на този документ се носи от Фондация „Герои на времето“ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че отразява официалното становище на Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство и Оператора на Програмата за подкрепа на НПО в България. www.ngogrants.bg



СЪДЪРЖАНИЕ

ГЛАВА 1. ОСНОВЕН СМИСЪЛ ОТ РАБОТАТА С ДОБРОВОЛЦИ	6
ГЛАВА 2. СЪЗДАВАНЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДОБРОВОЛЧЕСКИ ИНИЦИАТИВИ	11
ГЛАВА 3. ПОДБОР НА ДОБРОВОЛЦИ	18
ГЛАВА 4. ПРЕДВАРИТЕЛНА КОМУНИКАЦИЯ	23
ГЛАВА 5. МОТИВАЦИЯ НА ДОБРОВОЛЦИ	28
ГЛАВА 6. ПРОБЛЕМИ И РЕШЕНИЯ	35
ГЛАВА 7. КОЛКО Е ВАЖНО ДА КАЖЕШ БЛАГОДАРЯ	40
ГЛАВА 8. ОСИГУРЯВАНЕ НА ДЪЛГОСРОЧНА АНГАЖИРАНост	44

20 000

доброволци в timeheroes.org
към края на 2015 г.

520

НПО, неформални групи и активни
граждани, намерили доброволци
през timeheroes.org

За TimeHeroes

TimeHeroes (timeheroes.org) е най-голямата платформа за доброволчество в България. Тя свързва хората, които искат да помагат, с каузите, които имат нужда от подкрепа.

Проблемът, който решаваме, е че много хора искат да даряват своето време и умения, но не знаят къде и как. В същото време стотици организации имат нужда от подкрепа за своите каузи. TimeHeroes е мостът между двете групи, „едно гише“ за доброволчество, единственото място, което публикува информация за всички актуални доброволчески инициативи в страната.

Към края на 2015 г. имаме над 20 000 регистрирани доброволци, които са подкрепили общо 35 000 пъти повече от 900 инициативи, случили се в 110 населени места в България. TimeHeroes е основният, а често и единственият източник на доброволци за българските неправителствени организации. Чрез нас доброволци са намирали повече от 520 НПО, неформални групи и активни граждани.

TimeHeroes е инициатива на Фондация „Герои на времето“. Освен онлайн платформата, фондацията поддържа мрежа от независими доброволчески клубове в училища и университети в цялата страна; работи за подобряване на ефективната работа на неправителствени организации с доброволци и, не на последно място, за популяризирането на доброволството като цяло.

Вижте повече на timeheroes.org

**TIME
HEROES**
.ORG

50

проведени дълбочинни
интервюта с НПО

200

НПО, попълнили анкетата ни за
опит в работата с доброволци

За проекта

Наръчникът „Работа с доброволци“ е предназначен за българските неправителствени организации, неформални групи и активни граждани, които развиват или искат да развиват доброволчески инициативи.

България е на последно място по доброволческа активност в Европейския съюз. Една от причините за това е липсата на капацитет на НПО да привличат доброволци, да ползват техния ресурс ефективно и да ги задържат дългосрочно. Липсата на знание сериозно затруднява и дори отказва много организации от работа с доброволци.

Наръчникът се осъществява по проект „Систематизиране на опита за работа с доброволци и повишаване на капацитета на НПО“, финансиран в рамките на Програмата за подкрепа на НПО в България по Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство 2009–2014 г. Проектът има за цел да повиши капацитета на гражданския сектор за работа с доброволци и организация на каузи, като подобри техните знания, фасилитира комуникацията и обмена на добри практики между НПО и предостави информация по въпросите на доброволчеството в достъпни формати.

TimeHeroes събра опита на стотици организации в работата с доброволци. Нашите експерти проведоха 50 дълбочинни интервюта с НПО от цялата страна. В допълнение, други над 200 организации попълниха подробната ни онлайн анкета. Това е първият в България обстоен анализ на състоянието на доброволческата екосистема, както и на добрите практики в сферата. Цялата информация е систематизирана в онлайн платформа (wiki.timeheroes.org), настоящия наръчник и серия обучителни семинари.

Интервютата са качени в цялост в платформата по проекта. Пак там отделни идеи и практики са обособени в подробни тематични статии.

Наръчникът, който държите в ръцете си, не е абстрактен труд, писан в стерилна среда от „експерти“. Той изхожда от практиката, изследва и систематизира опита на българския граждански сектор в работата с доброволци, съобразен е с най-големите установени дефицити на знание, дава съвети, примери за добри и лоши практики и надгражда с анализ и допълнителни ресурси.

За повече информация посетете wiki.timeheroes.org

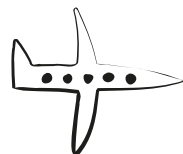


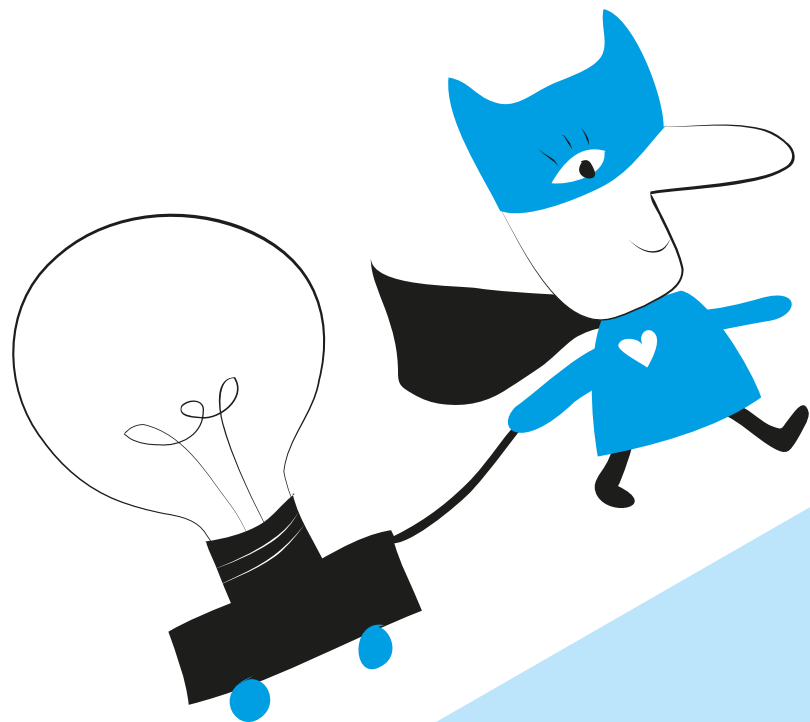
НУЖДА ОТ ЗНАНИЯ

Как НПО в България отговарят на въпроса* „Когато говорим за работа с доброволци, от знания/обучение в каква посока имате най-голяма нужда?“

- Мотивация на доброволци – **49%**
- Привличане на доброволци – **44%**
- Създаване и атрактивно представяне на доброволчески инициативи – **40%**
- Обучение на доброволци – **36%**
- Мониторинг и оценка на доброволчески инициативи – **33%**
- Супервизия на доброволци – **29%**
- Делегиране на отговорности на доброволци – **27%**
- Организация на доброволчески инициативи – **25%**

*Според проучването на TimeHeroes, проведено в рамките на проекта сред 250+ български НПО. Процентите надвишават 100%, защото анкетираните са посочили по повече от един отговор.





ГЛАВА 1

ОСНОВЕН СМИСЪЛ

ОТ РАБОТАТА

С ДОБРОВОЛЦИ

България е в дъното на таблицата по доброволчество в ЕС – според проучване на Евробарометър под 10% от хората тук някога са се включвали в доброволчески активности (при средно 33% за съюза). Когато TimeHeroes стартираше преди 4.5 години, от една страна наблюдавахме много ниска степен на включване в доброволчески дейности, а от друга – недостатъчен брой инициативи на НПО и тотална липса на избор. Оттогава нещата са се променили значително – но недостатъчно. Доброволството все още е концентрирано предимно в София и най-големите градове, а хората масово продължават да не се включват в такива дейности. Това лишава НПО от важен ресурс за осъществяване на целите им, а хората – от ключов начин за придобиване на ценни знания и умения, за развиване на способности за емпатия, съпричастност, толерантност.

Причините за това са многопластови. Някои са исторически – по време на комунизма „доброволството“ е налагано насилствено и се асоциира с физически труд и пропаганда; икономическите условия по време на прехода също не стимулират развиването на доброволческа култура. Друга причина е липсата на капацитет на самите НПО да привличат и задържат доброволци, а често – липсата на генерално разбиране за смисъла и стойността на работата с тях.

Много организации не биха могли да осъществяват дейността си и по-мощни кампании без своите доброволци.

Когато TimeHeroes беше все още само идея, проведохме серия първоначални срещи с неправителствени организации. Искахме да им разкажем за платформата, която създаваме, и да ги поканим да се включат в нея. Някои откликнаха изключително позитивно. Други обаче бяха силно скептични. Чухме неща като „Това в България няма как да стане“, както и „Доброволците са загуба на време, докато обуча един как да върши работата, мога да си я свърша сам“.

Днес, години по-късно, партнираме на над 520 организации и групи от цялата страна и сме щастливи, че дори скептиците от първоначалните ни разговори са част от общността на TimeHeroes.

Но наистина – какъв е смисълът да включвате в работата си доброволци, вместо да се справите сами или дори да назначите някого? Отговорите варират от откровеното „Без доброволци нямаше да съществуваме“ до по-философски възгледи за трансформиращия потенциал на критична маса доброволци в едно общество.

Факт е, че много неправителствени организации са започнали съществуването си като неформални групи от съмишленици, събрани от една кауза. TimeHeroes се движи от доброволци близо година след стартирането си, а дори днес има малък екип и се радва на геройска доброволна подкрепа. Много такива организации ясно си дават сметка, че не биха могли да осъществяват дейността си и по-мощни кампании без своите доброволци. Доброволците увеличават ресурсите на организацията. Те са, буквално, допълнителни ръце, вършещи задачи и дейности, с които иначе не бихте се справили сами.

Друга причина да работите рамо до рамо с доброволци е предаването на конкретни знания, умения и дори нагласи на повече хора. В пряка работа може да запалите много повече хора да се грижат за околната среда, да се застъпват за нечии права и дори да изразяват позицията по социално значими въпроси пред властите, отколкото ако таргетирате същите хора в рамките на кампания. Това е един вид „учене чрез преживяване“ или силен начин да запалите някого за каузата си, като го направите свой съмишленик. Този процес спомага и за укрепването на организацията. В дългосрочен план доброволците могат да се превърнат във ваши членове, застъпници, дарители.

Трета причина е ясното съзнание, че доброволците вливат свежи идеи, знания и умения в работата ви. Те най-често не са толкова дълбоко наясно със сферата ви, колкото вас самите, затова и не знаят кое „няма как да стане“ и е по-вероятно да намерят начин как да направят така, че „да стане“. Освен това са добър източник на обратна връзка за работата ви, тъй като не са обвързани в колегиални отношения и йерархии.

НАЧИН ДА
ЗАПАЛИТЕ
НЯКОГО



ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ

Доброволецът е човек, който по собствено желание отделя от времето си безвъзмездно, за да помогне на други хора, организации или институции. Доброволецът извършва работа според интереса и личната си мотивация.

Доброволецът може да е на 10, може да е на 100 години, може да помага със специални умения или да прави нещо за първи път, може да доброволства сам къщи пред компютъра или навън с десетки други, може да отдели един час веднъж, може да помага по час на ден с години. Всеки доброволец е ценен и важен. За по-кратко и вярно в TimeHeroes го наричаме „герой“.

Доброволството (доброволният труд) е всяка дейност извън трудовите и служебни правоотношения в полза на несвързани лица, организации или институции, извършвана по собствен избор и без възнаграждение. Трудът на доброволците не се заплаща, но може да бъде поощрен чрез награди, сертификати и пр. Доброволството се предприема най-вече в полза на организации с идеална цел или на общността. Доброволният труд не обхваща само социалния сектор, а и дейности в културната, религиозната, спортната и политическата сфери.

Към настоящия момент в България няма закон за доброволството. Доброволният труд се полага въз основа на спазване на всички закони на страната и спазване на принципи като безвъзмездност на труда, зачитане на правата и благосъстоянието на доброволците и осигуряване на необходимата им подкрепа.

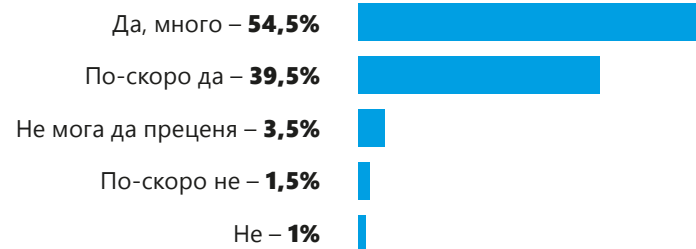
Доброволческата инициатива е организирана форма на доброволческа дейност с ясно определена цел, в която има две страни – на предлагач доброволен труд и на приемащ доброволен труд. Тъй като за нас доброволците са герои, в TimeHeroes наричаме доброволческите инициативи „мисии“.

5 ПРИЧИНИ ДА РАБОТИТЕ С ДОБРОВОЛЦИ

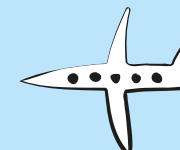
1. За да увеличите ресурсите на организацията си; да свършите неща, с които иначе не бихте се справили сами; а понякога – и за да оцелеете.
2. За да спечелите силни съмишленици.
3. За да укрепите организацията си; в дългосрочен план доброволците могат да се превърнат във ваши членове, застъпници, дарители.
4. За да влеете свежи идеи, знания и умения в работата си.
5. За да промените обществото към по-добро.

МНОГО ДОВОЛНИ

Как НПО в България отговарят на въпроса* „Като цяло, доволни ли сте от работата с доброволци?“



*Според проучването на TimeHeroes, проведено в рамките на проекта сред 250+ български НПО.



Българските организации за смисъла от работата с доброволци

Промяна на обществото към по-добро

„Промяна в обществото – да приемеш за нормално да помогнеш на някого.“

– Фондация „Подарете книга“

„Да се даде пример, че промените трябва да се случват от всеки един, за да могат да се случват на по-високо ниво. Без активност на гражданина няма как да се подобри състоянието на държавата и съответно да се подобри качеството ни на живот.“

– Сдружение „Момичета управляват нашия свят“ – ГЛОУ

„Стигаши до аудитория от много хора и капка по капка вир става. Докато хората доброволстват, получават някакво преживяване, което променя разбиранията им. Ако го направиш с ръцете си, ти го осъзнаваш по съвсем друг начин. Едно е да водиш лекции, друго е да накараш хората да променят света с ръцете си.“

– Българско дружество за защита на птиците

„Доброволчеството обединява хора около кауза – едно е да го видиш, друго е да кажеш, че го подкрепяш, трето е да инвестираш свое време и усилия в дадена кауза. Когато го направят, хората стават съпричастни и каузата става тяхна собствена.“

– Национална мрежа за децата

Предаване на знания и умения

„Даваш шанс на хората да се развиват, да работят за кауза.“

– 5km run

„Според мен хората много често доброволстват, за да научат нещо, да почерпят опит. Няма да се научиш да гледаш домати по учебник. Ние пък се радваме да споделяме нещата, които правим.“

– „Жива земя“

„Основният смисъл е за самите доброволци – доброволчеството ги овластява. Даваме на мигрантите и бежанците платформа, която ги кара да се чувстват по-добре в България, по-добре приети, особено когато видят, че към тях има интерес, за какъвто не са и подозирали, някои стават цели рок звезди. За нас смисълът е, че можем да правим много неща за целите на организацията, които сами не бихме могли да направим.“

– Сдружение „Мулти култи колектив“

Подобряване на качеството на работа в самата организация

„Разширява кръгозора. За екипа е отрезвяващо и освежаващо да работи с професионално необременени хора, които са водени от желанието си да помагат – връща живеця там, където се изпада в рутината на ежедневието.“

– Сдружение „Инициатива за здраве“

„Водят други хора със себе си – осигуряват разпознаваемост и смисъл на нещата. Могат да дадат много добра обратна връзка, без да ги интересува много кой слуша.“

– Фондация „42“

„Приятно е да се запознаваш с хора, които вършат нещо, защото им харесва, а не непременно от животоподържаща нужда. Работата с доброволци придава различен оттенък на самата инициатива – думата може би е благородност.“

– “Кан Академи“



„Стига доброволният труд да е отговорен, ползите от работа с доброволци са огромни. Доброволците влагат чувство, емоция. Когато хората са свободни, те са изключително креативни и вадят най-доброто от себе си. Доброволците помагат с цялата енергия, която носят, и ни променят като организация.“

– Православно братство към храм „Св. пророк Илия“

„Доброволците предлагат идеи, иновативни подходи, за които ние едва ли бихме се сетили. Те разнообразяват дейностите, вдъхват живот. Отделно, според мен доброволчеството прави самите хора по-активни. Виждат, че винаги има към кого да се обърнат, има някакъв канал, през който трябва да минат, да се информират повече, да развият критичното си мислене. Доброволчеството ти дава възможност да видиш нещата от различни страни.“

– Каритас София

„Благодарение на доброволците градим имидж, те са ни безценен ресурс както за финансовата част, така и за популяризирането на бранда.“

– Habitat Bulgaria – Фондация „Подслон за човечеството“

„Без доброволци нямаше да ни има“

„Предвид това, че невинаги намираме средства и невинаги можем да си гарантираме, че събитията, които искаме да организираме, ще се случат, ние няма как да се справим без доброволци. Например за фестивалите са ни нужни между 40 и 200 доброволци, няма как нашият екип да поеме това като контакт, като енергия, като ресурс.“

– Фондация „Кентавър арт“

„Не виждам как организация като нашата изобщо би съществувала без доброволци – аз съм човек-оркестър, но имам само 24 часа на ден и нямам всички необходими компетенции.“

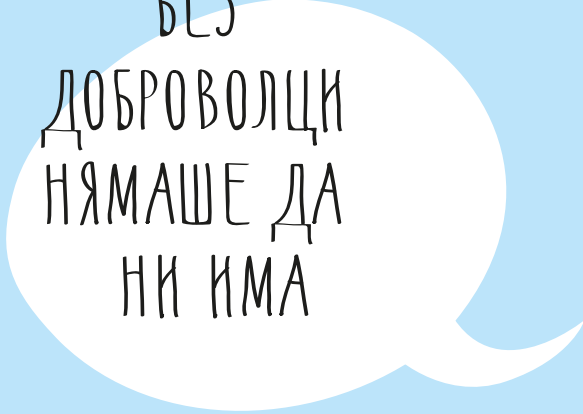
– Фондация „Макове за Мери“

„Без доброволци организацията ни нямаше да съществува, тъй като и самите ние в началото бяхме доброволци и всичко се градеше на чистото желание нещо да се случи, без значение дали има заплащане или не.“

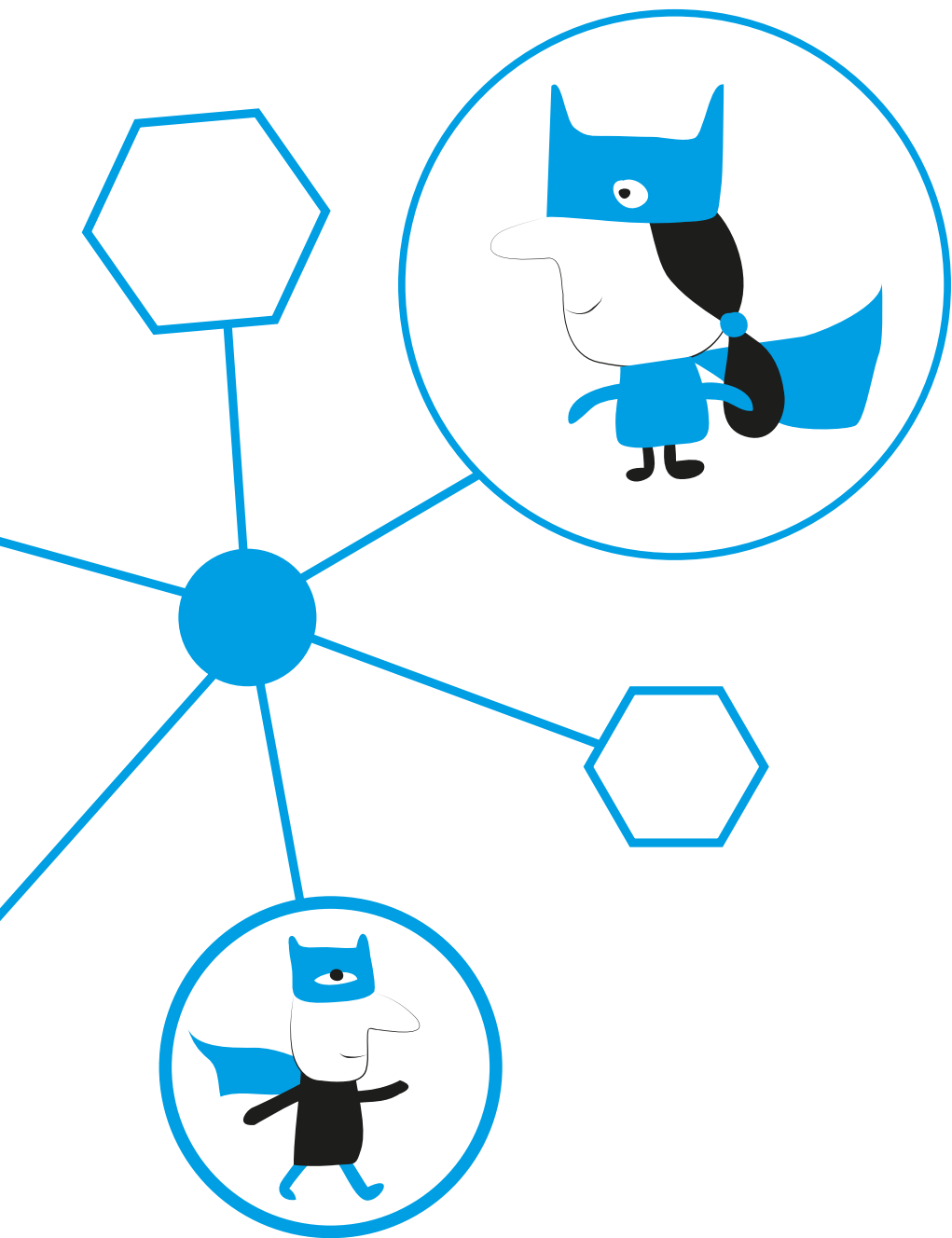
– Сдружение „Мулти култи колектив“

„Можеш да използваш ресурс, който фактически нямаш. Можеш да свършиш много неща, можеш да направиш много добро, можеш да сътвориш чудеса – като едновременно с това направиш участниците, доброволците, щастливи. Ако животът се гради на една справедлива размяна на стойност – и това е валидно за всеки аспект и на бизнеса, и на човешките взаимоотношения – доброволчеството е една пресправедлива размяна на стойност. Разменяш щастие за щастие.“

– Инициатива „Когато станем 100 000 – ще посадим гора“



БЕЗ
ДОБРОВОЛЦИ
НЯМАШЕ ДА
НИ ИМА



ГЛАВА 2
СЪЗДАВАНЕ И
ОРГАНИЗАЦИЯ НА
ДОБРОВОЛЧЕСКИ
ИНИЦИАТИВИ

Преди да започнете да търсите доброволци, трябва да си отговорите на няколко важни въпроса:

- Каква е каузата? Каква е целта ви?
От какво имате нужда? Как най-ефективно може да го постигнете чрез включване на доброволци?
- Какъв тип ще е мисията – еднократна инициатива, дългосрочна мисия?
- Кога и къде предвиждате да се проведе инициативата?
- Как ще напишете обявата си за доброволческа инициатива, така че да е ясна и интригуваща?
- От какъв човешки ресурс в рамките на собствената си организация/ група имате нужда? Кой ще са отговорниците за инициативата, какви ще са ролите им? Кой ще е основният човек за контакт с доброволците?
- От колко доброволци имате нужда?
- Трябва ли доброволците да имат специфични умения, за да участват? Ако да – какви?
- Очаквате ли да работите с лица под 18 г.? Предвидете изискване за писмено разрешение от родителите им и определете човек, който да ги наблюдава и отговаря за тях.
- Ще имат ли доброволците различни роли? Какви ще са те? Разпишете ги и се постарайте всеки да получи максимално рано максимално ясна информация за своята.
- Колко по-рано преди самата инициатива ще започнете да търсите доброволци?
- През какви канали ще ги търсите?
- Как ще мотивирате доброволците?
- Според това какъв е характерът на мисията ви, как ще набирате доброволци – просто със записване или с формуляр за кандидатстване и последващ процес на подбор? Какви ще са критериите ви за подбор?
- Как ще популяризирате мисията, така че да достигне до максимален брой потенциални доброволци?
- Мисията ви изисква ли да проведете кратко обучение или по-обстояен тренинг на доброволците? Ако да – кога и как ще го направите?
- Имате ли нужда от допълнителни средства, за да осъществите инициативата? Как ще ги набавите?
- (Ако е приложимо) ще покривате ли някакви разходи на доброволците – път, храна? Ако не го направите – има ли вероятност това да се окаже пречка пред успеха на инициативата?

**Каква е каузата?
Каква е целта ви?
От какво имате
нужда?**

- (Ако е приложимо) как ще осигурите сигурността на всички участници?
- Ще направите ли мониторинг и оценка на доброволческата инициатива? Как?
- Ще издавате ли сертификати на доброволците?
- Как ще им благодарите накрая?

Организаторите на успешни доброволчески инициативи си поставят навреме всички тези въпроси. В рамките на този наръчник ще се постарая да ви помогнем да достигнете по-лесно до отговорите им. На база на тях, добра идея впоследствие би била да разпишете своя „Политика за работа с доброволци“.

ТРЯБВА ДА СИ
ОТГОВОРИТЕ НА
НЯКОЛКО ВАЖНИ
ВЪПРОСА...

... НАВРЕМЕ

КРИТЕРИИ ЗА ДОБРА ОБЯВА ЗА ДОБРОВОЛЦИ

За вас е абсолютно ясно какво точно ще представлява мисията. Значи и другите ще разберат, нали така? Всъщност това зависи изцяло от вас – ваша е задачата да си изясните подробностите около мисията и да ги направите разбираеми за хора, които за първи път чуват за нея.

Един от добрите начини да се подготвите? Седнете и опишете мисията. Когато сте доволни от написаното, прочетете го на някого, който не знае нищо за нея. Помолете го да преразкаже това, което е разбрал. Основните въпроси, на които трябва да може да отговори правилно след вашето представяне, са: Какво? Кога? Къде? Защо е важно и интересно? Как мога да се включа? Какви ще са задачите ми? Кой е организаторът и как да се свържа? Този подход ще ви помогне и да забележите подробности по протичането на мисията, за които не сте помислили досега.

Най-общо, една добра обява за доброволци трябва да отговаря на следните критерии:

- Отговаря на въпросите кой е организаторът, къде и кога ще се случва и какво ще се прави.
- Отговаря на въпроса „защо“ (т.е. каква е каузата, от какво има нужда) по вълнуващ, ясен и атрактивен начин.
- Съдържа информация за това каква е дейността на организацията, каква е мисията ѝ; как включването на доброволци ще допринесе за каузата/инициативата; какво ще донесе на самите доброволци включването.
- Дава конкретика за дейностите и какво ще се очаква от доброволеца.
- Съдържа цялата необходима допълнителна информация (например покриване на разходи, осигуряване на храна; план при лошо време и пр.).
- Има ясни инструкции за включване (записване/кандидатстване).
- Написана е интригуващо, вдъхновяващо, мотивиращо, атрактивно; кратко, стегнато, конкретно; честно, без да подвежда; силен текст с жив, приятелски, неекспертен език.
- Публикувана е не твърде късно (поне две седмици преди началото на инициативата), но и не твърде рано (ако сте пуснали обява два месеца преди старта, има голяма вероятност част от записалите се да забравят, или плановете им да се променят).

Добра идея е да определите човек, който да управлява работата на организацията с доброволци и да следи цялостния процес - от създаването на роля, писането на обява, подбор, обучение, благодарене, обратна връзка, до поддържане на контакт с базата доброволци, така че те да са посланици на каузата години след това.

КРИТЕРИИ ЗА МИСИИ НА TIMEHEROES

Мисиите са значими идеи, които имат нужда от обединяването на повече хора, за да се случат, гарантират, защитят. За бъде публикувана доброволческа инициатива („мисия“) при нас, тя трябва да отговаря на следните изисквания:

- да е в очевидна подкрепа на кауза (а не предимно в подкрепа на личност или на фирма например);
- да бъде дадена цялата нужна информация за нея;
- да има ясни гаранции за случването ѝ;
- организаторите да приемат да поддържат тясна връзка с екипа ни, както и да предоставят информация за това как е протекла мисията;
- организаторите да приемат консултантската и редакторска подкрепа от екипа ни.

Не публикуваме:

- инициативи, организирани от политически партии/формирования и техни представители;
- инициативи, които търсят участници за флеш-мобове;
- събития, за които организаторът отказва да прати конкретна информация какво се очаква от доброволците;
- инициативи, които целят събиране на доброволци „по принцип“ – публикуваме информация само за конкретни предстоящи инициативи;
- инициативи за партита без съпътстваща културна програма, които имат нужда от помощен персонал; „мисии“ на агенции за организиране на събития, които търсят безплатна работна ръка;
- инициативи за събиране на пари – през нас не се набират финансови средства, само нефинансови. Тоест – помагаме на личности и организации да намират хора, които ги подкрепят със своето време, труд или вещи (дрехи, обувки, книги).

ПРИМЕР ЗА УСПЕШНА ИНИЦИАТИВА

Разходи и погали кучетата в приют Фермата

(една от мисиите, публикувани на timeheroes.org, с над 300 записали се доброволци)

Какво?

Animal Rescue Sofia (ARS) е млада българска организация, създадена от доброволци с обща цел – да помогне за решаването на проблема с бездомните кучета и котки. Фермата е първият неправителствен приют в града, създаден и движен от граждани, които ги е грижа за животните. След една абсолютно невероятна кампания ARS успява да закупят нов приют за животните, за които се грижат с толкова любов.

Всеки уикенд от 11:00 ч. се търсят доброволци, които да разхождат, социализират и радват кучетата. Така „децата“ в приюта се учат, че хората са добри, както и да ходят на повод, да общуват с хомо сапиенс с доверие и да се превърнат от „улични“ в „човешки“ кучета.

Организатор

Animal Rescue Sofia.

Защо?

С твоя помощ кучетата се социализират, което увеличава шансовете им за осиновяване.

Къде?

София, приют Фермата (линк към карта и инструкции как да стигнеш).

Нужни умения?

Любов към животните и липса на гнусливост.

Нужна екипировка?

Вземи дрехи и обувки, за които да не ти е жал; добре е да си носиш и дрехи за смяна, защото ще се поизцапаш; мокри кърпички.

Транспорт?

Няма. Най-бързо е да се дойде с кола. Иначе до приюта пътува рейс №90.

Храна?

Няма, а най-близката точка на цивилизацията е бензиностанция Лукойл, така че се подготви. Носи си и вода.

Здравословни рискове?

Има – това все пак са живи животни. Затова не се допускат деца без присъствие или подписано съгласие от родител. Всички доброволци, които идват за пръв път, също подписват формуляр. (That being said – за 3 години не е имало нито един инцидент.)

Ако е лошо времето?

При ураган, цунами, земетресение над 6 по Рихтер или в случай че дойде Апокалипсисът – кучета не се разхождат. Ако е само мокро и кално, или просто е дошла Коледа, Рамадан, Ханука или Банго Васил – заповядай, приютът със сигурност работи. Отворено е 365 дни в годината.

Как да участвам?

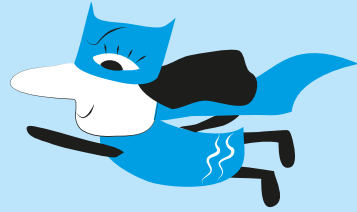
Приют Фермата те очаква всеки уикенд от 11:00 ч. Ако имаш въпроси, пиши на Алекс на volunteers@arsofia.com

БЕЗКРАЙНО РАЗНООБРАЗИЕ ОТ ИНИЦИАТИВИ

Когато мислите за това какъв да е форматът на инициативата ви, не мислете в рамки. Към момента на timeheroes.org сме публикували над 900 инициативи, безкрайно различни една от друга – по тип кауза, вид включване, локация, изисквани време и умения. Мисиите могат да са еднократни, регулярни, дългосрочни. Може да търсите хора, които да са плътно с вас за няколко месеца, или ентузиастични, които да ви помогнат в рамките на полудневно събитие. Само няколко примера на реални мисии, намерили своите доброволци през платформата ни:

- *Бъди доброволец в „Музейко“* – дългосрочно доброволчество, с кандидатстване
- *Опиши интересна снимка, човек или предмет, на незряци* – кауза, изискваща малко време и достъп до компютър
- *Търсят се специалисти за център за деца с аутизъм в Пловдив* – доброволчество, основано на умения, с кандидатстване
- *Помогай с готвенето и/или работи с деца в кухня за бедни* – еднократно или многократно доброволчество, което не изисква специфични умения
- *Подари старо одеяло, черга или килим на куче в приют* – доброволчество, свързано с дарение на вещи

За вдъхновение, вижте всички мисии, които някога сме публикували, тук – timeheroes.org/bg/browse



ДОБРОВОЛЦИ С ТАЛАНТИ

Вашата организация има нужда от доброволци със специфични таланти? Предлагаме ви решение.

Доброволчеството, основано на умения (skill-based volunteering), е нарастваща глобална тенденция, където хора могат да помагат на каузи не само с времето си, а със специфичните си знания и умения, и по този начин да получат по-силно усещане за стойност, удовлетворение и резултат от действията си. „Професионалното“ доброволчество е изключително подходяща стратегия за хора, които търсят начини да помагат с онова, в което наистина са добри.

В TimeHeroes вярваме, че създавайки структурирани възможности за доброволчество през умения, ще разширим кръга от потенциални доброволци в страната и ще помогнем на НПО сектора по нов, значим начин.

За да проверим интереса към „професионалното“ доброволчество, през 2014 г. създадохме нова секция на сайта си – „Таланти“, която позволява на професионалисти да предлагат специфичните си знания и умения (например счетоводство, фотография, ИТ, право и т.н.) на НПО, на про-боно база. Към момента над 485 души са регистрирали своите „таланти“, като с 340 от тях са се свързали близо 100 НПО общо 1083 пъти.

Тук можете да намерите своя персонален герой – timeheroes.org/bg/talents



TIMEHEROES МИКРОФОНД

Имате нужда от средства за вашата мисия? Имаме решение.

Микрофондът на TimeHeroes е паричен фонд, който подпомага провеждането на доброволчески мисии в България. Някои от най-страхотните доброволчески инициативи са на малки организации, неформални групи и активни граждани, които имат огромен ентузиазъм, но не разполагат с финансови ресурси. Ние се стремим да ги подкрепим, като предоставяме малки суми за покриване на основни разходи, необходими за провеждане на мисиите, като материали, транспорт и т.н.

Микрофондът предоставя между 50 и 400 лв. на мисия. Средствата за дарението трябва да послужат за конкретно обезпечаване на инициативата с нужни ресурси, услуги и разходи, свързани с изпълнението ѝ.

Подкрепяме доброволчески мисии на месечна база. Срокът за кандидатстване е от първо до последно число на всеки месец.

При избора си прилагаме два основни критерия – потенциалния ефект на доброволческата мисия и размера на исканото финансиране. Стремим се да подкрепяме само смислени, добре организирани и със сериозен ефект върху целевата група инициативи.

Вижте пълните подробности и кандидатствайте на timeheroes.org/bg/fund

Планиране на мисии за работа с деца

Доброволството в полза на деца има потенциала да е от голямо значение в живота на едно дете и несъмнено носи голямо удовлетворение за самия доброволец. В България сред популярните включвания на доброволци в работа с деца са посещенията в големите домове за деца, лишени от родителски грижи; работата в малките центрове за настаняване от семеен тип, които скоро ще заменят големите домове; както и менторските програми.

Независимо дали децата са физически здрави, имат физически увреждания, интелектуални затруднения или са с психично страдание, всяка инициатива, която включва работа с деца, трябва да бъде добре премислена от няколко гледни точки: закрила на детето, подготвеност и ангажимент на доброволеца.

Добре е инициативата, в която ще са включени, да бъде обсъдена с децата, доколкото е възможно. Важно е те да са наясно кой и защо ще дойде и какво ще могат да правят заедно, например в случая с домове за деца, лишени от родителски грижи или от малките центрове: „Ще дойдат десет жени и мъже, с които можете да играете на двора/ да четете книги/ да ги помолите да ви помогнат с домашните. Ако на всички е приятно, те може да се върнат след един месец, за да играете отново.“ Ако бъдат оставени без информация, някои деца в уязвимо положение може да имат съвсем различни очаквания – че хората, които идват, може да ги осиновят; че доброволците ще идват всеки ден; че доброволците идват да ги проверяват, разпитват или друго.

Важно е организаторите да обсъдят със самите доброволци вида на инициативата. Освен ако е еднозначно определена като еднократна, доброволците е добре да могат да поемат ангажимент да посещават децата, с които са общували успешно, с някаква предвидима редовност. За много деца е успокояващо и структуриращо да знаят, че техният доброволец ще дойде „след една седмица“ или „всеки петък“. Ако уговорката не може да се спази, предупредете детето и му дайте подходящо за възрастта му обяснение за отсъствието на доброволеца.

Вижте и частите подбор и обучение на доброволци за работа с деца и уязвими групи в следващите глави.

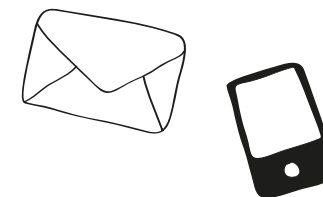


ОСНОВНИ КАНАЛИ ЗА НАБИРАНЕ НА ДОБРОВОЛЦИ

- Собствена интернет страница или блог;
- Социални мрежи (Фейсбук, Туитър, ЛинкдИн, Инстаграм, Гугъл+ и др.);
- Имеил бюлетин – собствен или на партньорска организация;
- Приятели;
- Колеги, съученици, състуденти;
- Медии – чрез публикации и предавания;
- Медии – чрез реклами;
- Обяви в интернет страниците на общини, кметства, читалища, в порталите на университетите;
- Специализирани платформи за доброволчество;
- Участия на доброволчески изложения, панаири, форуми;
- Партньорство с компании (Корпоративна социална отговорност);
- База данни с доброволци – предишни и настоящи.

Платформи за доброволчество:

- TimeHeroes.org;
- Ngoinfo.bg;
- Navabg.com;
- За инициативи, свързани със земеделие – Workaway, Wwoof, Helpx.
- За дългосрочни международни доброволци – Си Ви Ес, Еразъм+, европейски младежки програми.



Най-успешните канали за набиране на доброволци според опита на български организации

Личен контакт

„Най-голям успех с набиране на доброволци имам, когато на място, по време на седмичните събития, директно отправям въпрос към хората: „Искаш ли да станеш доброволец?“. В повечето случаи хората се съгласяват.“

– 5 km run

„На местно ниво личният контакт се оказва по-успешен от Фейсбук, тъй като онлайн е по-анонимно, много хора се включват, обещаваат, а после... А когато има личен контакт и ние сме предложили директно, вървят добре нещата. Когато проектът е по-голям и ни трябва повече помощ, тогава няма как да стане само с личен контакт. Ползваме и сайта ни, и Фейсбук. Единствената външна платформа, която сме ползвали досега, е TimeHeroes и сме доволни от доброволците, които намерихме оттам.“

– Сдружение за развитие на туризма в региона на Турган

„При нас много работи методът „от уста на уста“ – благодарение на тези, които вече са били доброволци. Имаме също вече деца, които са били малки братя и сестри, пораснали са и се връщат в организацията като големи братя и сестри.“

– Асоциация „Голям Брат Голяма Сестра – България“

Приятелни, колеги, съученици, състуденти

„Помагат ми основно собствените ми приятели. Също TimeHeroes, където мога да намеря например преводачи, но досега не съм намерила доброволец за дългосрочни инициативи. Предполагам, че това вече трябва да е платена позиция, а не доброволческа, тъй като е твърде ангажираща.“

– Фондация „Макове за Мери“

„Ние сме членска организация и с тези хора, които са ни се доверили и са станали наши членове, те са средно годишно около 1200, общуваме много интензивно чрез създадени специални канали за комуникация. Включително издаваме списание два пъти в годината за тях. Те сякаш са най-активните ни доброволци. Този канал за директна комуникация е най-успешният ни.“

– Българско дружество за защита на птиците

НОМЕР 1

Според скорошно национално проучване* сред доброволците в България, „безспорен фаворит по разпознаваемост е timeheroes.org. Платформата е посочена на първо място от над 70% от респондентите. Ясният профил и достъпност на подобен посредник между каузата и съмишлениците, печелят симпатиите на значителна част от доброволците.“ На второ място при платформите се нареждат ngobg.info и nava.bg, посочени от около 8% от анкетираните.

За да търсите доброволци през нашата платформа, отидете на timeheroes.org, натиснете големия оранжев бутон „Създай мисия“ и следвайте стъпките.

*Източник – Нови аспекти на доброволството – проучване на нагласите сред действащи доброволци в България; БЦНП 2014

Социални мрежи

„Използваме най-вече социалните мрежи, по-малко и от уста на уста – сред приятели и предишни и настоящи доброволци.“

– Animal Rescue Sofia

„Засега най-успешни са Фейсбук страницата ни и TimeHeroes.“

– Българска хранителна банка

„В последните години набираме много повече през социалните мрежи. Просто хората, които имат мотивация да дойдат, наистина идват без прекалени усилия от наша страна. Задавайки ясни параметри относно това кого търсим и какво искаме от доброволците, действително се появяват точно хората, които ни трябва.“

– Асоциация „Голям Брат Голяма Сестра – България“

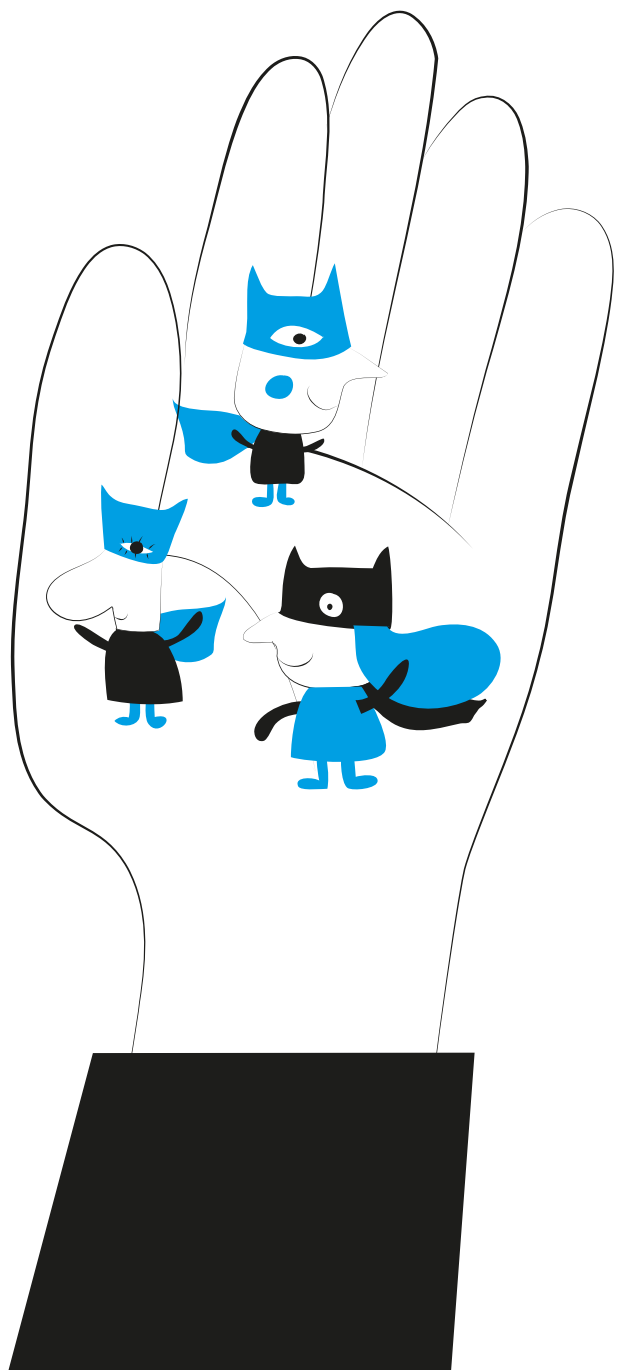
Платформи за доброволчество

„TimeHeroes, там нещата се случват много бързо и ясно.“

– Каритас София

„Ако има хора, които вече познаваш и може да говориш с тях лице в лице – често това е най-ефективният начин. Но понякога специализираните платформи са по-успешен канал, защото ги посещават хора, които вече имат някакъв интерес. Най-добре е двете да се припокриват.“

– One Billion Rising



ГЛАВА 3

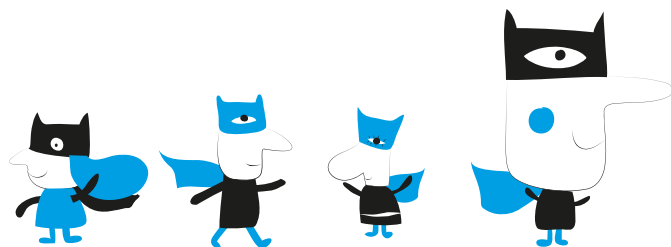
ПОДБОР НА
ДОБРОВОЛЦИ

След като сте преценили, че имате нужда и желание да включите доброволци в работата си или в дадена инициатива, уверили сте се, че им предлагате смислени и обмислени роли, обявили сте отворените доброволчески позиции през съответните канали и успешно сте достигнали до желаещи да се включат, идва ред на това да изберете кои от кандидатите ще поканите за същинската работа.

Дали и колко сериозен подбор на доброволците ще осъществите, зависи от това търсите ли специализирани умения и знания, необходимо ли е поемане на дългосрочен ангажимент, нужни ли са специални мерки по подбора, свързани с работа с уязвими групи като деца, хора с увреждания и т.н.

Сред методите на подбор на доброволци са попълването на предварителен формуляр, провеждането на интервю, изискването на мотивационно писмо и автобиография.

МЕТОДИ ЗА ПОДБОР?



Предварителен формуляр

Ако не става въпрос за инициатива, която търси масовост и не изисква никакви специфични умения (например почистване на парк), обикновено организациите подготвят формуляр, в който задават въпроси на кандидат-доброволците, за да могат да селектират най-подходящите хора за дейността.

Много лесно можете да създадете онлайн формуляр с Гугъл Формс ([google.com/forms](https://www.google.com/forms)).

Формулярът може да е кратък или подробен, може да пита за умения, предишен опит, предпочитания за роля, седмична разполагаемост и пр. Питайте всичко, което ви се струва релевантно, но внимавайте за дължината – ако попълването на формуляра изисква твърде много време, това може да откаже хора.

Формулярът най-често се ползва като първоначално сито на кандидат-доброволци и е последван от интервю, ако кандидатурата отговаря на очакванията на организаторите.

Как ползват формуляри и анкети българските организации:

„Имаме формуляр, от който искаме да разберем основни неща, които са важни за конкретния проект. Винаги се виждаме с хората предварително, като не наричаме тези срещи интервюта, а събеседвания.“

– Си Ви Ес – България

„В сайта си имаме публикувано начално интервю, което кандидатите за доброволци попълват. То включва представяне на доброволеца, какво предпочита и др. След това се провежда интервю на живо, което е най-вече запознаване. Избираме събитие, на което да дойдат като доброволци и да видят дали им допада.“

– Център за култура и дебат „Червената къща“



Интервю

Има различни причини да изберете да проведете интервю с кандидат-доброволците – уеднаквяване на очакванията и нагласите на доброволеца и на организатора; повишаване на ангажираността на кандидата; установяване дали кандидатът има необходимите умения и знания; при работа с уязвими групи (например деца, хора, преживели насилие) – предимството на личния контакт с кандидата, както и възможността за проверка на необходими документи като свидетелство за съдимост.

Защо български организации избират да интервюират доброволците предварително:

„Интервюирам доброволците, защото мисля, че е по-ангажиращо за самия човек, ако сте се видели преди инициативата, а и така добивам по-добра представа какво мога да очаквам и да изисквам.“
– Фондация „Макове за Мери“

„Да, [провеждаме интервюта], опитваме се да им представим добре инициативата, да нямам грешни представи за това какво ги очаква в малкия град и да сме сигурни, че въпреки че няма заплащане, те са достатъчно мотивирани, за да изпълнят програмата докрай.“
– Сдружение за култура и изкуство „Луда Яна“

Понякога интервютата са предшествани от мотивационно писмо:

„Първо хората изпращат CV и мотивационно писмо. Искаме да разберем защо човекът иска да е част от този процес, какво е отношението му към всичко, което се случва при нас. Отговаряме на всеки един мейл, с молба да каже кога е удобно да се срещнем, следва дискусия и може би около 80 процента от хората се явяват. Срещаме се, аз правя един тур на целия процес, моля ги да си помислят дали искат да се включат и след това да ми отговорят, после минаваме на оперативно ниво.“
– HotSpot Books and Art

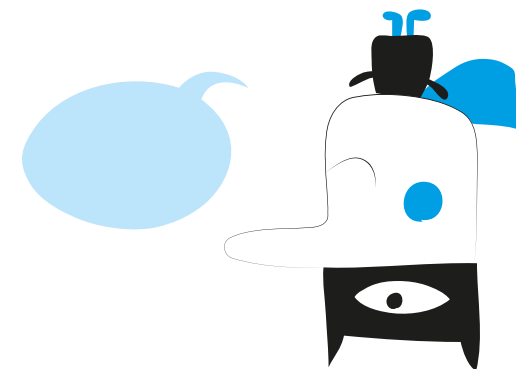
Често интервютата са неформални:

„Преди доброволецът да бъде поканен да се включи в дейностите, си правим малка среща, обикновено на кафе. Представяме проекта по-подробно, питаме каква е неговата мотивация и какви са дейностите, в които иска да се включва. Протича по приятелски начин, а не като официално интервю. Това е един вид подготовка преди екипната среща, на която ще се запознае с другите доброволци.“

– Център за междуетнически диалог и толерантност „Амалипе“

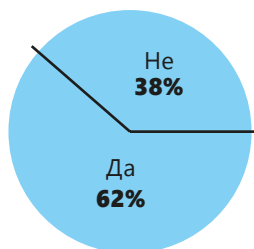
„По принцип имаме предварителни разговори по телефон, в които уточняваме всички условия. След това организираме информационни срещи, на които доброволците се опознават помежду си и подбират дейността, с която искат да се включат.“

– Асоциация „Родители“



ПРЕДВАРИТЕЛНО ИНТЕРВЮ

Как НПО в България отговарят на въпроса* „Интервюирате ли доброволците предварително?“



*Според проучването на TimeHeroes, проведено в рамките на проекта сред 250+ български НПО.

5 СЪВЕТА ЗА ИНТЕРВЮИРАНЕ НА ДОБРОВОЛЦИ

1. Не правете интервютата твърде строги и формални – хората искат да дарят от времето си, не кандидатстват за платена позиция.
2. Бъдете ясни и кратки относно какво ще се изисква от доброволца. Дайте достатъчно време на потенциалния доброволец да разкаже за опита и мотивацията си. Водете си бележки.
3. Към края на интервюто дайте възможност на кандидата да зададе свои въпроси или да повдигне притеснения.
4. Дайте ясна информация за следващите стъпки – кога кандидатът да очаква финална информация дали е одобрен.
5. Винаги се свързвайте и с кандидатите, които не са одобрени – стандартно любезно писмо за отказ, придружен с изразена надежда за евентуално сътрудничество в бъдеще или информация за подобни каузи, които в момента търсят доброволци, могат да са ключови за това кандидатът да не се почувства зле и да остане ваш съмишленик.

Без селекция

Най-общо, за еднократни мисии, нуждаещи се от масово включване на доброволци и за които не са необходими специфични умения, обучения и друга подготовка, можете да предвидите начин на директно записване и да не правите последващ подбор. Записването може да стане през специализирана доброволческа платформа (пр. timeheroes.org), чрез попълване на анкета/формуляр (пр. doodle.com или google.com/forms/), чрез събитие във Фейсбук, заявяване на участие чрез изпращане на мейл, чрез обаждане или друго. Можете дори да прескочите всякакъв вид записване и единствено да очаквате доброволци да се явят в обявения от вас ден и час, но така вероятността да бъдете изненадани от твърде малко или дори твърде много доброволци, е значителна.

От опита на български организации:

„Не [правим интервю], защото за задачите не се изискват специфични умения. Подборът е по-скоро на място. Имаме предварителна среща, на която се поставят организационни задачи и на нея се получава представа кой би бил подходящ за какво.“
– TEDxBG

„Ако е по-специфична и отговорна задачата – задължително, ако е нещо, което е по-масово – не.“
– Българско дружество за защита на птиците

„Старам се инициативите да бъдат такива, че да могат да се включат всички, без значение от профила, който имат.“
– Сдружение „Момичета управляват нашия свят – ГЛОУ“

„Когато организирам по-масово събитие с повече доброволци, не ги интервюирам предварително. Благодарим им, че са се записали, казваме им къде ще ги чакаме и ги молим да пратят телефон за връзка. Опитът показва, че някои от записалите се не идват, но пък други от записалите се водят някого – син, дъщеря, брат.“
– Сдружение „Мулти култи колектив“

Подбор на доброволци за работа с деца и уязвими групи

Когато говорим за доброволчески инициативи в полза на деца или други уязвими групи, следва да се предвиди извършването на внимателен подбор на кандидатите за доброволци. Ето какво споделят организациите с опит в областта:

„Имаме изработени изисквания, част от тях са упоменати в длъжностните характеристики, които изготвяме. Хората, които работят пряко с децата и младежите, трябва да представят свидетелство за съдимост и др., изискванията ни са много по-завишени към тях. Други стандартни формуляри са заявление за конфликт на интереси и запазване на конфиденциалност, които се подписват от всеки доброволец.“
– Фондация „Сийдър“

„Децата трябва да общуват с различни хора, затова единственият подбор е свързан с безопасността на децата. След като видим доброволците за първи път, преценяваме дали някой от тях ни притеснява. Имало е случаи, в които сме казвали на някого да не идва повече на посещенията ни в домовете, когато с нещо ни е притеснил или заради начина, по който се е държал с някое дете. Проверяваме и във Фейсбук.“
– Фондация „Подарете книга“

„Винаги [правим такъв подбор]. Не става дума за конкретни отговори, а да усетиш човека, да бъде открит, да не е и прекалено вживян в нещата и да очаква, че веднага ще промени света, защото за съжаление пряк резултат от работата може да види във времето.“
– Сдружение „Инициатива за здраве“

ДА УСЕТИШ
ЧОВЕКА

„Провеждаме интервю единствено на живо. Интервюто е стандартно, 20-ина въпроси, които се задават на доброволците от психолог от организацията, защото е много важно да се направи преценка по всички възможни начини.

В тези интервюта се набляга на семейната среда, в която са възпитани и в [която в] момента живеят доброволците. Също – въпроси за училището, ценни ли са нещата, които се учат в училище според тях. Важни са ни и въпросите, които касаят личността на доброволците. Задаваме въпроси от типа „Ако някой дойде при вас за съвет, вие как реагирате?“, „Как се справяте с гнева?“ Има въпроси например кои са им кумирите и защо те са им кумири. Доброволците трябва да бъдат позитивен модел за поведение на децата.

Има също въпроси за това какви предпочитания имат към децата, с които биха работили. Дали имат предразсъдъци от етнически характер или спрямо деца от институции.“

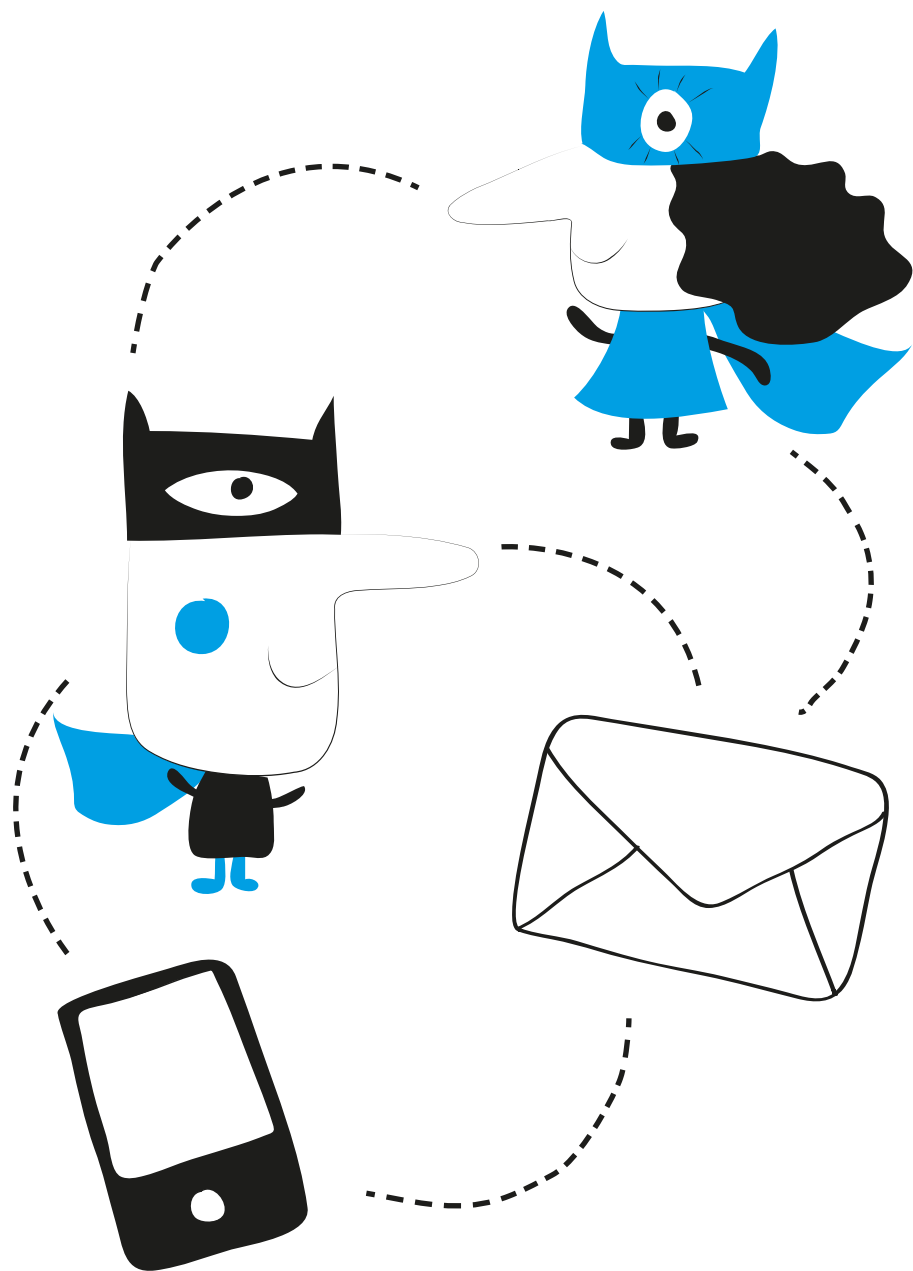
– Асоциация „Голям Брат Голяма Сестра – България“

НА ЖИВО

„Първо изискваме и доброволци, и служители да са запознати с етичния кодекс за работа с деца. Ако работата е дългосрочна, изискваме и свидетелство за съдимост. Необходимо е да познават процедурите за това какво кога правим с деца – вкл. най-елементарни неща като това, че ако имаме събитие, при което се налага нощувка, не може възрастен и дете да бъдат настанени в една стая. Всеки, който ще работи с деца, трябва да декларира, че ще ги спазва и че знае какво трябва да направи, за да бъде гарантирана безопасността на децата, с които работи.“

– Национална мрежа за децата

Още примери от опита на НПО и Стандартите за закрила на Национална мрежа за децата вижте на wiki.timeheroes.org



ГЛАВА 4

ПРЕДВАРИТЕЛНА
КОМУНИКАЦИЯ

Избрали сте и вече сте установили първоначален контакт с вашите бъдещи доброволци. Поддържате ли връзка с тях от този момент до провеждането на инициативата, в която ще помагат, или до началото на стажа им?

Отговорът зависи от това колко далеч в бъдещето е моментът на включване на доброволеца, какъв тип е мисията, необходими ли са кратък инструктаж, задълбочено интензивно обучение или друга комуникация.

Предварителната комуникация с доброволците може да включва:

- изпращане на допълнителна информация за организацията (история, цели, мисия);
- изпращане на предварителна подробна информация за инициативата (какво ще се прави, къде, как и защо; както и правила за безопасност, информация относно покриване на разходи, осигурена храна и пр.) и лице за контакт;
- изпращане на описание на ролята на конкретния доброволец;
- разговори (телефон, скайп) с конкретен доброволец и изясняване на ролята му;
- обучение на място – предварителен инструктаж непосредствено преди самата инициатива;
- работа с външни обучители – при по-комплексни задачи;
- изготвяне на онлайн обучителни материали (видеа, наръчници).

Ако имате възможност, свържете се с доброволеца поне веднъж преди мисията, независимо от това дали е дългосрочна или еднократна, дали е далеч във времето или съвсем скоро, дали е масова или не – вероятността доброволецът да се почувства по-ангажиран и информиран е голяма.

Във всеки случай е добра идея всеки доброволец да има цялата необходима информация на едно място, например в мейл. Дори да сте говорили лично преди инициативата или да сте сигурни, че в обявата за набиране на доброволци всичко е ясно, улеснете доброволеца и си спестете недоразумения, като изпратите в мейл всички важни неща като дата, час, място, контакт на отговорник за доброволците или провеждането на мисията, подходящо облекло и други необходими принадлежности.

Свържете се с доброволеца поне веднъж преди мисията – вероятността да се почувства по-ангажиран и информиран е голяма.

Можете изрично да напомните, че очаквате доброволците да ви предупредят, ако установят, че няма да успеят да се включат.

В този мейл бихте могли да включите и кратка информация за събитието, организацията или голямата кауза и да поканите доброволеца да я сподели в социалните си мрежи, както и да включите линкове към всички ваши социални мрежи (Фейсбук, Туитър, Инстаграм, Гугъл+, интернет страница и т.н.) и онлайн бюлетини, така че доброволците да ви следят и там.

Ако доброволците са се записали за мисия, която е по-далеч в бъдещето, напомнете им за събитието чрез мейл, телефонно обаждане или друго с приближаването на началото му.

Специализирани мисии, търсещи доброволци с конкретни умения или знания, може да изискват провеждането на предварително обучение. Мисии, свързани с уязвими групи (деца; хора с увреждания; хора, преживели насилие; хора, изтърпяващи присъди и др.), може да изискват изваждането на специални документи за всеки доброволец, като например свидетелство за съдимост, медицинско свидетелство и други. Включете и тази информация в предварителната комуникация.

За разпределяне на задачи и проследяване на изпълнението им можете да ползвате ексел или онлайн инструменти като trello.com и asana.com.



От опита на българските организации:

Мейл или телефонен разговор

„Първо изпращаме общ мейл с всички линкове към Фейсбук групи и сайтове, в които трябва да се регистрират, за да доброволстват, плюс основна информация за проекта. Оттам нататък се опитваме да автоматизираме колкото се може процеса, т.е. доброволците да имат на едно място цялата нужна информация за това къде и какво могат да преведат.“

– Кан Академи

„Преди самото събитие даваме подробна информация, за да сме сигурни, че хората знаят, ще дойдат, ще бъдат подготвени.“

– Българско дружество за защита на птиците

„Общуваме с доброволците основно по мейл, част от тях получават бюлетин. Когато правим извънредно събитие, изпращаме по мейл покана и допълнителна информация. При всички случаи най-работещи са личното обаждане или личната среща, ако това е възможно.“

– Българска хранителна банка

Фейсбук

„Основно използваме затворена Фейсбук група за доброволци, посещаващи конкретен дом. Изпращаме и напомнящ мейл преди инициативата, включително, за да предупредим, че трябва да знаем, ако някой се е отказал.“

– Фондация „Подарете книга“

„Пускаме събития във Фейсбук, където управляваме най-лесно целия процес. Напомняме на хората, споделяме всичко там. Това, което ги ангажира най-много, е че отговаряме веднага след като някой се включи. Всички споделят, че са изумени от това, че някой им отговаря веднага, така се чувстват съпричастни.“

– Общество.бг

Срещи

„След като желаещите се записаха, ги поканих на обща среща, на която обсъдихме всички детайли. След това продължихме комуникацията през тайна група във Фейсбук.“

– Фондация „Ресурсен център – Билитис“

„Среща на живо. Личен контакт, включващ някакъв вид планиране и подреждане на предстоящите неща. Контакт, вкарващ доброволците в работна среда, ги кара да се чувстват като част от случващото се.“

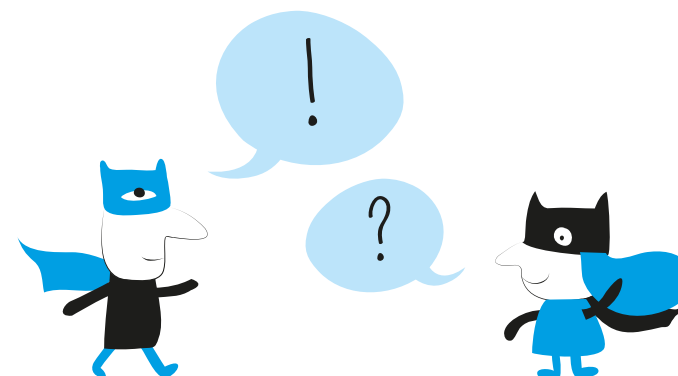
– Фондация „42“

„За разлика от по-големите градове, хората тук все още доста държат на срещите. В много случаи всяко нещо се обсъжда на среща, на кафе. Телефони и интернет се възприемат по-рядко.“

– Сдружение за развитие на туризма в региона на Турган

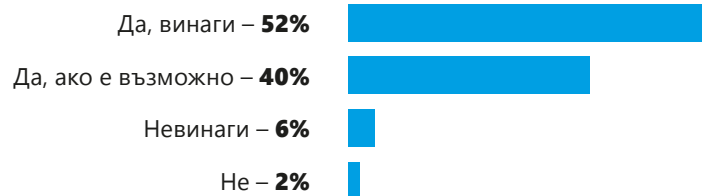
„За масовите събития ползваме TimeHeroes, тъй като платформата съдържа много подробно всичко и няма какво повече да се добави, само пращаме мейл до доброволците, за да благодарим, че се включват и да помолим за контакт за връзка. С по-специфичните доброволци като бежанци и мигранти се свързваме по телефон и се срещаме поне няколко пъти на живо. Живата комуникация винаги е за предпочитане. Важно е да ги накараш да повярват, че от тяхното участие зависи да се получи наистина добре събитието.“

– Сдружение „Мулти култи колектив“



ТРЕНИНГ

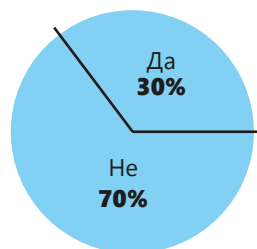
Как НПО в България отговарят на въпроса* „Правите ли обучение/инструктаж преди доброволците да се включат в инициативата?“



*Според проучването на TimeHeroes, проведено в рамките на проекта сред 250+ български НПО.

ПИСМЕНИ НАСОКИ

Как НПО в България отговарят на въпроса* „Имате ли разработени писмени насоки за работа с доброволци?“



*Според проучването на TimeHeroes, проведено в рамките на проекта сред 250+ български НПО.

Обучение или инструктаж

Това дали ще направите кратък инструктаж или по-подробно обучение на доброволците преди инициативата зависи изцяло от характера на самата инициатива.

Принципът е, че доброволците трябва да получат такава информация, която отговаря на естеството на работата и гарантира, че ще могат да извършват задълженията си качествено и безопасно (за себе си и околните).

Съдържанието на самия инструктаж или програма за обучение се съобразява с нуждите на доброволеца и с изискванията към заеманата от него длъжност. Целта на входящото обучение е приобщаване не само към дейността, но и към ценностите, мисията и целите на организацията.

Обучението може да включва самоподготовка, в рамките на която доброволецът да се запознае с различни предоставени му документи (например описание на ролята му, разписани подробни вътрешни насоки за доброволците, повече информация за организацията и каузите ѝ, детайли за конкретната инициатива, всякакви релевантни анализи и пр.); както и структурирани групови или индивидуални обучения на доброволците.

Подписването на всякакви документи, като например споразумение за работа между доброволеца или организацията, трябва да се случи още преди началото на съвместната работа, в този смисъл обучението/инструктажът е подходящ момент за това. Добре е тези документи да са били изпратени предварително, за да е имал доброволецът достатъчно време да се запознае с тях.

Добра идея е на доброволците да бъде определен „ментор“ в рамките на организацията, който да им съдейства за адаптирането към работата, да подпомага изпълнението на задачите чрез конкретни указания и споделяне на опит, да следи прогреса им и да им оказва пълна подкрепа като цяло.

Целта на входящото обучение е приобщаване не само към дейността, но и към ценностите, мисията и целите на организацията.



ОБУЧЕНИЕ ЗА РАБОТА С ДЕЦА ИЛИ ХОРА СЪС СПЕЦИФИЧНИ ПОТРЕБНОСТИ

Когато целта е общуване и създаване на социални връзки с деца или хора със специфични потребности, няма как на доброволците да бъдат дадени изрични инструкции, но може да се даде обща информация за средата, в която ще се случи инициативата, някои идеи за първи общи занимания, както и инструкции за действие в ситуации, изискващи непосредствена намеса от страна на доброволеца (например такива, застрашаващи здравето и живота).

Вижте още секцията „Подбор на доброволци за работа с деца и уязвими групи“



РАБОТА С ДОБРОВОЛЦИ С УВРЕЖДЕНИЯ

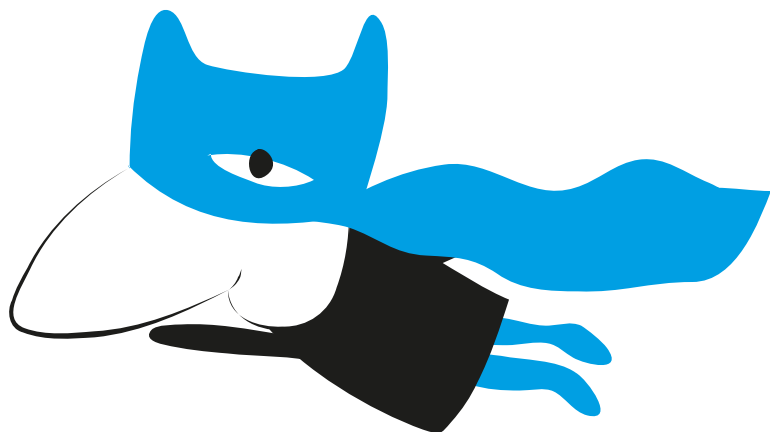
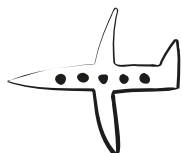
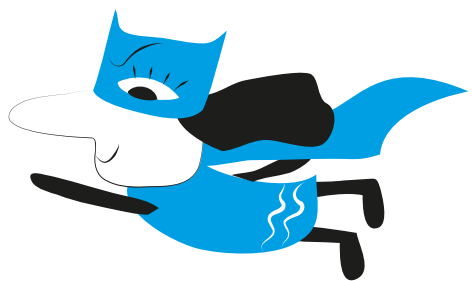
Хората с увреждания искат да доброволстват по същите причини като останалите хора - да допринесат с времето и уменията си към каузи и хора в нужда. Те също искат да участват в смислени, предизвикателни, вълнуващи доброволчески мисии, по пълноценен начин, влагайки талантите и ентузиазма си. За хората с увреждания доброволчеството е един от начините за ефективно включване в общността. Като при всички хора, доброволчеството дава възможност да бъдеш оценен, да придобиеш нови умения и да срещнеш нови приятели.

Когато с вас влязат във връзка кандидат-доброволци, които имат някаква степен на увреждане, или още повече - когато организирате доброволчески инициативи, насочени именно към включване на хора с увреждания, трябва да имате предвид няколко неща:

- Не се фокусирайте върху уврежданията на хората, върху това, което те не могат да правят, а върху интересите и способностите им. В какво са добри? Какво обичат и искат да правят? Давайте им такива роли, в които най-пълноценно да могат да разгърнат потенциала си.
- Обучете предварително екипа си за работа с хора с различни типове увреждания - от нестигматизиращ език до уважение, а не съжаление, в поведението.
- Мислете внимателно за детайли като транспорт, достъпна среда.
- Хората с физически, зрителни, слухови и интелектуални затруднения имат различни нужди и предизвикателства. Говорете с тях, за да установите какви са те и да ги имате предвид при „дизайна“ на ролята им като доброволци.

За повече информация по темата вижте wiki.timeheroes.org





ГЛАВА 5

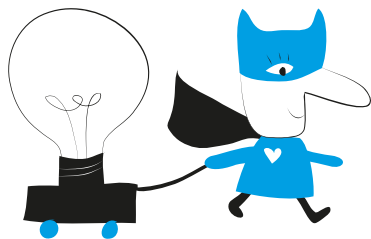
МОТИВАЦИЯ НА
ДОБРОВОЛЦИ

Защо хората доброволстват? Какво ги мотивира да даряват времето си? Отговорите на тези въпроси могат да са много и различни, но всички са свързани с някакво усещане за смисъл и полезност.

От една страна е чувството за принос към каузата. Ако самата доброволческа мисия е смислена и е ясно как доброволецът може да допринесе за случване на промяна, това несъмнено ще засили мотивацията му. Това се постига още повече чрез добра организация на работата, създаване на възможности за пълноценно включване, добро отношение.

От друга страна е ползата за самия доброволец. Когато се опитвате да привлечете кандидати за доброволческата си инициатива, можете да ги мотивирате допълнително, като напомните, че доброволчеството среща с нови и интересни хора. Че участието в различни инициативи дава силно усещане за смисъл, но също така е и страхотен, а често и забавен, начин да прекараш свободното си време. Доброволчеството развива и умения за общуване, организиране, управление на времето, работа в екип, както и знания в специфични области. Тези умения и знания често се придобиват само в практиката. Все повече университети и работодатели очакват кандидатите за местата им да покажат повече от диплома за образование – очакват да видят дейни личности с опит. Трудно е да намериш първата си работа, когато всички места са за хора с предишен трудов стаж. Доброволческият опит може да послужи като доказателство за придобити знания и умения.

Чувството за смисъл и полезност е силен двигател на доброволческата мотивация.



Смисленост на доброволческата мисия

Човек е мотивиран тогава, когато знае, че това, което прави, допринася за смислена кауза. Уверете се, че ясно сте показали връзката между конкретната доброволческа мисия и по-голямата картина. При някои мисии резултатът от труда на доброволеца може да се види лесно и дори скоро. При други приносът на героя е само малко парче от пъзела и е важно редовно да му напомняте, че всеки час, който е вложил в каузата, е важен и има значение, макар резултатът да не е очевиден веднага. Чувството за смисъл и полезност е силен двигател на доброволческата мотивация. Разбира се, това усещане не се създава единствено в разговори със самите организатори на мисията, а и в общуването с общността от доброволци около каузата. Тази общност може да заживее свой живот, ако я насърчавате и се грижите за нея, а принадлежността към такава общност е още една опора за мотивацията на доброволеца.

„Представете си, че това е химикал. А това е капачка. И Мария идва при мен като доброволец. Тя знае, че този химикал и тази капачка са лично мои. И ми казва: „С какво мога да бъда полезна за просъществуването на твоите химикал и капачка?“ Аз ѝ казвам да сложи капачката върху химикала. Ама защо? Защото така трябва да стане! Ето в този момент Мария вече изобщо не е мотивирана, току-що я изгубих... Изводът, до който сме достигнали в нашата работа е, че основата за силна мотивация е хората да бъдат информирани. Затова сега ще ѝ обясня така: Виж, Мария, без капачка този химикал ще изсъхне. А ако не сложим тази капачка на химикала, от нейното съществуване няма да има никакъв смисъл. С две думи – информацията е основата на мотивацията!“

– Национална мрежа за децата

„Първоначално хората идват при нас от любопитство, да видят какво е или защото на интервю за работа са ги питали дали са участвали в доброволчески инициативи. След това идва моментът, в който се раздава храната. Той е много емоционален, защото виждаш срещу себе си едни 200-300 души на годините на родителите ти, бабите и дядовците ти, които, като им подадеш буркана с боб и парче хляб, ти целуват ръката. Когато започнах и аз самият, много пъти, когато съм си тръгвал, съм плакал, това е много силен мотиватор. Имаме много създадени приятелства, семейства дори.“
– Православно братство към храм „Св. пророк Илия“

Организиране на работата на доброволеца

Освен каузата, за мотивацията на доброволеца е важно и самото структуриране на работата му. Независимо дали искате да дадете на героите много широко поле и свобода за изява или смятате да им поставите много конкретни задачи и нищо отвъд тях, има някои основни точки, които е добре да покриете.

Преди да обявите търсене на доброволци, изяснете си защо искате именно доброволци да вършат тази дейност, разпишете какво ще включва ролята на доброволеца и какво очаквате като резултати. Уверете се, че в тези роли има достатъчно смислени дейности, така че интересът на героя да не повехне в единствено рутинни задачи. Определете човек, който ще обучи и/или подкрепя доброволеца и ще отговаря на всякакви негови въпроси. Помислете и за начина, по който ще общувате с героите, доколко е удачно да залагате на йерархичност.

Не на последно място, предварително помислете за логистични въпроси като физическо работно място за доброволеца, включително компютър, инструменти или други необходими за работата му принадлежности, ясно обявете от самото начало дали ще покриете разходи за път, храна, застраховки, медицински прегледи и други.

Добре формулирани задачи, създаване на смислени роли

„Доброволецът трябва да е напълно наясно какви ще бъдат задълженията му. Организаторът също трябва да си е отговорил предварително на въпроса защо точно му е необходим този доброволец. Нищо не действа по-демотивиращо от суматохата и хаоса в отношенията.“

– Асоциация „Солидарност“

„Мисля, че почти винаги доброволците идват мотивирани, тук задачата ни е да задържим този ентузиазъм и по възможност да го увеличим. Обикновено има много разминавания в очакванията и за

да се синхронизират нещата, е необходимо активно общуване и даване на свобода.“

– Каритас София

„Ако групата от доброволци е голяма, добре е сред тях да се определят отговорници по процеси, които да координират останалите. В нашия случай това са били доброволци, които познаваме от предишния издание на конференцията, или такива, които имат опит в конкретната задача.“

– TEDxBG

Отношение като към равни

„Хората се мотивират тогава, когато виждат собствената ти мотивираност към процеса. За тези хора ти не си работодател, ти си участник в същата кауза, в която участват и те. Много е важно да се избягват йерархичните модели за управление, това просто не работи.“

– HotSpot Books & Art

„Екипната работа е много важна – не аз да седя и да казвам „ти направи това, ти направи онова“, а в същото време аз самата нищо да не правя. Там сме заедно, за да работим за една кауза. Бих добавила и усещането за принадлежност – ние сме общност и когато хората са около нас, им предаваме нашата енергия.“

– Сдружение Freeriderz

„Подхождаме така, сякаш търсим щатен служител и го приемаме като редовен член на екипа – с всички права и отговорности. Това дава усещане за принадлежност. Много е важно да почувстваш насреща си топлота и приветливост. Ние ги приемаме като членове на екипа, не като „момче за всичко“. Когато има обучения за екипа, доброволците винаги участват в тях, те са част и от годишната среща на персонала, идват на тимбилдинг, навсякъде. Включително участват и в графика за отпуските.“

– Асоциация „Солидарност“



МОРАЛНА ПОДКРЕПА

Има моменти, в които доброволческата работа, особено тази с уязвими групи, може да е много изтощителна и обезкуражаваща. Важно е всеки доброволец да има достъп до някакъв вид подкрепа и супервизия, в която да може да говори за това, което се случва за него по време на работата му в инициативата. Понякога хората, започващи подобен вид доброволчество, имат определени очаквания за резултатите и скоростта, с която ще ги постигнат. Важно е да има човек, на когото вярват, който да им помага да поставят ситуацията в перспектива.

Това не важи само за дългосрочни инициативи – всяка мисия, каквато и да е продължителността ѝ, трябва да има определен човек, който да отговаря за комуникацията с доброволците. Всеки доброволец трябва да знае кой е този човек и да бъде окуражен да се обръща към него в моменти на неяснота, трудност, спешност или опасност.

Придаване на смисъл на опита за самия доброволец

Създали сте доброволческа мисия за видимо смислена кауза, организирани сте работата на доброволца по логичен и завършен начин. Трети елемент от мотивацията е това как участието на героя в мисията ви е ценно за самия него. Това, че доброволецът сам е решил да дарява времето и усилията си за каузата ви, не си противоречи с това да очаква този опит да е полезен не само за вас, а и за него, и в това няма нищо лошо.

Участието в мисията ви може би ще даде на героя нови умения и специфични знания, които трудно би придобил другаде. За всеки герой е мотивиращо да знае, че хората, в чиято работа и кауза се включва, вярват в него поне толкова, колкото той – в тях, че са готови да инвестират в него и бъдещето му – дали чрез обучения, чрез изпращане на участия в събития в страната и чужбина, или дори чрез възможност за назначение в организацията. Добре е доброволецът да знае и дали може да разчита на вас за препоръка и/или сертификат при кандидатстване за работа или университет.

Комуникирайте ясно тези възможности на доброволците.



КАКВО
ЩЕ ПОЛУЧАТ
В ЗАМЯНА

Възможност за нови познанства и приятелства

„Възможността да се запознаят с различни хора от различни области мотивира доброволците.“
– Център за култура и дебат
„Червената къща“

„На обученията някои от хората станаха приятели – обединява ги това, че са решили по някакъв начин да помагат.“
– Фондация „Хоризонти“

Възможност за придобиване на нови знания и умения

„От решаващо значение е да обясним на всеки доброволец защо правим това нещо, какъв конкретен резултат се очаква да има от неговата работа и какво му даваме в замяна за неговата добра воля и труд – говорим за опит, контакти, обучение и дори билетче за трамвай, ако се налага.“

– Национална мрежа за децата

„Извеждаме мотивацията през яснотата за това какво ще се случи по време на инициативата и какво ще получат в замяна. Всички стимули, които биха имали, всички знания и умения, които биха получили.“

– Фондация „42“

„Обясняваме на доброволците, че имат възможност да научат нови неща, да добият опит в професионална среда, да разширят кръгозора си, да проявят толерантност към уязвима група. Вероятно е това да окаже благоприятно влияние на бъдещата им професионална реализация.“

– Фондация „Сийдър“

Подкрепа и развитие

„Дългосрочно мотивацията може да се поддържа единствено чрез подкрепа. Много често доброволецът се потиска и си казва: „Аз не мога да помогна с нищо на това дете, то не може да чете, не мога да се опитвам повече“. Тук идва ролята на координатора, който да го подкрепи и мотивира, че може да помогне на детето, като му бъде приятел, като го научи на нещо ново за него.“

– Фондация „Подарете книга“

„Опитваме максимално да отговаряме на техните нужди – както да им дадем нещо, което те да вземат от своята доброволческа работа, така и ако имат въпроси и коментари, ние да отговаряме. Когато наша доброволка, която учеше социални дейности, пишеше своята курсова работа, се допитваше до нас.“

– Национална мрежа за децата

„Мотивиращо е, че когато ни трябва нов служител, първите хора, към които изпълнителният ни директор се обръща, са доброволците.“

– Асоциация „Солидарност“

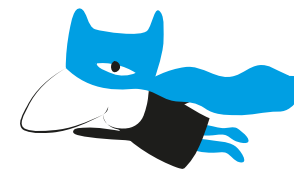
Сертификат за положения труд

„За участниците, които са все още ученици, много мотивиращо средство са сертификатите на „Голям Брат Голяма Сестра“. Те се издават по американски образец и доброволците, които отиват да учат в САЩ и Германия, получават кредити или допълнителни бонуси за участието си в програмата. Тя е много известна в Щатите и като цяло менторите на „Голям Брат Голяма Сестра“ се ползват с голямо уважение.“

– Асоциация „Голям Брат Голяма Сестра – България“

„Издаваме препоръки, ако например нашите доброволци кандидатстват за стипендия или обучение в чуждестранен университет. Това дава резултат, тъй като навън се гледа много добре на доброволческите дейности и на препоръките от организации.“

– Център за междукултурен диалог и толерантност „Амалипе“



Приятно преживяване

Дори сферата на работата ви, в която се включва доброволецът, да е натоварваща емоционално, ваша е задачата да направите така, че когато мисли за доброволството си при вас, геройт да се сеца за едно приятно преживяване. Тук роля играят вашето човешко отношение, това дали показвате, че оценявате труда и времето му, както и доброто старо забавление.

„Започнахме да организираме традиционно „Пица парти“. Пускаме мейл с покана, не идват всички, но се събираме около 10 човека, хапваме, пийваме, разказваме си истории от събитията и е приятно. Последния път, след запитване от доброволците, направихме сертификати, които раздадохме на партито. Мислим да продължим с тази практика, защото хората ги ползват за професионалните си автобиографии.“

– Сдружение „Спортен клуб Бегач“

„Караме доброволците да се чувстват добре, като подготвяме обяд, на който има от почти всички наши продукти. Ако имам време, правя и торта. След като приключим работа, се събираме, ако е хубаво времето, палим огън, свирим на различни инструменти и се забавляваме.“

– Сдружение „Еквус ет Канис Балканика“

„Естествено, правим ежегодни церемонии за награждаване на най-добрите доброволци, обикновено около 5 декември – Международния ден на доброволеца. Участието в такива мероприятия с по-забавен характер е допълнителна мотивация.“

– Асоциация „Голям Брат Голяма Сестра – България“

„Излизаме често заедно – като приятели, каквито мога да кажа, че сме. Ходим на кафе, правим си някаква почерпка, когато имаме възможност, различни събирания. Когато видят, че доброволческата група и клубът са нещо, което ги сплотява и им дава приятни емоции, мисля, че това е доста ценна мотивация.“

– Център за междукултурен диалог и толерантност „Амалипе“



5 НЕЩА, КОИТО МОТИВИРАТ ДОБРОВОЛЕЦА

1. Желание да помогне на нуждаещи се.
2. Усещане за полезност. Добре формулирани задачи, създаване на възнаграждаващи роли. Яснота на ангажимента и рамките му. Приносът му се зачита. Времето, усилията и добрите му идеи се оценяват. Добро отношение. Изказване на благодарност.
3. Част е от екип. Третиран е като равен с останалите. Осигурени са му условия за работа. Подкрепян е при изпълнение на задълженията си.
4. Възможност за осъществяване на социални контакти, за нови познания и приятелства, за забавление. Усещане за принадлежност към общност.
5. Възможност за придобиване на допълнителна квалификация, нови знания или умения. Сертификат за положения труд.



ПО ДУМИТЕ НА САМИТЕ ДОБРОВОЛЦИ

„Ако мислите, че часовете, които ще отделите, за да почетете книжки на деца в дом, да дарите кръв или да помогнете в новата библиотека, са подарък за някой друг, с изненада ще установите, че те всъщност са подарък към вас самите.“

– Бояна Петкова, доброволец

„Доброволствайки, усещате по-добре времето си. Буквално усещате, че то се удължава и е по-пълноценно. Освен това, както някъде прочетох и мигновено се съгласих – доброволчеството е секси, дори и в CV-то.“

– Диана Недева, доброволец

„Наистина смислен начин както за подкрепа на достойни каузи, така и за научаване на нови неща, полезни умения.“

– Виолета Бабалева, доброволец

Още мнения на доброволци можете да прочетете на timeheroes.org



ЯСНОТА

Яснотата е едно от нещата, които в най-голяма степен спомагат за мотивацията на доброволците.

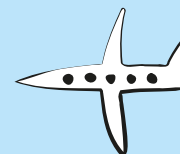
Когато мисията започне, всеки участник вече трябва да знае ролята си и да е подготвен. (Това включва въпроси като: Какво трябва да си нося? Трябва ли да съм облечен по определен начин? За какво съм отговорен? Трябва ли да стоя на определено място? Към кого да се обърна при спешна ситуация?) В зависимост от сложността на мисията можете да имате разписани роли за всеки доброволец в комбинация с инструктаж или обучение (вижте предишната глава) и с ясно посочен човек за комуникация.

Разписана роля следва да включва: наименование на ролята; цели; задачи и дейности, които следва да бъдат изпълнени; индикатори за постигнат резултат. Можете да включите името на отговорника за доброволеца, информация за контакт и различните специфични изисквания (ако има такива).



СНИМКИ

Заснемете мисията си. Ако имате възможност, наемете професионален фотограф; ако нямате такава – просто се поставайте максимално. Добрите снимки са важно средство за мотивация на настоящи доброволци (дават им усещане за признателност и принадлежност към общност), както и за привличане на бъдещи доброволци. Опитайте се чрез снимките да покажете, че доброволчеството при вас е приятно и смислено.



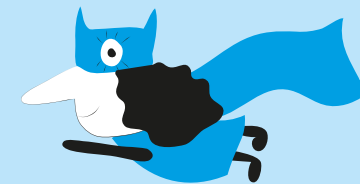


ПОМАГАШ НА КАУЗА, ПОМАГАШ И НА КАРИЕРАТА СИ

Един от силните аргументи и мотиватори за включване в доброволчество може да бъде – така помагате както на каузата, така и на кариерата си. Използвайте го.

По света бизнесът от години категорично заявява, че доброволството е ценност. В изследване на социалната мрежа за делови контакти ЛинкдИн 41% от работодателите казват, че считат доброволческата работа за също толкова важна, колкото платената работа, а 20% са взели решение за наемане на база на доброволчески опит – при избор между двама еднакво квалифицирани кандидати, са давали предимство на този, който е бил доброволец. През 2011 г. ЛинкдИн добави секция „доброволчески опит“ в профилите на потребителите с обяснението, че това е била една от най-желаните секции. Според говорител на компанията „Хората осъзнават, че един от начините да изпревариш конкуренцията е чрез доброволен труд. В тази икономика не трябва да седиш на дивана. Намери неправителствена организация, която се нуждае от помощ, и изгради набор от умения, докато правиш добро.“

При проследяване на повече от 70 000 безработни хора в САЩ между 2002 г. и 2012 г. е установено, че тези, които са доброволствали, са имали 27% по-голям шанс за намиране на работа, отколкото онези, които не са го направили. Според авторите на изследването „Доброволството като път към осигуряване на заетост“ именно придобиването на умения и знания като доброволец прави човек по-предпочитан от работодателите.



→

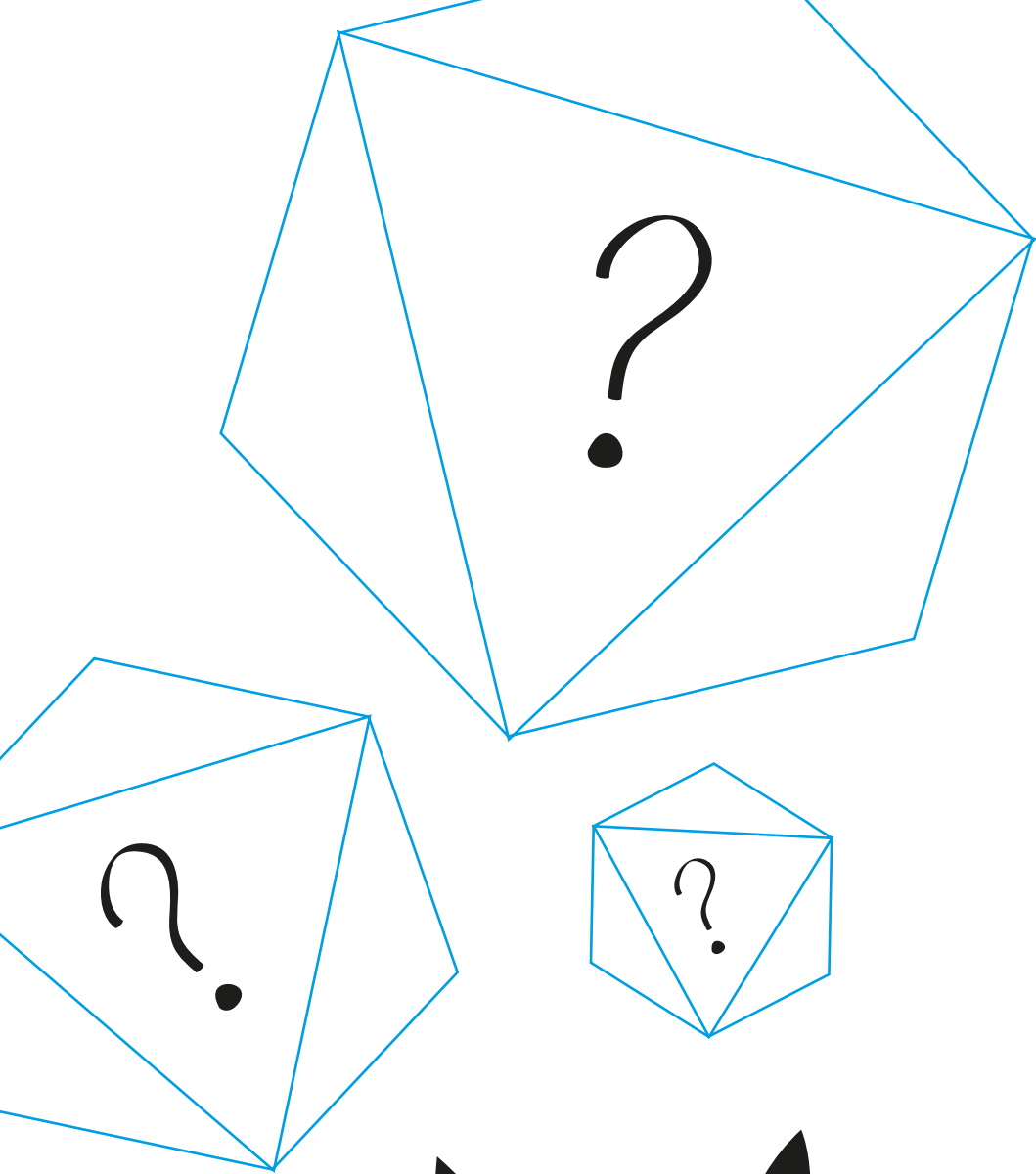
Според проучване във Великобритания от 2009 г. три четвърти (72%) от работодателите казват, че доброволството може да има положителен ефект върху кариерата на човек, а половината (49%) заявяват, че доброволческият опит е релевантен и трябва да бъде вземан предвид (дори когато по никакъв начин не е свързан с дейността на организацията). Работодателите смятат, че трите най-важни умения, придобивани чрез доброволческа дейност, са: работа в екип (56%), изграждане на увереност (50%) и комуникативни умения (39%).

И още, работодателите ценят доброволческия опит, тъй като свидетелства за добро управление на времето, за самоинициативност, за готовност за излизане извън зоната на комфорт, за определени социални умения, за способност за спазване на ангажименти, за развити изобретателност и творческо мислене.

През 2016 г. TimeHeroes стартира кампанията „Доброволството е ценност“. Поканихме десетки компании и организации, сред които компании-лидери в своите браншове, да подпишат декларацията на работодателите в България. Заявявайки своя ангажимент да зачитат доброволческия опит при подбора на кандидати, както и да развиват доброволството в структурите си, подписаните целят допълнително да стимулират младите хора да даряват своите време и умения в подкрепа на значими обществени каузи.

За повече информация по кампанията вижте timeheroes.org





ГЛАВА 6
ПРОБЛЕМЫ
И РЕШЕНИЯ

Затруднения в работата с доброволци могат да дойдат както от страна на организатора, така и от страна на самия доброволец. Тук се спираме на втория вид, а в предложените подходи за решаването на проблемите ще обясним защо, според нас, топката невинаги е в полето на доброволеца.

В опита на български неправителствени организации и неформални групи, включващи доброволци в дейностите си, се открояват пет основни типа проблеми: записване и неявяване, неустойчива мотивация, разминаване в очакванията, липса на ангажираност към инициативата и, последно, непреценяване на заетостта.

Неявяване

„Основен проблем е това, че има хора, които се записват като доброволци, а не се явяват.“

– Фондация Кентавър арт, Сдружение „Горичка“, United Cricket Club

„Проблем е когато хората просто искат да си прекарат добре и не възприемат сериозно задачите. От хората, които са заявили участие, обикновено идват около 60%“.

– Българско дружество за защита на птиците

ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ

- Преценете дали записването на доброволци за инициативата не се е случило твърде рано. Ако е необходимо да набирате доброволци месеци преди самата работа, добре е да поддържате контакт с тях във времето до старта, например чрез първоначален информационен мейл, позвъняване след време, организиране на среща на всички записани доброволци или на доброволеца с екипа, канене на доброволеца на събития на организацията преди инициативата, в която се е записал и т.н.
- Хората забравят. Добра идея е при записване доброволците да оставят контакт. Така можете да им напомните малко преди инициативата ви.

Неустойчива мотивация

„Изключително трудно е да се мотивират младите хора за по-мощни дейности. Не защото не искат да участват като доброволци, а защото не вярват, че те самите имат силите да реализират такива дейности.“

– Сдружение „Момичета управляват нашия свят“ – ГЛОУ

„Понякога е трудно да се разбере истинската мотивация на човека. Той казва едно в началото, след време се оказва нещо съвсем друго.“

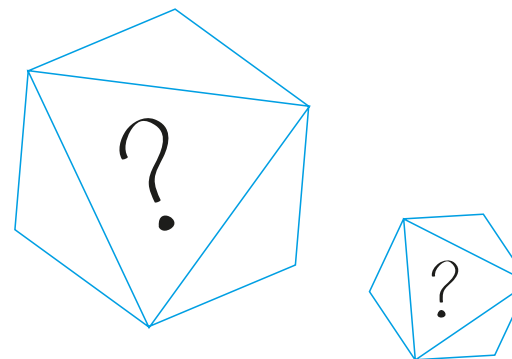
– Сдружение „Инициатива за здраве“

ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ

- Част от мотивацията зависи от това дали доброволецът ясно разбира какво и как трябва да направи, защо го прави и към кого може да се обърне при нужда. Уверете се, че героят знае предварително какво очаквате от него, каква е ролята на неговите усилия за целия проект, какво получава от участието си

(умения, знания, опит, препоръка, общност, обяд, билет за транспорт и т.н.) и кой и как може да му помогне.

- В началото на съвместната ви работа можете да подпишете договор, споразумение или друг документ, който изяснява ангажиментите и на организацията към доброволеца, и на доброволеца към организацията. Този документ не е нужно да бъде официален и с правна тежест.
- При дългосрочни инициативи е добре да онагледите етапите им, така че във всеки един момент доброволецът да знае къде се намира и какво го очаква.
- Дайте на доброволеца аспект от инициативата, за който да се грижи. Когато човек вижда нещо като свое, той го обиква и се грижи то да расте.
- *„Не трябва да забравяме, че доброволците също са водени от някаква тяхна, лична нужда. Нашата роля е да разберем каква е тя и защо те искат да дойдат точно при нас – дали е заради каузата, чисто емоционално, дали е защото искат да развият свои качества. Това е ключово от гледна точка на очакванията и преживяването.“*
– Съвет от Любомира Велчева, „Международна награда на херцога на Единбург“



Разминаване в очакванията

„Разминаването в очакванията е проблем – когато човек е дошъл да спасява света в рамките на два-три часа седмично.“

– Сдружение „Инициатива за здраве“

„Има хора, които идват с други очаквания – че ще бъде по-малко работата, може би.“

– Сдружение Freeriderz

ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ

- Помислете дали сте дали възможност на доброволеца да разбере добре в каква инициатива избира да се включи. Обявата ви за набиране на доброволци посочва ли обема и вида на задълженията, които доброволецът ще има? Разбира се, стремежът е тези обяви да са приветливи и да привлекат доброволци, но е важно в обявата или в последващ разговор доброволецът да стане наясно с това, с което се захваща.
- Предварително попитайте желаещия да се включи като доброволец какви са неговите очаквания за натовареност, видове задачи и постижения.
- Когато организаторът е очаквал нещо повече или нещо различно от доброволеца, причината може да е в липса на добра предварителна комуникация. Когато давате инструкции на доброволците, проверете

какво и как са разбрали, като ги помолите да ви обяснят накратко своите задължения в рамките на инициативата. Това е шансът ви да хванете недоразуменията в зародиш.

- Имате ли разписани задачите или профила на доброволеца за конкретната инициатива? Разгледайте ги заедно с желаещия да се включи и го помолете да ви каже какъв конкретен предишен опит е имал в дадените области или как смята да се справи с тези, в които няма такъв.
- Някои инициативи нямат бърз и ясно измерим резултат. Това може да е проблем за поддържането на мотивацията на доброволеца, ако той не е подготвен. Ясно предупредете човека за спецификата на работата. Подчертайте значението на малките ежедневни стъпки за цялостния напредък в конкретната кауза или инициатива.
- „Истината е, че 10% от хората ще свършат 90% от работата. Това е факт. Обаче ние няма как от първия момент да знаем кои ще са тези десет процента. Ето защо трябва да подходим индивидуално към всеки и същевременно да регулираме нашите лични очаквания.“
– Съвет на Даниел Чолаков, Кан Академи

Липса на ангажираност

„Понякога не се отнасят сериозно, или, знаейки, че са доброволци, не смятат за необходимо да се отнасят сериозно.“

– Фондация „Стъпка за България“

„Основните трудности са нивото на коректност и точност. От това „да, аз проявявам интерес“, „да, аз искам“ до това „да, аз го правя“ има голяма разлика.“

– HotSpot Books & Art

ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ

- Имате ли право да сте недоволни от работата на доброволец, при положение че сам ви дарява времето и усилията си? Да, стига да сте сигурни, че сте осигурили на доброволеца всички ресурси за това да върши работата си добре – така, както очаквате от него. Ясно ли сте обяснили какво, как и защо трябва да направи?

Обучили ли сте го за ролята му? Ако действително топката не е във вашето поле, говорете. Обсъдете заедно профила на ролята му, който сте му дали в началото на работата ви заедно – кои от задачите доброволецът изпълнява добре и кои трябва да подобри. Бъдете конкретни. Ако няма промяна в проблемните области и след този разговор, предложете му да поеме друга роля във вашата мисия или го помолете да намери друга, в която да участва.

- „Ако просто раздадем задачи на всеки и ги оставим да работят сами, колкото и добре да сме обяснили какво и защо трябва да се направи, след 20 минути ще дойдат и ще кажат: „Това ме отегчава, не искам повече.“ А когато работим рамо до рамо с доброволците, всичко върви по мед и масло!“
– Съвет от Диана Митева, „Идея Вита“

ПЕТ ОСНОВНИ
ТИПА ПРОБЛЕМИ

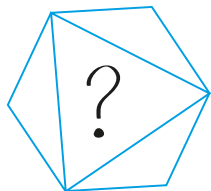
График/Заетост

„При по-дългите инициативи имаме случаи, в които хората се отказват, защото се променя заетостта им.“

– Си Ви Ес – България

„Голяма част от доброволците не могат да преценят времето си. Има хора, които посочват, че могат да отделят по 20 часа на седмица за доброволческа инициатива. Тези хора често прекъсват в един момент.“

– Кан Академи



ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ

- Ако е възможно, бъдете гъвкави. Предложете различни степени на ангажираност като време и/или типове работа.
- Предварително помолете желаещия да се включи като доброволец да направи сам за себе си груба сметка какви ангажименти, колко часа дневно му отнемат и какво време би му оставало за доброволчество. Ако отговорът ви се стори нереалистичен, предложете да започне с броя часове, който ви се струва възможен, като го уверите, че може да ги увеличи след определен срок.
- При дългосрочни инициативи може да е полезно периодично да се допитвате до доброволците за бъдещи промени, които очакват в графиците си. Изпити, семейни ангажименти, празници, възможни нови проекти. Някои доброволци може да забравят да ви предупредят до последния момент, а други може би се притесняват как ще реагирате и също отлагат максимално. Бъдете проактивни.

ЗАЩО СИ ТРЪГВАТ ДОБРОВОЛЦИТЕ

Доброволците могат да си тръгнат по лични причини (здравословни, семейни, нова работа, повече ангажименти и пр.); по-често обаче става въпрос за неща, които вие, като организация, можете да адресирате и подобрите:

- Неудовлетвореност от поставените задачи;
- Лошо отношение, липса на уважение;
- Претоварване или липса на натоварване;
- Хаотичност в работата, липса на ясни цели и приоритети;
- Чувство за неподготвеност, неадекватно обучение;
- Липса на подкрепа;
- Непоказване на признателност към приноса им, липса на изразяване на благодарност.

НАЙ-ГОЛЯМАТА ГРЕШКА

Как български НПО отговарят* на въпроса „Коя е най-голямата ви грешка при работата с доброволци?“:

- Претоварване с работа.
- Преповеряване. Изпускане на нишката при работата с доброволци.
- Свъръхочаквания, недостатъчна координация и комуникация.
- Липсата на конкретно ангажиран с доброволците човек, който да подготви стратегия за работа с тях.
- Недостатъчното време за работа и комуникация с доброволците.
- Често липсата на ясно послание и дефиниция на задачите, които ще изпълнява всеки.
- Липсата на предварителен подбор.
- Не делегираме достатъчно права.
- Не празнуваме с тях приключването на каузите.
- Да се ангажират еднократно за спорадични инициативи, след което да се прекъсва връзката с тях.

* Из отговори на проучването на TimeHeroes, проведено в рамките на проекта сред 250+ български НПО.



ПРИМЕРИ НА НЕУСПЕШНА РАБОТА С ДОБРОВОЛЦИ

„По време на едно събитие, което беше изцяло благотворително и беше с международно участие, се бяха записали двама доброволци, мъж и момиче, минаха инструктаж и всичко по реда си. След 40 минути момичето дойде, каза, че ѝ е изникнала друга работа, и си тръгна. Мъжът, който трябваше да стои в салона и да посреща хора, видя свой приятел и седна отстрани с него без изобщо да обръща внимание на нищо.“

– Фондация „Идея Вита“

„На събитие за набиране на средства доброволец, който е поел ангажимент да стои четири часа, идва след първия час и казва, че трябва да си тръгне. Проблемът не е много значителен, но оставаме с един човек по-малко и това влияе върху работата ни.“

– Фондация „Сийдър“

„Понякога поради разминаване в очакванията – някой не си е прочел програмата или не е разбрал нещо, се случва хората да капризничат, а всъщност са дошли да помагат.“

– Habitat Bulgaria – Фондация „Подслон за човечеството“

„Случвало се е заради това, че към събитието има страшно голям интерес и билетите се разпродават, хора да се записват като доброволци, за да влязат на събитието. Т.е. помагат малко сутрин и след това изчезват, а ги виждам по-късно в залата.“

– TEDxBG

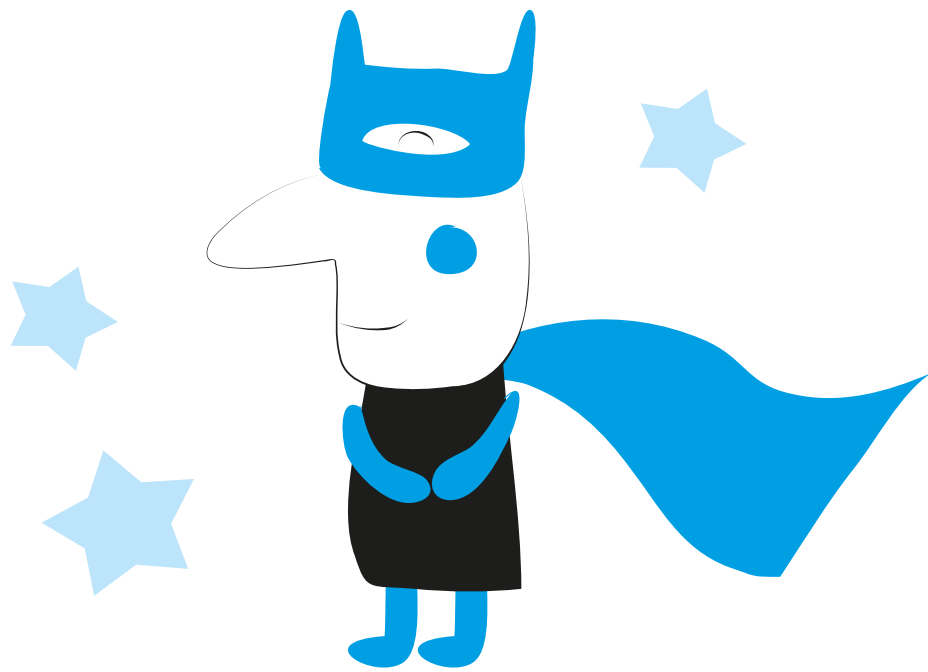
5 КЛЮЧОВИ СЪВЕТА

Как български НПО отговарят* на въпроса „Ако трябва да дадете един съвет на организация, която тепърва започва да работи с доброволци, какъв би бил той?“ (компиляция от отговори):

- 1.** Помислете много добре защо бихте искали да работите с доброволци. Планирайте добре процеса, като си дадете ясна сметка за това какво е необходимо, за да се случи инициативата. Не трябва да се включват доброволци просто, за да се включат доброволци.
- 2.** Не гледайте на доброволеца като на работна ръка. За работната ръка се плаща и към нея има съвсем друг подход. Хората, които идват да ви помагат, го правят, защото ви харесват. Опитайте се да запазите това харесване.
- 3.** Бъдете точни и ясни в това, което очаквате от доброволците, за да няма излъгани очаквания. Правилно изчислете обема от работа и необходимия съответен брой хора за конкретната инициатива, за да не бъде никой претоварен или пренебрегнат.
- 4.** Отделете достатъчно време при работата с доброволци. Имайте доверие в хората и бъдете толерантни към грешките им. Бъдете заредени с търпение, обяснявайте всичко подробно, бъдете винаги позитивни и никой, никога, не трябва да забравя да благодари.
- 5.** Създайте приятелска среда. Оттам нататък всичко ще тръгне от само себе си.

* Из отговори на проучването на TimeHeroes, проведено в рамките на проекта сред 250+ български НПО.

БЛАГОДАРЯ



ГЛАВА 7

КОЛКО Е ВАЖНО
ДА КАЖЕШ
БЛАГОДАРЯ

Всеки обича усилията му да бъдат забелязвани. Не забравяйте да благодарите на доброволците – на хората, които пряко са се включили в инициативата, както и на тези, които са ви помогнали да я организирате, популяризирате и проведете. Няма как да сбъркате с обикновеното „Благодаря“ лице в лице, по телефона или по мейл.

За да мотивирате героите да участват и в бъдещи ваши мисии, покажете им защо приносът им е бил важен и смислен. Дръжте ги информирани за постиженията на мисията, за която са помогнали, например: колко килограма хартия сте рециклирали, колко души са се включили в спортното събитие, какво са ви споделили хората, на които сте помогнали и т.н. Споделете с героите статии, репортажи и интервюта за мисията, ако медиите са я отразили.

Как благодарят българските организации

Казване на „благодаря“, личен мейл или обаждане след приключване на мисията

„Благодаря на всеки един лично в края на всяка една мисия.“
– Сдружение „Диамантено дърво“

„Освен изказаната устно благодарност, издаваме сертификати на всички доброволци. Не пропускаме Деня на благодарността, независимо че не е български празник, а също и Деня на доброволца, за да изкажем признателност.“
– Сдружение „Момичета управляват нашия свят“ – ГЛОУ

„Благодарим на живо, непосредствено след събитието. Много често след събитие с доброволци, мигранти и бежанци, ги водим да ги почерпим като благодарност.“
– Сдружение „Мулти култи колектив“

„[Нашите доброволци] вече имат своя, вътрешна мотивация. Наш ангажимент е да поддържаме този пламък, да не го гасим. А това става с индивидуално отношение. Може би е по-важно да се обадиш по телефона и да попиташ „Как си?“, отколкото да ги изпратиш с един сертификат и толкова.“
– Българско дружество за защита на птиците

Подаръци

„Подаряваме от нещата, които ние произвеждаме. Пишем отзиви в платформите, поддържаме връзка с доброволците си.“
– Имение „Обичковци“

„Винаги казваме благодаря. Често с кутия бонбони например. Правим го лично.“
– Национална мрежа за децата

„Сертификат, бурканче сладко и лична благодарност. Накрая си станахме и приятели с тях.“
– Сдружение Freeriderz

„За миналата Коледа с дъщеря ми направихме подаръчета от реколтата ни от малки тиквички, които подарихме на всичките ни съседи, участвали в поддържането на парка. Зарадвахме ги много.“
– Асоциация за устойчиви практики „Нашият квартал“

„Освен с думи, благодарим и като почти на всяко събитие подаряваме фиданки от дървесен вид, който става и за града, и за гората. И който желае, има възможност и вече е видял как да го направи, може да си вземе за вилата, за къщата, за пред блока. На последното залесяване бяхме подготвили подаръци и за децата – малки симпатични плюшени играчки. Те бяха много щастливи.“
– Инициатива „Когато станем 100 000 – ще посадим гора“

Организиране на неформално благодарствено събитие за доброволците

„Опитваме се чрез събития като литературните четения, които организираме, да показваме, че доброволецът е много важен, че това, че дава времето си, е много важно. Тази година подарихме на всички доброволци картички, написани от децата, имаше и награда „Доброволец на годината“ за този, който имаше най-много посещения.“
– Фондация „Подарете книга“

„Последните два пъти събрахме доброволците в приятно място. Единият път успяхме да осигурим пълната почерпка. Имаше сертификати, фотосесии, всичко, за да се почувстват като звезди.“
– Фондация „42“

„Направихме един коктейл, за да благодарим на всички хора, които са ни помогнали. И отделно, винаги, когато сме организирали събитие в киното, сме ги канили.“
– Сдружение „Колектив Кино Космос“

„В повечето случаи след дадено мероприятие има среща за празнуване на състоялото се и на положените усилия – дали просто ще седнем някъде да се почерпим или примерно ще ги разходим с лодка...“
– Сдружение за развитие на туризма в региона на Тутракан

Публично изразяване на благодарност

„Винаги благодарим на доброволците. Първо на тях самите лично, а след това всеки път когато доброволец е помогнал, го споменаваме във фейсбук групата или в мейлите, които изпращаме до всички.“

– Фондация „Стъпка за България“

„Подаряваме значки. Публикуваме снимки на доброволците ни. Предстои да направим „Робин Фууд“ страница, която ще стане нашият основен канал за благодарственост.“

– Българска хранителна банка

„На доброволците, които са абитуриенти, изпращаме всяка година благодарствени писма до техните родители. Когато участват в събитие, в което училището е партньор, изказваме благодарност към тях в писмо до директора. На ежегодните номинации за доброволци ги награждаваме в различни категории, каним семействата на най-изявените. Изпращаме номинации за наши доброволци в конкурси на други организации (Лале, НАРД) – това отново е начин да им благодарим.“

– Асоциация „Голям Брат Голяма Сестра – България“

„Ако има официално събитие, благодарим в рамките на откриването или в друг удачен момент. Ако публикуваме материал, за който е помогнал доброволец, уточняваме, че това е благодарение на конкретния човек. Ако е по-голям проект, правим символични подаръчета като израз на благодарност.“

– Фондация „Макове за Мери“

„Благодарим два пъти – първо след като свърши дежурството и на следващия ден се прави отчет във фейсбук страницата, където дежурните благодарят поименно на всички.“

– Православно братство към храм „Св. пророк Илия“

Третиране на доброволците с уважение, като равностойна част от екипа

„Старам се в ежедневието да изказваме благодарността си. Самите доброволци изпитват удовлетворение, когато тяхна идея бъде приета и екипът признава креативността и приноса им. Има седмични екипни срещи, в които участват и доброволците – това е платформата, на която всеки може да изкаже мнение, идеи, проблеми.“

– Сдружение „Инициатива за здраве“

„Опитваме се по всякакъв начин, ако можем и ние да помагаме на доброволците – да съдействаме на студентите, ако се прави документация по техни проекти, курсови работи и т.н.“

– Фондация „Хоризонти“

Включване в някои процеси по вземане на решения, възлагане на повече отговорности с времето

„Много пъти се е случвало да наемем доброволец, от когото сме били доволни, за конкретна работа при следващо финансиране. Включвали сме доброволци в процеси по вземане на решения.“

– Сдружение „Мулти култи колектив“

„Ако търсим младежи за участие в международно събитие по друг проект, нашите доброволци са винаги с приоритет.“

– Асоциация „Голям Брат Голяма Сестра – България“

„Даваме повече отговорности с времето; включваме ги в някои процеси по вземане на решения.“

– Кан Академи

НЯМА КАК
ДА СЪБЪРКАТЕ С
„БЛАГОДАРЯ“

Издаване на сертификат и препоръка

„[Издаваме] благодарствени сертификати, които са поименни и със снимка на всеки доброволец. Подаряваме малко традиционно подаръче и имаме посрещаци и изпращащи вечери в традиционни ресторанти, на които каним деца, изпълнители на фолклорна музика.“

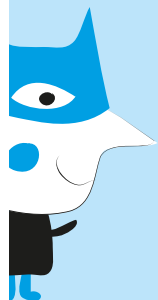
– Habitat Bulgaria – Фондация Подслон за човечеството

„Не пропускам да кажа благодаря. Освен че раздаваме сертификати, пускам и мейл на тези, които не са успели да си ги вземат. Обикновено на 5 декември организираме някакво събитие, на което ги каня. Случвало се е доброволци да станат част от екипа ни или да си намерят работа в сферата, в която са били доброволци.“

– Каритас София

„Благодарим официално – със сертификат и с нашата значка, сребърната лястовичка, посланик на надеждата. Преди всичко, с жестове, с демонстрация на добри чувства и уважение. Каним ги на събития, които организираме, на някои доброволци сме помогнали с препоръки за кандидатстване в чужбина или за работа.“

– Асоциация „Солидарност“

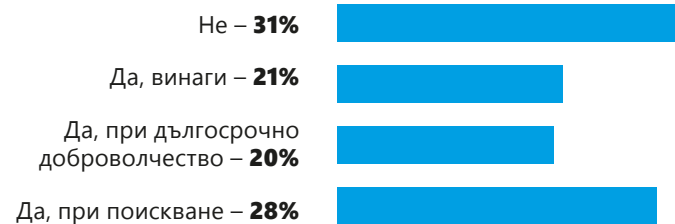


НАЧИНИ ДА КАЖЕМ „БЛАГОДАРЯ!“

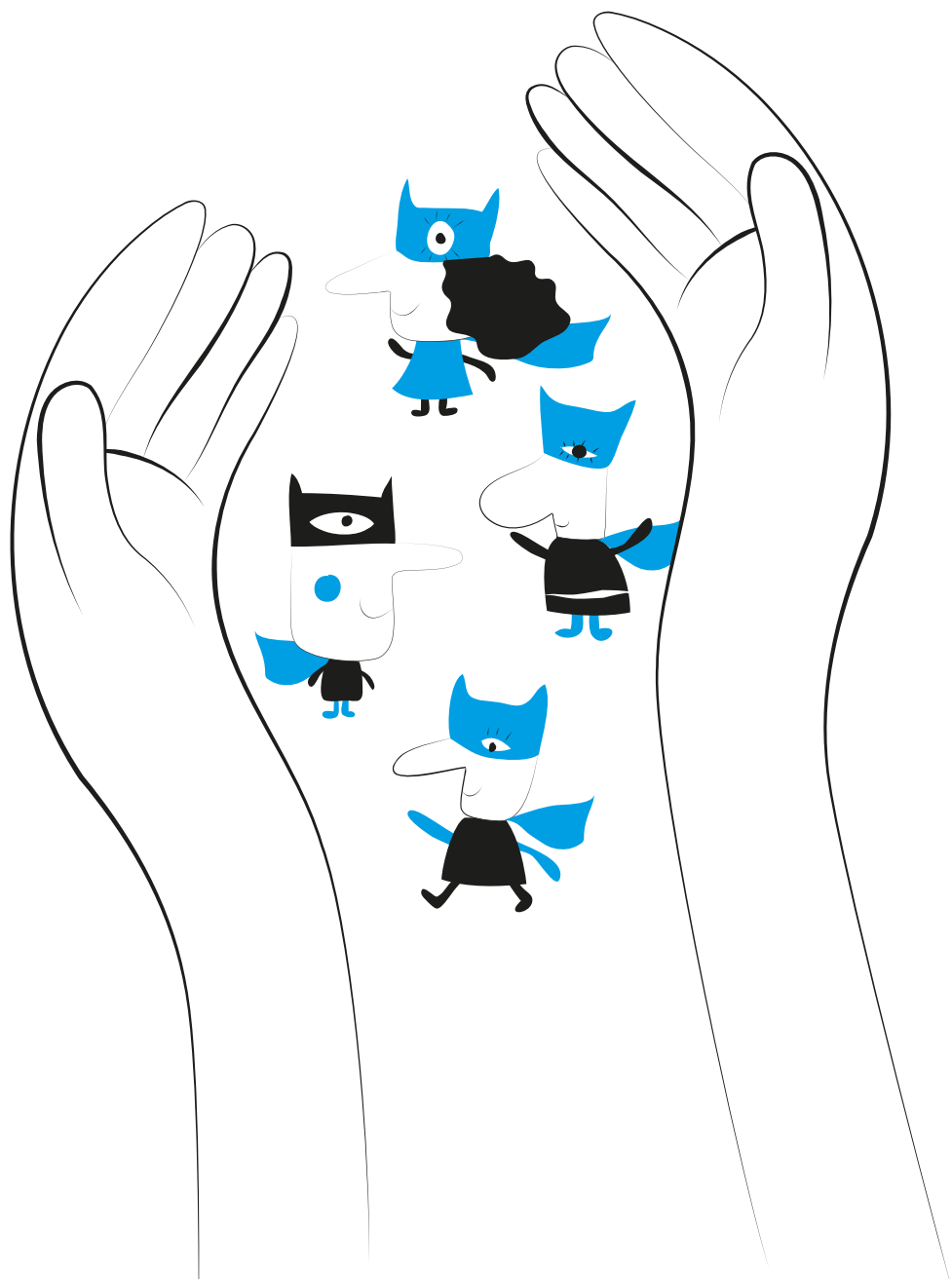
- Благодарете редовно по време на мисията.
- Изкажете благодарност лице в лице, с личен мейл или с обаждане след края на инициативата.
- Организирайте благодарствено събитие за доброволците.
- Дайте на всеки персонализирана благодарствена бележка, картичка или малък тематичен подарък.
- Изпратете на героя негова снимка от доброволческата мисия – отпечатана или онлайн.
- Публикувайте снимки и благодарности на сайта си и на фейсбук страницата си.
- Убедете местен бизнес да дари награди за доброволците ви (например книжарница, спортен магазин, кино салон, заведение, производител и т.н.).
- Покажете лично отношение – изпращайте на най-активните си доброволци пожелания за рождениците дни.
- Отнасяйте се към доброволците с уважение, давайте им повече отговорности с времето; включвайте ги в някои процеси по вземане на решения.
- Канете най-отдадените си доброволци да участват (безплатно) във ваши събития като обучения, семинари, курсове.
- Издавайте препоръки и сертификати.

СЕРТИФИКАТИ

Как НПО в България отговарят на въпроса* „Издавате ли някаква форма на сертификат на доброволците си?“



*Според проучването на TimeHeroes, проведено в рамките на проекта сред 250+ български НПО.



ГЛАВА 8

ОСИГУРЯВАНЕ НА
ДЪЛГОСРОЧНА
АНГАЖИРАНост

Вече сте успели да привлечете доброволци за каузата ви, за една, две, три инициативи. Поздравления! Как обаче да превърнете еднократните доброволци в хора с устойчива ангажираност с работата ви? Какво да направите, за да може дори след като не са активни доброволци по инициативите ви, тези герои да са посланици и съюзници на каузата ви?

Можете да осигурите дългосрочна ангажираност на доброволците с организацията/мисията си чрез микс от подходи:

- изпращане на информация за резултатите от доброволческата дейност;
- включване на доброволците в мейлинг лист и пращане на актуални релевантни новини;
- канене да участват в бъдещи доброволчески инициативи;
- канене на организирани от вас събития;
- назначаване на бивши доброволци като членове на екипа ви.

Как българските организации осигуряват дългосрочна ангажираност на доброволците си

Изпращане на информация за резултатите от доброволческата дейност

„Изпращаме общи мейли с актуализация – какво сме направили и какво следва.“
– Кан Академи

„Редовно изпращаме на всичките ни доброволци информация за прогреса на строежите и всичко, което се случва при нас.“
– Habitat Bulgaria – Фондация „Подслон за човечеството“

„Изпращаме информация за резултатите от доброволческата дейност; включваме доброволци в наша екипна Фейсбук група; каним ги да участват в бъдещи инициативи и в организирани от нас събития.“
– Фондация „Макове за Мери“

Включване на доброволците в мейлинг лист и пращане на актуални релевантни новини

„Остават включени в нашите комуникационни канали – бюлетин, социални мрежи.“
– Национална мрежа за децата

„Имаме хора от чужбина, които преди години са идвали за наши инициативи, и се връщат. Имаме също мейлинг лист с всички наши доброволци, към които изпращаме бюлетина си.“
– Фондация „Сийдър“

„Имаме мейлинг лист, на който изпращаме информация за всичките ни инициативи.“
– Общество.бг

„Имаме човек, който отговаря за работата с доброволци. Този човек поддържа контакта. Имаме база данни с преводачи и мейлинг лист, на който дори след завършване на конкретния проект продължаваме да изпращаме информация, свързана с нашата работа. Имаме случаи, в които хората вече не могат да бъдат доброволци – заминават в чужбина или започват работа, но под някаква форма пак ни сътрудничат. Имаме случаи, в които предишни доброволци са дарявали средства на каузата ни.“
– Сдружение „Инициатива за здраве“

„Разчитаме, че ще ни следят във Фейсбук, където сме най-активни. Имаме и файл с контакти на масови доброволци и когато правим събития, им пращаме информация за възможността да се включат. Назначавали сме доброволци. Дарявали са средства и са ставали посланици на мисията ни.“
– Сдружение „Мулти култи колектив“

Канене на организирани от нас събития

„Ако хората са мотивирани да се включват в дейностите на нашата организация, те имат възможност да участват в различни наши събития, акции, каузи, а с времето се е случвало така, че някои доброволци постепенно преминават и в екипа.“

– Фондация „Кентавър арт“

„Опитваме се да поддържаме регулярни дейности, не само доброволчески, а и обучения – курсове, в които се стараем да включваме всички наши доброволци.“

– Сдружение „Момичета управляват нашия свят“ – ГЛОУ

„Опитваме се всяка година да организираме нещо на Деня на доброволеца и каним всички участници.“

– Си Ви Ес – България

„Организираме събирания, чрез които да дадем възможност на доброволците да се срещнат в друга среда и да създадат социален контакт извън приюта. Повечето такива събития са благотворителни, но могат да са и просто събирания на доброволците.“

– Animal Rescue Sofia



Възлагане на отговорности

„Доста работеща стратегия е това, че приемаме и дори разчитаме на доброволците за нови идеи. Това е много мотивиращо, защото когато си дал идея, ставаш част от създаването на процеса и се чувстваш ангажиран да я изпълниш и да допринесеш за постигането на целта.“

– Асоциация „Солидарност“

Приятелство

„Опитваме да запазим приятелската атмосфера. Например, винаги на връщане от дома спираме за тържествен обяд, по време на който всеки разказва и се сприятелява с останалите. Двете служителки, които имаме в момента, са се запознали като доброволки по време на наши събития, и сега са първи приятелки. Много хора стават гаджета, пътувайки до един и същи дом. Създават се приятелства и общност.“

– Фондация „Подарете книга“

„За нас е важно да поддържаме непосредствена комуникация. Получават се по-скоро приятелски, а не служебни отношения. Формира се общност. Искаме доброволците да се чувстват като част от екипа.“

– Фондация „42“

ОСВОБОЖДАВАНЕ НА ДОБРОВОЛЦИ

Ако установите, че доброволец не споделя вашите ценности, действа срещу интересите на организацията и каузата ѝ или дори застрашава добруването на ваши бенефициенти, следва да предприемете стъпки за освобождаването му. Винаги комуникирайте причините за решението си, не прекъсвайте комуникацията с мълчание. Реагирайте спокойно, открито и не прибегвайте до гневни обвинения и осъдителни изказвания.



ТЪРСЕТЕ ОБРАТНА ВРЪЗКА

Доволни ли са доброволците от работата си с вас? Търсете обратна връзка – това ще ви помогне да организирате по-ефективни инициативи, да мотивирате доброволците и да гарантирате дългосрочния им ангажимент.

Няколко начина да разберете какво можете да подобрите: среща с доброволците за разбор след инициативата; анкета, пратена по мейл (Гугъл формуляри); попълване на кратки разпечатани анкети след самата инициатива. Помислете дали е важно доброволците да могат да останат анонимни.

Обратната връзка от доброволците е база за качествен мониторинг и оценка на доброволческите инициативи с цел подобряването им в бъдеще. Можете да направите както обобщаваща, така и текуща оценка на инициативата.

Аспектите от работата, за които можете да попитате, включват предварителната комуникация; организацията на мисията; отношението на организатора към доброволците. Попитайте ги и дали биха се включили отново и дали биха препоръчали на приятели да станат ваши доброволци.

И още примерни въпроси за анкетата:

- Постигнати ли са според доброволеца целите на инициативата.
- Какво му е харесало най-много и най-малко в работата.
- Самооценка – с какво се е справил, с какво не се е справил.
- Получил ли е необходимото обучение и инструкции или чувства, че има нужда от допълнителни знания (и в кои области).
- Смята ли, че работата му е оценена подобаващо.
- Получавал ли е достатъчно подкрепа.
- Какви промени би препоръчал да се направят в организацията и провеждането на инициативата.

СЪРДЕЧНО БЛАГОДАРИМ НА

5km run	Фондация „Хоризонти“	Румънски трансграничен институт по медиация“ (БРТИМ)
Сдружение „Момичета управляват нашия свят“ – ГЛОУ	Фондация „Достигане на Източна Европа“	Сдружение „Младежка толерантност“ – Горна Оряховица
Streunerhilfe Bulgarien e.V. с партньори от България	Junior achievement	Идея/ Доброволческа група „Розови очила“
United Cricket Club	Сдружение „Спортен клуб Бегач“	Клуб на нестопанските организации – Търговище
Асоциация Родители	Сдружение за развитие на туризма в региона на Тутракан	Legion Run
Сдружение „Байкария“	Сдружение „Freeriderz“	Посолството на Република Корея
Фондация „Кентавър арт“	HotSpot Books & Art	Сдружение „ДЕБРА България“
Българско дружество за защита на птиците	Асоциация за устойчиви практики „Нашият квартал“	Тук-Там
Сдружение „Горичка“	Имение „Обичковци“	Сдружение на ръководители на олимпийските отбори по природни науки
Фондация „Идея Вита“	Habitat Bulgaria – Фондация „Подслон за човечеството“	MoveBG
Сдружение „Гаврош“	Българска хранителна банка	BG Be active
Сдружение „Еквус ет Канис Балканика“	Каритас – София	Фондация „ЗАЕДНО – общуване за подкрепа и развитие“
Сдружение за култура и изкуство „Луда Яна“	Сдружение „Колектив Кино Космос“	GOGO
Училище за природа – с. Влахи	Инициатива „Когато станем 100 000 – ще посадим гора“	ОСАИК „36 маймуни“
Фондация „Стъпка за България“	Асоциация „Солидарност“	Фондация „Български адвокати за правата на човека“
Фондация „Сийдър“	Жива земя	Фондация „Идея в действие“
Си Ви Ес – България	Център за междуетнически диалог и толерантност „Амалипе“	Holiday Heroes
Фондация „Макове за Мери“	One Billion Rising	НЧ „Обединение 1913“
Animal Rescue Sofia	Сдружение „Диамантено дърво“	Кърджали
Фондация „Подарете книга“	Фондация „Ресурсен център – Билитис“	Сдружение „Младежка инициативна група – Крайморие“
Сдружение „Инициатива за здраве“	TEDxBG	Сдружение „Фюжън Ембаси България“
Кан Академи	Съюз на българските спасители	Фондация „Танцово изкуство – Илиев“
Национална мрежа за децата	Фондация „Едно за култура и изкуство“	Фондация „Отворени изкуства“
Фондация „42“	София Филм Фест	Български център за нестопанско право
Православно братство към храм „Св. пророк Илия“	Чешки център София	
Център за култура и дебат „Червената къща“	Фондация „Асоциация Анимус“	
Асоциация „Голям Брат Голяма Сестра – България“	Фондация „Фотофабрика“	
Общество.бг	Сдружение „Българо –	
Сдружение „Мулти култи колектив“		

Български хелзински комитет
 „Соушъл Мениджмънт България“
 DOMA Art Festival
 Хамалогика
 Дружество „Знание“
 Сдружение „Надежда за нас – 2008“
 Сдружение „Див Рошков“
 ПОДЛЕЗНО
 Фондация „Има начин“
 АСУ „Делфи“
 Център за работа с доброволци към Регионална библиотека „Проф. Беню Цонев“ – Ловеч
 Асоциация „Съвременни читалища“
 Център за междуетнически диалог и толерантност „Амалипе“ – Пловдив
 Фондация „Подари усмивка“
 Община Велико Търново
 Фондация „Национален алианс за работа с доброволци“
 Фондация „Очи на четири лапи“
 Сдружение „Самаряни“
 Фондация „Дечица“
 Сдружение „Първи юни“
 СНЦ „Писалка и перо“
 София Грийн Тур
 Българско сдружение за честни избори и граждански права
 Фондация „За нашите деца“
 Cultural center 20:19
 Фондация „Фактор“
 Зоологическа градина София
 ДПП „Витоша“
 Български червен кръст

Съвет на жените бежанки в България
 Сдружение „Възможности без граници“
 Сдружение „Въображение“
 Фондация „Деца на България“
 Клуб за филантропия на 105 СОУ „Атанас Далчев“
 Фондация „СМАРТ“
 Водна кула арт фест
 Фондация „Рая Георгиева“
 Сдружение „Организация Дром“ – Видин
 Сдружение „Психологически център – Дъга“
 Фондация „И АЗ МОГА“
 Сдружение „Завод за идеи“
 Фондация за достъп до права – ФАР
 Българска организация за доброволно кръводаряване
 Читалищна библиотека
 Сдружение „Възможности без граници“
 Фондация „Беглика“
 cause+effect
 Дигитална национална коалиция
 Фондация „Сийдър“
 Международна младежка камара – България
 Асоциация за развитие на София
 Фондация „Здраве и социално развитие“
 Православно братство към храм „Св. пророк Илия“ – София
 СНЦ „Зелени Балкани“
 „dogovor.at: знам какво подписвам“
 „Грийнпийс“ – България
 Фондация „Конкордия България“
 Сдружение за дива природа „Балкани“

Доброволни екипи за работа при бедствия, аварии и катастрофи към БЧК
 Transfiguration Festival
 Организация на българските скаути
 faq4uni.com
 Фондация „Светът на Мария“
 Сдружение „Инициатива за развитие – Кърджали решава“
 Фондация „Група за подкрепа на бежанци“
 Фондация „НО Студио“
 Екологично сдружение „За Земята“
 Градска библиотека „П. Хилендарски“ – Асеновград
 Сдружение за развитие на туризма в региона на Тутракан
 Сдружение „АлДоРа“
 София Прайд
 Сдружение „Тринога“
 Сдружение „Щипка“
 Фондация за предприемачество, култура и образование
 Национално сдружение „Диабет, предиабет и метаболитен синдром“
 Фестивал Wake&np! България
 Фондация „Зелена улица“
 Народно читалище „Братя Миладинови – 1917“ – София
 Българска фондация Биоразнообразие
 Фондация „Моят град“
 Сдружение за културни инициативи
 Сдружение „Блян за романтика, цветя и космос“
 Национална мрежа на родителите
 Studio Rubik

Фондация „Огънят на Орфей“
 Hackidemia
 Рийчаут.БГ
 Сдружение „Разнообразни и равни“
 Българско сдружение Лимфом
 Фондация „Х&Д Джендър перспективи“
 eXAF.org
 Народно читалище „Бъдеще сега“
 Фондация „ЕкоОбщност“
 Фондация „Танцово изкуство – Илиев“
 ДЦДУ „Св. Врач“
 Българска Хънтингтън асоциация
 Ротаракт
 ТърновоRUNs
 Платформа за благотворителност и социална дейност „Милостив“
 Гражданско движение ДНЕС – Общество срещу произвола
 ЦНСТДМУ „Христо Ботев“ – София
 Национална асоциация за приемна грижа
 International Women's Club of Sofia
 Веселата ферма в Родопите
 Animal Hope Bulgaria
 Фондация „Силвия Тодорова“
 UnderGara
 Център за независим живот – София
 Сдружение 365

Фондация „Интелдей Солушънс“
 Фондация „Корнърстоун“
 Надежда България
 Publicis Groupe Bulgaria
 Сдружение „Зона Ловеч“
 daspasimirakli.org
 Ателие Манги
 Операция „Плюшено мече“
 ЗаВитоша
 Зеленият отбор
 Ботаническа градина – БАН
 Доброволчески клуб „Мечтите стават реалност“ – Самоков
 Национален събор на българското народно творчество – Копривница
 Saatchi & Saatchi
 Сдружение „Възход за Варна“
 Сдружение „Ре-акт“
 Coursera Bulgaria
 Сдружение „Dada Cultural Society“
 SOHO
 Институт „Отворено общество“ – София
 Неформална доброволческа група в бежанския лагер в Харманли
 Mountain reSTART
 Сдружение „Усърдие“
 Сдружение „Фабрика за идеи“
 Асоциация за детско развитие „Член 24“
 Сдружение „Приятели на котката“
 Български дарителски форум

NewTrend Agency
 LineSickers
 Асоциация на родители на деца с бъбречни заболявания
 Аз чета (AzCheta.com)
 СОУ „Димитър Благоев“ – Свищов
 Младежка ЛГБТ организация „Действие“
 Сдружение „Асоциация НАЯ“
 Синьото мече
 Народно читалище „Съзнание – 1927“ – с. Долни Вадин
 Сдружение „Родилница“
 Сдружение „Трансформатори“
 Владина Цекова
 Велчо Михалев
 Валентин Милев
 Стефан Стефанов
 Кристиан Митов
 Александър Велков
 Ангелина Илиева
 Цветомила Михайлова
 Мона Чобан
 Ексения Михайлова
 Юлия Мишкова
 Мария Чешмеджиева
 Боряна Зафирова
 Антония Славова
 Ивайло Чебаев
 Хермина Емирян
 Младен Бобев
 Елена Радева
 Български център за нестопанско право
 NGOBG.INFO
 Форум Гражданско Участие
 Фондация „Работилница за граждански инициативи“



ОЩЕ ПО ТЕМАТА

The National Council for
Voluntary Organisations
www.ncvo.org.uk

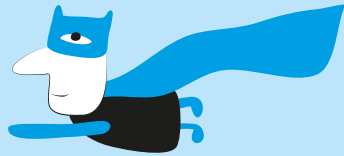
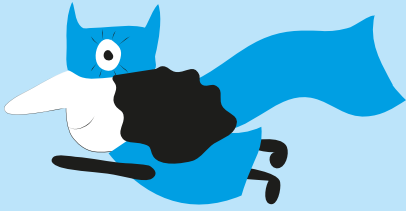
Red Cross, Reference
Center for Volunteering
www.crvoluntariado.org

Огромни бази с информация по темата
ефективна работа с доброволци, на
английски език.

Уикито на TimeHeroes
wiki.timeheroes.org

На този сайт ще намерите подробни
тематични статии, полезни съвети и
добри практики за работа с доброволци,
организиране на доброволчески събития
и успешното им провеждане.

В уикито можете и да публикувате
своя опит по разнообразни аспекти от
работата с доброволци. За разлика от
наръчника, който държите в ръцете си,
в уики сайта можем заедно да добавяме
безкрайно количество нова информация.



TIME
HEROES
.ORG