

ЗАЛУЧЕННЯ ГРОМАДЯН ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ATTRACTION OF CITIZENS TO VOLUNTEER ACTIVITY

Леоненко К.П., студентка Академії праці і соціальних відносин

Лях Т.Л., аспірантка Національного університету імені Тараса Шевченка

Leonenko K.P., Academy of labour and social relations

Lyakh T.L., Taras Shevchenko Kyiv University

У статті аналізується проблема залучення представників громади до волонтерської діяльності, а також – проблема незнання та невідомості більшості організацій використовувати волонтерську працю.

The article highlights existing problems of involvement of local communities representatives into a volunteer activity, and also – a problem of ignorance and inability of the most of the non-governmental and local community-based organizations to use volunteers in their activities.

Ключові слова: волонтер, волонтерська робота, територіальна громада,

Keywords: the volunteer, volunteer activity, territorial society.

Вступ. Практика роботи з волонтерами в Україні ще не отримала такого широкого розповсюдження, як у західних недержавних організаціях (далі – НДО), але сама ідея волонтерства не нова, оскільки її суть полягає у тому, що одна чи кілька осіб на добровільних засадах приєднуються до вас для надання безкоштовної допомоги, керуючись власним бажанням.

Виконуючи цінну роботу, волонтери підвищують продуктивність та ефективність організації. У штатних працівників звільняється час для завдань, що тільки вони можуть виконати, а це оптимізує використання людських ресурсів і створює можливість максимальної ефективності та надання послуг.

Волонтери маючи вже певний життєвий досвід, знання, навички і таланти, що збагачують організацію на кількох рівнях, допомагаючи у виконанні конкретних проектів та заходів.

За кордоном тільки окремі НДО не користувалися допомогою волонтерів, а деякі – використовують послуги добровільних помічників постійно. Волонтерська діяльність є невід'ємною частиною кожної цивілізації та суспільства.

Волонтерство – це неоплачувана, свідомо, добровільна діяльність на добро інших. Волонтером може стати доросла людина, вміла та талановита, яка здатна приділяти свій час та вміння добровільній праці у будь-якій сфері суспільного життя. У доброго волонтера повинні бути присутні такі якості: відкритий розум, чутливість, здатність до співпраці, професіональне відношення, бажання працювати безкоштовно, велика мотивація. Насправді, волонтери не відповідають таким високим вимогам, але, зрозуміло, воля працювати безкоштовно обов'язкова має бути присутня.

Постановка завдання. Метою нашої статті є аналіз проблеми залучення громади до волонтерської діяльності.

Результати. Робота волонтерів повинна бути організована ефективно та професійно управляється. Волонтерами може виконуватись будь-яка робота, не лише та, яка вимагає професійної підготовки. Волонтер – це не тільки помічник або соціальний працівник, який піклується про оточуючих.

Він також може бути вчителем, політиком, інженером або дизайнером.

Визначаючи завдання для волонтерів, організації повинні орієнтуватись на індивідуальні можливості кожного. Волонтери можуть:

- вносити нові ідеї в організацію;
- створювати та розповсюджувати громадську думку про організацію у суспільстві;
- привести в організацію нових людей.

Волонтери, віддаючи свій час та старання організації, хочуть бути її частиною. Прагнуть мати право голосу та впливати на рішення організації. Фактично те, що інші цікавляться їх думкою та беруть до уваги їх точку зору, підтверджує значущість волонтерів для організації. Можливість мати вплив навіть на найменшу частину роботи організації є спеціальним видом мотивації, тому що людина відчуває себе частиною організації у цілому.

ПРОТЕ, ІСНУЄ ПРОБЛЕМА НЕЗНАННЯ ТА НЕВМІННЯ БІЛЬШОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ ВИКОРИСТОВУВАТИ ВОЛОНТЕРСЬКУ ПРАЦЮ. ПЕРШ ЯК, НАБИРАТИ ВОЛОНТЕРІВ НА РОБОТУ, ПОТРІБНО РОЗРОБИТИ ВОЛОНТЕРСЬКУ ПРОГРАМУ, В ЯКІЙ БУДУТЬ ОБҐРУНТУВАННЯ НОВИХ ПОЗИЦІЙ ДЛЯ ВОЛОНТЕРІВ, РОЗРОБИТИ СТРАТЕГІЮ НАБОРУ, ПІДГОТУВАТИ ПЕРСОНАЛ ДО СТОСУНКІВ З ВОЛОНТЕРАМИ, ЗНАТИ, ЯК МОТИВУВАТИ ВОЛОНТЕРІВ, НАГЛЯДАТИ ЗА ЇХ РОБОТОЮ, ОЦІНЮВАТИ, ВИЗНАВАТИ, УТРИМУВАТИ ТОЩО.

Для того, щоб волонтери відчували себе щасливими від своєї роботи, потрібні три умови: вони повинні їй відповідати, вони не повинні працювати надмірно і повинні відчувати її успішність. Крім того, волонтери працюють лише в тих організаціях, де сприятливий моральний клімат.

Діє десять заповідей роботи з волонтерами, давно відкритих людьми, які з успіхом створювали добровільні організації. Ці заповіді «працюють» і в Америці, і в Англії, і в Україні:

1. Плануючи реалізацію проектів, передусім доцільно визначити, де можуть бути корисними волонтери, а потім добирати відповідних людей.
2. Залучаючи до роботи волонтера, слід врахувати його інтереси, бажання, можливості, у тому числі й можливості тимчасового навантаження, місце проживання, фізичні можливості, освіту.
3. Не думати, що волонтери можуть виконувати тільки «чорну» роботу, а всю змістовну роботу мають виконувати оплачувані професіонали. По-перше, можна знайти волонтерів-професіоналів у різних сферах, по-друге, волонтерів можна й потрібно навчати з метою підвищення їх загального професійного рівня.
4. Не слід набирати волонтерів заради волонтерів, а тільки у разі потреби. Але коли людина сама приходить до вас, без вашого запрошення, поміркуйте, як себе вести, щоб не відштовхнути її, навіть якщо на даному етапі у ній немає потреби.
5. Пояснити новій людині, за яким принципом працює конкретна організація, чого ви прагнете, хто за що відповідає.
6. Чітко формулювати обов'язки і відповідальність самого волонтера, вимоги до нього.
7. Варто ставитися до волонтера як до колеги.
8. Потрібно дякувати, заохочувати до успіхів.
9. Забезпечити волонтеру можливість росту в організації, набуття досвіду різного характеру;
10. Враховувати думку волонтера при вирішенні різних питань або проблем в організації.

Отже, перед тим, як організація почне пошук волонтерів, варто подумати, що вона може їм запропонувати. Наприклад, це може бути приємна атмосфера, престиж роботи у конкретній організації або досвід роботи за спеціальністю.

Головним елементом ефективного залучення є чітке визначення роботи, яку виконуватиме волонтер та підкреслити її вагомість для успіху всієї програми.

Бажаючим взяти участь у волонтерській роботі роздаються анкети з питаннями про їх мотиви; який вид роботи для них буде найцікавіше виконувати; про очікування, пов'язані з діяльністю в організації; про попередній досвід волонтерської роботи; час, коли вони можуть працювати; про їх обмеження (наприклад, здоров'я, транспортні проблеми). Також необхідно запитати про вік кандидатів, стать, освіту, професійний досвід, адресу, номер телефону та проінформувати, коли організація дасть свою відповідь.

Ключовий метод залучення громадян до волонтерства – це залучення їх до місії організації. Місія – це значення проблем, які вирішує організація, її цінностей та конкретних завдань, котрі стимулюють діяльність членів організації.

Часто як мотивацію для волонтерської діяльності виконують потребу у контактах з іншими людьми та подолання відчуття самотності. Для таких людей слід знайти своє місце у групі, що дає їм відчуття безпеки та підтримки.

Висновки. Сьогодні, волонтерство залишається у суспільстві порівняно новою ідеєю, яка сприймається неоднозначно. Але, організації, які використовують у своїй діяльності волонтерську допомогу, повинні розуміти особливості роботи з волонтерами, а також вміти управляти їх діяльністю.