

# Волонтерство в Товаристві у Міжнародний рік волонтерів

**Будник Андрій**, член Правління Товариства Червоного Хреста України  
червень 2011 року, сайт ТЧХУ, [www.redcross.org.ua](http://www.redcross.org.ua)

*Десять років тому ООН проголосила Міжнародний рік волонтера задля вшанування внеску добровольців у розвиток суспільства. Ювілейний з того часу 2011 рік оголошено ООН Міжнародним роком волонтера і волонтерства, щоб проаналізувати які зміни відбулися у громадському секторі за десятиріччя. Ми також скористуємось цією нагодою, щоб обговорити питання волонтерства в нашому Товаристві.*

Міжнародний рух ЧХ і ЧП, натхненний добровільним вчинком Анрі Дюнанна, на сьогодні є найбільшою гуманітарною мережею у світі, яка об'єднує більше 100 млн. членів і волонтерів. Протягом 2009 року 13,1 млн. активних волонтерів надали допомогу близько 30 млн. осіб. Готуючись до відзначення цього року, Міжнародна Федерація у 2010 році провела опитування Національних Товариств щодо стану волонтерського руху, а також запропонувала цього року звернути особливу увагу на управління волонтерами.

Отже, як виглядає сьогодні світовий волонтерський червонохресний рух? За матеріалами підсумкового звіту "Цінність волонтерства" найбільше волонтерів працюють за напрямком охорони здоров'я (37% від загалу), на другому місці за чисельністю – підготовка та відгук на НС (26%). В середньому на кожного працівника приходиться 20 волонтерів, але ця цифра значно коливається: від 432 на працівника у Національних Товариствах регіону Південної Азії до 11 на працівника в США і Канаді. В середньому спостерігається майже рівний гендерний поділ – 54% жінки і 46% чоловіки.

Основою обрахунку волонтерського внеску у часовому еквіваленті стала одиниця виміру у 4 години протягом року. Сумарна кількість витрачених на суспільну справу годин може бути обрахована в грошовому еквіваленті, як внесок у добробут громади. У розвинених країнах організована волонтерська праця має відповідне забезпечення з боку організації – спеціалізоване навчання, відшкодування ряду витрат, страхування, забезпечення формою. Все це компоненти системи управління волонтерами, без якої не можлива ефективна робота організації з добровольцями. Зазначимо, що мова йде не про членів Національного Товариства, а про волонтерів, які беруть участь у проведенні окремих тематичних заходів або систематично надають послуги за програмами.

Питання організації волонтерського менеджменту неодноразово піднімалося в Товаристві Червоного Хреста України. В першу чергу це стосувалося розвитку молодіжного волонтерського руху, оскільки учнівська і студентська молодь бере активну масову участь у червонохресному русі. В основу менеджменту було покладено систематичне ведення обліку волонтерів у формі списків на рівні міськрайонних організацій і комп'ютерної бази даних на рівні обласної організації. Якщо крім особового обліку вести облік часу, витраченого кожним волонтером на допомогу в рамках Червоного Хреста, в кінці року можна підвести підсумок і видати відповідний сертифікат. Положення про укладання і підтримання бази даних волонтерів присутнє у Молодіжній програмі Товариства, а також в планах роботи. У цьому зв'язку доречно згадати про конкурс на кращого волонтера року, який проводиться Товариством в останні роки. Матеріали, які подаються на розгляд журі якраз включають життєпис волонтера з демонстрацією особистого внеску на ряді конкретних прикладів з проведеної роботи.

Другим очевидним компонентом волонтерського менеджменту є підготовка волонтерів. У найпростішому випадку вона включає вступну ознайомчу лекцію про історію і основоположні принципи Руху ЧХ і ЧП, волонтерську політику Товариства, та основні напрямки роботи. Волонтери, які пройшли початкову підготовку і визначилися з напрямком роботи у Товаристві, можуть отримати посвідчення волонтера на рік. Надалі вони мають

пройти навчання за обраним напрямком, а також отримувати вступні інструктажі перед початком кожної волонтерської роботи. Відповідні інформаційні матеріали були в різний час розроблені працівниками НК Товариства, і передавалися в обласні організації на електронних носіях.

Зазвичай в кожній обласній організації на одного з працівників покладено відповідальність за роботу з розвитку волонтерства та молодіжного руху за рахунок розширення функціоналу посади. Вони мають вести облік і координацію роботи з волонтерами в області шляхом зведення і аналізу матеріалів з районів, а також безпосередньо підтримувати роботу загону волонтерів-лідерів при обласній організації. В рамках Молодіжної програми в 2005-2007 роках проводилися навчальні семінари для таких координаторів, а їх матеріали також передавалися в регіони на електронних носіях. Цей третій компонент волонтерського менеджменту є ключовим, оскільки від підготовленості працівника і достатності часу на пряму залежить якість роботи з волонтерами. Плинність кадрів і перевантаженість поточними справами веде до спрощення форм роботи з волонтерами і формалізації ставлення до них.

Крім особистого задоволення від допомоги нужденному, волонтер відчуває потребу у визнанні важливості його внеску з боку організації і суспільства. Мотивація або заохочення волонтера становить четвертий важливий компонент менеджменту. Типовим є направлення волонтера для участі у таборі чи зустрічі волонтерів, навчальному семінарі чи курсі, або подяка від організації чи місцевої влади, сприяння у професійному зростанні (лист підтримки, відгук, характеристика, рекомендація). Основою міцності волонтерської групи є регулярні засідання всього волонтерського активу, періодичність яких не може бути меншою, ніж двічі на рік.

Традиційними формами організації волонтерів у Червоному Хресті є сандружини, загони “Милосердя”, рятувальні загони та команди першої допомоги, гуртки “Юний медик”; в цьому столітті до них додалися клуби волонтерів, а також агітбригади з поширення гуманітарних цінностей та пропаганди здорового способу життя. На індивідуальній основі з організаціями Товариства всіх рівнів співпрацюють волонтери-інструктори та волонтери-професіонали. Групові форми означають наявність керівника або лідера, який на певному етапі потребуватиме додаткового навчання. Крім того, з досвідом роботи волонтер все більше залучається до планування і організації заходу, його роль і міра відповідальності зростає. Це зміна ролі волонтера з віком та досвідом віддзеркалена в Молодіжній Політиці та Політиці щодо Волонтерства Міжнародної Федерації ЧХ і ЧП, а в ряді Національних Товариств введена градація молодший-старший волонтер з відповідними позначками на кожному етапі зростання в організації.

Добре підготовлені і досвідчені волонтери розглядаються як кадровий резерв організації і можуть представляти Національне Товариство в якості делегата на заходах в країні та за кордоном. Крім того, в нашому Товаристві місцеві організації заохочуються до введення досвідчених волонтерів до складу Правління задля повноцінної участі у процесі прийняття рішень на відповідному рівні. Молоді лідери запрошуються до слова на засіданнях Правління, а також на з'їздах Товариства, щоб голос молодих волонтерів був почутий і врахований.

У Товаристві Червоного Хреста України завдання розвитку волонтерського руху на кількарічний період вносяться до Стратегії, Плану роботи та Молодіжної програми, які затверджуються на засіданнях Правління. Документи національного рівня мають еквіваленти на рівні області. З прийняттям нової Стратегії до 2020 року на міжнародному рівні, наше Товариство веде роботу з врахування її положень у названих документах національного рівня. Вже традиційно нова редакція Молодіжної програми обговорюється на зустрічі молодіжних лідерів, яка відбудеться і цього року.