

Interreg - IPA CBC
Bulgaria - Serbia



ДА ПРЕМАХНЕМ ГРАНИЦИТЕ ПРЕД ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО

СБОРНИК МАТЕРИАЛИ



Moving Borders for Volunteering

Проект „ДА ПРЕМАХНЕМ ГРАНИЦИТЕ
ПРЕД ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО“, № СВ007.1.22.039



Проектът е съ-финансиран от Европейския съюз
чрез Програма за трансгранично сътрудничество
Интеррег-ИПП България-Сърбия.

ДА ПРЕМАХНЕМ ГРАНИЦИТЕ
ПРЕД ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО

Сборник материали

2018

Този сборник се издава в рамките на проекта „Да премахнем границите пред доброволчеството“ (Moving Borders for Volunteering) с водеща организация Тимошки младежки център – Зайчар, Сърбия, работеща в партньорство със Свободен младежки център, Видин, България.

Проектът е финансиран по Програмата за трансгранично сътрудничество INTERREG – IPA България – Сърбия.

Целта на проекта е да се създадат условия за устойчиво сътрудничество в трансграничния регион с цел увеличаване на младежкото участие в общностния живот посредством социално доброволчество. Специфична цел на проекта е също изграждането на мрежа от доброволчески центрове в целия граничен регион и развитие на социално доброволчество.

ОТ СЪСТАВИТЕЛИТЕ

Този сборник се издава в рамките на проекта „Да премахнем границите пред доброволчеството“ (Moving Borders for Volunteering), с водеща организация Тимошки младежки център – Зайчар, Сърбия, работеща в партньорство със Свободен младежки център, Видин, България. Проектът е финансиран по Програмата за трансгранично сътрудничество INTERREG – IPA България – Сърбия. Целта на проекта е да се създадат условия за устойчиво сътрудничество в трансграничния регион с цел увеличаване младежкото участие в общностния живот посредством социално доброволчество. Специфична цел на проекта е също изграждането на мрежа от доброволчески центрове в целия граничен регион и развитие на социално доброволчество.

Сборникът съдържа две основни части – Състояние на доброволчеството в България и Сърбия (част от Консолидиран доклад от прочуване за доброволчеството в българо-сръбския граничен район, пълният доклад е достъпен на сайта на проекта – www.4volunteering.org) и Методология за социално доброволчество и създаване на местни доброволчески центрове. Той е предназначен за младежки работници и други специалисти, които работят за развитие на доброволчеството в двете страни.

Екип на проекта

СЪДЪРЖАНИЕ

СЪСТОЯНИЕ НА ДОБРОВОЛЧЕСТВО В БЪЛГАРИЯ И СЪРБИЯ	7
ОПРЕДЕЛЕНИЯ	7
България	7
Сърбия	8
ДАННИ ЗА ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО	9
България	9
Сърбия	13
ПОЛИТИКИ	15
България	15
Сърбия	28
ПРОГРАМИ	39
България	39
Сърбия	41
МЕТОДОЛОГИЯ ЗА СОЦИАЛНО ДОБРОВОЛЧЕСТВО И СЪЗДАВАНЕ НА МЕСТНИ ДОБРОВОЛЧЕСКИ ЦЕНТРОВЕ	45
ВЪВЕДЕНИЕ	45
Предназначение на методологията	45
Терминология	46
КАКВО Е ДОБРОВОЛЧЕСТВО?	46
Мотивация за доброволчество	48
Прегаряне на доброволците	50
Права на доброволците	51
Задължения на доброволците	52
Права на организацията	53
Отговорности на организацията	54
Доброволческа политика и процедури	54

ВИДОВЕ ДОБРОВОЛЧЕСКИ ПРОГРАМИ	57
Доброволчество в социалната работа и общественото благополучие като част от социалното доброволчество	57
Доброволчески труд в полето на социалната работа и общественото благополучие на общността	58
Международни доброволчески лагери	69
Дългосрочно доброволчество	73
Краткосрочно доброволчество	74
КАКВО Е РЕГИОНАЛНА ДОБРОВОЛЧЕСКА СЛУЖБА?	76
СЪЗДАВАНЕ НА МЕСТЕН ДОБРОВОЛЧЕСКИ ЦЕНТЪР - МДЦ	76
Създаване и развитие на Местен доброволчески център	78
Развитие на програми в Местен доброволчески център	80
ДОБРОВОЛЧЕСКИ МЕНИДЖМЪНТ	81
Планиране на доброволческата програма	81
Описание на доброволческите длъжности	83
Обявяване на доброволческата програма и набиране на доброволци	84
Селекция и координиране на доброволци и доброволчески позиции	86
Ориентация и обучение	87
Супервизия на доброволците	88
Оценка на доброволческите програми, доброволците и персонала	89
Признаване и възнаграждение на доброволческата работа	91
ПРИЛОЖЕНИЯ	92
ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА	102

СЪСТОЯНИЕ НА ДОБРОВОЛЧЕСТВО В БЪЛГАРИЯ И СЪРБИЯ

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

БЪЛГАРИЯ

По традиция терминът „доброволческа дейност“ в България се отнася до всякаква работа и услуги без финансова печалба. Следователно доброволец е всяко лице, което осигурява такъв безплатен и безвъзмезден труд. В правната система на страната обаче няма правно определение нито за доброволчество, нито за предоставяне на работа и услуги без интерес към финансова печалба. Следователно статутът на доброволците, както и техните права и задължения, не са установени в закон или официално признати. Съществуващата правна рамка за доброволството е само частична и далеч не е добре развита.

През 2006 г. бе подготвен Закон за доброволството от редица нестопански организации, сред които Българският Червен кръст, Националният алианс за доброволчество (NAVA), Фондация Лале и Българският център за нестопанско право (БЦНП). В този закон, който не е приет от Парламента, доброволството се определя като дейност извън законните трудови правоотношения на индивида, която се извършва доброволно и без възнаграждение в организации с нестопанска цел, местни и държавни институции.

Определение за младежко доброволчество е предвидено в член 35 от Закона за младежта като общественополезна дейност, извършвана безвъзмездно от младежи на територията на Република България или в друга държава по програми и инициативи в сферата на социални, младежки, спортни и други общественозначими дейности.

Съществуват редица проблеми при определянето на термините „доброволческа дейност“ и „доброволци“, които произтичат от различията във вижданията на гражданите, доброволците и представителите на организации от третия сектор. Например битува мнение сред гражданите, че доброволците са хора, които са намерили решение

на ежедневните си проблеми за издръжката, т.е. които имат гарантиран стандарт на живот и могат да си позволят да прекарват време и отделят други ресурси, за да направят нещо за другите. Според доброволците най-важните фактори при вземането на решение да се включат са съчетаването на техните интереси с доброволните възможности, ползите от един интересен опит и чувството за удовлетворение. Според представители на организации от третия сектор доброволчеството е социална дейност, в която хуманитарните нагласи и активното социално участие играят водеща роля.

СЪРБИЯ

Доброволчеството може да бъде широко определено като нестопанска, неплатена дейност, чрез която индивидите допринасят за тяхната общност и за цялото общество, но трябва да се подчертае, че доброволчеството не само допринася за обществото, но и решава проблемите, които съществуват в него. Много важна характеристика на доброволчеството е личното развитие на лицето, което участва като доброволец. Чрез доброволчеството хората могат да развият самоуважение и уважение към другите, както и да прилагат своите умения и знания чрез различни форми на доброволчески дейности. Освен това по този начин те могат да придобият нови знания и умения, както и практически опит, което би им помогнало при намирането на работа.

Изводът със сигурност е, че доброволчеството има дългосрочно въздействие и също така тези хора, които са ангажирани като доброволци, са ангажирани с развитието на обществото като цяло.

Необходимо е да се дефинира какво означава терминът „доброволец“ и да бъде премахната всяка неяснота относно него. Към доброволчеството често се включва всеки неплатен трудов ангажимент и дори работна договореност, която се възмездява чрез скромна компенсация (стажове, специализации). Все пак не всяка неплатена работа е доброволческа дейност. Какво отличава работата на неплатения доброволец?

Доброволчеството е безплатна, нестопанска и неплатена дейност, която дадено лице или група са предприели в името на друго лице или група (обикновено в социална нужда) от тяхната общност или обще-

ството като цяло. Тази дейност се осъществява в различни форми, от традиционните взаимопомощни групи, организирани от общността във времена на криза, до опитите за предотвратяване и спиране на конфликти и борбата с бедността. Поради общите социални придобивки, създадени от доброволците, тя заслужава социално признание и подкрепа от всички сектори на обществото. Следователно е важно да се разделят доброволчеството в полза на друго лице или общност от неплатена работа, която се извършва за лична изгода.

Ако дадена дейност е определена като доброволна, тя трябва да бъде:

- Без принуда или задължение;
- С нестопанска цел – да няма мотив за получаване на материални облаги;
- Без такса - за дневни разходи или друга форма на възнаграждение за работа;
- В полза на друг човек или на общността - основният мотив за доброволчеството е да допринесе за общността, за разлика от собствената полза.

Съгласно сръбското законодателство доброволчеството включва организирани доброволчески услуги или дейности от общ интерес за общото благо или в полза на друго лице без изплащане на парично обезщетение или други претенции за компенсация, освен ако не е предвидено друго в закона.

ДАННИ ЗА ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО

БЪЛГАРИЯ

Тъй като правителството не е поръчало систематични изследвания, наблюдава се липса на актуални и официални данни за доброволчеството в България.

Количествената информация за броя и профила на доброволците, представени в този раздел, се базира на данни от две анкети сред неправителствени организации в България, проведени съответно през периода 15 февруари - 30 април 2002 г. и 10 ноември - 30 ноември 2005 г.

Общ брой доброволци

Проучването на доброволческия сектор в България (2002 г.) съобщава, че около 6% от българските граждани участват в доброволчески дейности. Според проучването за практиките в управлението на НПО в България (2005 г.) 84% от организациите използват помощта на доброволци. Освен това докладът очертава процента на нестопанските организации, които използват доброволци през 2005 г.:

- 27% от организациите работят с повече от 20 доброволци;
- 17% използват между 11 и 20 доброволци;
- 21% използват между 6 и 10 доброволци;
- 19% използват между 1 и 5 доброволци.

Около 14 000 души и 6000 младежи са активни доброволци в Българския Червен кръст и над 750 в Националните центрове за доброволци, които са членове на Националния алианс за доброволчество. Повече от 200 младежи от различни държави членки на ЕС се включиха доброволно в България чрез Европейската доброволческа служба (ЕДС) в периода 2000 - 2008 г., но за съжаление броят на българските младежи, които доброволно се предлагаха в друга страна от ЕС, не е известен.

Тенденция

Данните за тенденциите в броя на доброволците в България през последните десетилетия са до голяма степен недостъпни, но въз основа на практиката на БЧК тази тенденция е стабилна. Въпреки това, докато младите доброволци от ЕДС от различни държави членки имат желание да се включат в доброволчески дейности в България, за

българските младежи се оказва трудно да бъдат стимулирани с доброволческите възможности въпреки потенциалните им ползи. Въз основа на проучването за доброволческия сектор в България (2002 г.), за 54% от НПО броят на доброволците през последните години се увеличава, за 35% той остава непроменен, а за 11% от организациите броят на доброволците намалява. Причините за нарастващия брой доброволци са нарастващата популярност на доброволческите организации или каузите, на които са посветени, подобрените възможности на тези организации, които им позволяват да предлагат нови знания и обучение на доброволците, и положителните промени в гражданския ангажимент на хората. Причините за противоположните тенденции се оказаха трудните икономически условия в страната, липсата на адекватно стимулиране на доброволчеството, нарастващата гражданска апатия и липсата на адекватна социална оценка на доброволчеството.

Пол

Проучването на доброволческия сектор в България (2002 г.) съобщава, че по-голямата част от доброволците са жени - 69%. Мъжете доброволци са 31%. Жените преобладават сред доброволците във всички възрастови групи, с изключение на хората над 60-годишна възраст, където делът на жените и мъжете доброволци е еднакъв.

Възрастови групи

Разпределението на доброволците в България по възрастови групи според проучването на доброволческия сектор в България (2002 г.) е, както следва: До 18 години - 7%, 18 - 30 години - 25%, 31 - 40 години - 21%, 41 - 50 години - 19%, 51 - 60 години - 14%, 60+ години - 14%. Най-голям процент от доброволците в България са младите хора, принадлежащи към възрастовата група 18 - 30 години. Участието на младите хора в НПО бе обект на проучване на Фондация за българските джандър изследвания от 2005 г., в което се открива следното: възрастовата група 26 -30 г. е най-склонна да подкрепя инициативи на НПО, включително доброволчеството. 57% от младите хора в тази възрастова група са готови да участват в обществено полезни събития чрез доброволческа дейност, в сравнение с 45% от 18 - 25-годишните и 44% от 16 -17-годишните.

30% от анкетиранияте не са отговорили на въпроса при какви обстоятелства ще помогнат на дадена организация чрез доброволческа дейност, а 11% заявяват, че няма да го направят при никакви обстоятелства. Само 1,7% от българските младежи са готови да извършват доброволна работа при всякакви обстоятелства. Само около 4% от младите хора в България на възраст между 16 и 30 години са били ангажирани с неправителствени организации по онова време. Повечето от тях са ангажирани в туристически и спортни организации, екологични организации и организации за развлекателни дейности. По-малко бяха ангажирани в организации, работещи за защита на човешките права.

Географско разпространение на доброволството

Доброволните организации поддържат противоположни възгледи за географското разпространение на доброволството в страната. За някои от тях по-голямата част от доброволците се намират в по-големите градове. За други доброволството е по-привлекателно и широко разпространено сред по-малките градове и региони, защото има позитивно отношение на местната общност към доброволческите дейности и се оценяват по-високо.

Образователни нива

Проучването на доброволческия сектор в България (2002 г.) сочи, че типичният доброволец притежава висше образование - 56%. Други 12% от доброволците имат по-ниска образователна степен или са записани в университета в дадения момент, но не са завършили обучението си. 27% от доброволците имат диплома за средно образование, а 4% са с основно или по-ниско образование.

Доброволческо участие в зависимост от сектора

Проучването върху практиките в управлението на НПО в България (2005 г.) съобщава, че най-голям брой доброволци участват в организации с нестопанска цел, работещи в сферата на социалните услуги, развитието на общността и околната среда - в тези три сфери най-много са организациите, използващи повече от 20 доброволци. В сектора на социалните услуги 14% от организациите имат между

1 - 5 доброволци.

Профил на доброволеца според статуса му на пазара на труда

Според проучването за доброволческия сектор в България (2002 г.) 46% от служителите, които отделят своето свободно време за доброволчество, са специалисти с висше образование, а 26% принадлежат към квалифицирания персонал. 8% са малки или средни предприемачи, а 7% - професии като лекари, адвокати и др.

Времето, което се посвещава на доброволството

Участието на доброволци зависи от обявения ангажимент. Това може да бъде краткосрочно, т.е. да участва веднъж в конкретно събитие, или дългосрочно . през цялата календарна година. Доброволните организации съобщават, че доброволците, които участват на по-постоянна база, прекарват средно 4 часа на седмица за доброволството.

СЪРБИЯ

Статус и нужди на младите хора

Според последното официално и представително изследване за доброволството, проведено в Сърбия през 2015 г., повече от половината изследвани казват, че никога не са се занимавали с доброволческа дейност.

Една четвърт от младите хора заявяват, че най-полезните услуги за младежта биха били тези, свързани с неформалното образование, следвани от услугите, свързани със спорта, културата, програмите за обмен, доброволството.

Малко над половината от младите хора (55,5%) са съгласни с твърдението, че доброволческите дейности са полезни за тях, 15,7% не са съгласни и 28% имат неутрална позиция по този въпрос. Доброволческите дейности са от полза в по-голяма степен за младите момичета и от Войводина и Белград.

Общо 55,5% от респондентите смятат, че е необходимо младите хора

да участват в по-голяма степен в социалните доброволчески дейности, 15,4% не са съгласни, а 29% нямат мнение по този въпрос. Активното участие на младите хора в по-голяма степен среща подкрепа на жените и младежите на възраст между 15 и 19 години.

Повече от половината от младите хора (54,1%) виждат доброволчеството като възможност да придобият опит, който ще бъде полезен за намиране на работа, 28,5% имат неутрална позиция по въпроса, докато 17,4% не виждат ползите от доброволчеството. Жените и младите хора от Белград в по-голяма степен признават, че техният опит, натрупан чрез доброволчеството, може да бъде полезен за заетостта.

Според 45% от младежите доброволческата дейност може да повлияе на промяната в обществото, а 23,4% не са съгласни с това твърдение. Няма трета позиция по този въпрос. Доброволческата дейност като движеща сила на промяната в обществото виждат повечето младежи на възраст между 15 и 19 години от Белград.

Доброволческите дейности забавляват 48,9% от младите хора, докато 17% смятат, че доброволчеството не е забавно. От гледна точка на демографските характеристики е видно, че жените в по-голяма степен смятат доброволческата дейност като забавна, както и най-младите участници до 19 години.

78% от младите хора никога не са участвали в доброволчески дейности. С увеличаването на възрастта се увеличава броят на младежите, които са участвали в някои доброволчески дейности, като по-голям брой доброволци се наблюдават в градовете, отколкото в селските райони. Младите хора, които са участвали в доброволчески дейности в 7,9% от случаите, започват работа, в 4,6% от случаите се мотивират от желанието да допринесат за общността чрез социално отговорното поведение и 4,4% са мотивирани от желанието да придобият нови знания и умения. 2,4% от младите хора решават да доброволчестват, защото се нуждаят от препоръки за бъдеща работа.

От общата извадка от млади хора, участвали в доброволчески дейности, 7,5% през последните 12 месеца са били ангажирани в дейности, насочени към промяна в местните общности. В тези дейности

по-често са включени млади хора на възраст между 15 и 19 години, отколкото възрастните хора.

От общата извадка 6,2% от доброволците са получили сертификат за признаване на ангажимента им, а 1,7% от тези доброволци са доброволчествали в чужбина.

7,9% от младите хора, които са участвали в доброволчески дейности, са насърчавани да го направят от някого от обкръжението си, от тях болшинството са техни приятели (4,2%).

7,9% от младите доброволци са участвали в работата на хуманитарна организация, докато 4% от тях са участвали в спортни организации. В гражданските асоциации участват 3,4% от младите доброволци, 3,3% доброволчестват в институции като здравни и младежки културни центрове, театри, библиотеки.

Подкрепа от семейството си има по-голямата част от доброволците (19% от общо 22,2%), докато останалите 3,3% нямат подкрепа от семейството си в това отношение.

Проучване на IPSOS показва, че 77% от организациите на гражданското общество са ангажирали доброволци през 2015 г. Оценката им е, че средната продължителност на работното време на седмица за доброволна работа през 2015 г. е 12,9 часа. 51% от организациите на гражданското общество ангажират същия брой доброволци като през предходната година, 25% са ангажирани повече и 22% по-малко в сравнение с 2014 г. В същото време само 4% от анкетираните граждани заявяват, че са ангажирани с доброволна работа през 2015 г., с 19 седмици средно доброволно ангажиране и 15,7 часа седмично доброволна работа през 2015 г.

ПОЛИТИКИ

БЪЛГАРИЯ

В България не съществува специализиран публичен орган, отговорен за доброволчеството, в това число и за младежкото добровол-

чество. Държавната политика за младежта се провежда от Министерския съвет чрез министъра на младежта и спорта и в съответствие с Националната стратегия за младежта. В структурата на министерството в рамките на специализираната администрация съществува Дирекция „Младежки политики“, която подпомага министъра при планирането и изпълнението на националната политика за младежта. Доколкото младежкото доброволчество е част от младежката политика на страната, дирекцията подпомага и тази дейност. До 2014 година съществуваше самостоятелен орган за управление на програма „Младежта в действие“ на ЕС - Националният център за европейски младежки програми и инициативи, който извършваше и дейности по финансиране за младежки обмени и доброволчески проекти по линия на Европейската доброволческа служба, както и предоставяше информация за младежки дейности чрез мрежата EURODESK. С интегрирането на младежките дейности като част от програма „Еразъм+“ центърът бе закрит и функциите му се поеха от Центъра за развитие на човешките ресурси в качеството му на национална агенция по програмата. Може да се каже, че българските доброволчески организации са свикнали да работят с доброволци без специализирана правна рамка и публичен орган, който отговаря за доброволството.

Други публични органи, свързани с доброволството

На регионално и местно ниво съществуващи публични структури, които имат отношение към доброволството, са младежките домове и Младежките информационно-консултантски центрове, МИКЦ (всъщност последните са базирани в НПО, но получават целево финансиране от държавния бюджет за дейността си).

Младежките домове са изградени по времето на социализма и трябваше в периода на промени да намерят своето място, изоставяйки идеологическата си обвързаност с комунистическия младежки съюз (Комсомола). Повечето от тях станаха общински структури, чиято работа като цяло е насочена главно към предоставяне на извънучилищни образователни и културни възможности за младите хора. Някои младежки домове предлагат и възможности за доброволческо участие на младежите, включително изграждайки собствени доброволчески центрове.

Мрежата от младежките информационно-консултантски центрове, изградена в областните градове в цялата страна, предлага различни услуги за младите хора или организации, които работят за и с младите хора, включително и информация за възможностите за доброволческа дейност и получаване на финансиране за младежки дейности и инициативи, както чрез държавно финансиране, така чрез други донорски програми, вкл. на ЕС.

Организации, които насърчават доброволчеството, улесняват сътрудничеството и обмена на информация

Няма представителна организация, представляваща доброволческия сектор в България. Независимо от това доброволческите организации често си сътрудничат, като образуват работни групи в изпълнение на законодателни или други инициативи, засягащи развитието на доброволческия сектор. Извън публичния сектор за развитието на младежкото доброволчество в страната работят различни организации, от които като най-значими можем да споменем Националния алианс за работа с доброволци (NAVA) и Българския младежки Червен кръст.

Фондация „Национален алианс за работа с доброволци” е учредена в Пловдив през май 2000 година като организация в обществена полза. Мисията на NAVA е да утвърди доброволческите традиции в България и да промени нагласите на обществото към доброволния труд чрез организирането на различни инициативи, въвличащи максимален брой хора от общността и популяризиращи ценностите на доброволчеството. Стратегическите цели на NAVA са:

- Да популяризира доброволчеството като форма на гражданско участие и неформално учене;
- Да партнира на местните власти в реализирането на местната социална и младежка политика;
- Да съдейства за законодателно уреждане на условията и формите за полагане на доброволен труд в България;
- Да развива социални услуги за превенция и реинтеграция за деца

и хора в риск и подкрепа на техните семейства;

- Да повишава обществената информираност и чувствителност по проблемите на изоставянето и институционализацията;
- Да развива и подкрепя социалното предприемачество и други модели за подкрепа на хора в риск;
- Създаване и подкрепа на Мрежа от Центрове за работа с доброволци.

Към март 2015 г. НАРД обединява в мрежа 50 Центъра за работа с доброволци (ЦРД) на територията на над 20 области в страната, като профилът на организациите, домакинстващи Центровете за работа с доброволци, е различен - НПО, болнични заведения, социални услуги, училища, университети, читалища, общини, фирми и др.

Българският младежки Червен кръст (БМЧК) е най-голямата доброволна младежка организация в Република България. БМЧК е доброволна младежка организация, която е неразделна част от Българския Червен кръст и принадлежи към Международното младежко червенокръстко движение. Чрез своите доброволци в цялата страна и посредством своите програми за обучение, дейности и услуги БМЧК приобщава децата и младите хора към хуманитарните ценности и принципи, работи за намаляване на социалната и здравната им уязвимост, извършва застъпничество за подобряване на благосъстоянието им и насърчава толерантността и недискриминацията, уважението към различията и културното многообразие.

Принадлежност към европейски организации чадър/мрежи в ЕС

Понастоящем 65 доброволчески организации в България са акредитирани по ЕДС като изпращащи, хостващи или координиращи организации. NAVA е в процес на оценка на капацитета си да стане член на EVC/CEV. Въпреки че в Асоциацията на организациите за доброволческа служба (АОДС) и в Алианса на организациите за доброволна служба (АЛИАНС) все още няма български членове, доброволческите организации ги използват като ценен източник на информация.

ПРАВНА РАМКА

Закон за младежта

Основен закон, регламентиращ изпълнението на държавната политика за младежта, е Законът за младежта, който е в сила от 20.04.2012 г. Разпоредбите на този закон се прилагат за непълнолетните лица, доколкото не противоречат на Закона за политическите партии, на Закона за закрила на детето и на Закона за лицата и семейството.

Както вече стана дума, държавната политика за младежта се провежда от Министерския съвет чрез министъра на младежта и спорта и в съответствие с Националната стратегия за младежта. Областните управители осигуряват провеждането на държавната политиката за младежта на територията на съответната област. Те изготвят областния план за младежта, като обобщава общинските планове за младежта. Областният план за младежта определя целите и приоритетите на регионалната политика за младежта в съответствие с Националната стратегия за младежта, с областната стратегия за развитие и с потребностите на младежите в региона.

Кметовете на общини отговарят за провеждането на общинската политика за младежта в съответствие с държавната политика за младежта. Ежегодно кметовете на общини предоставят на областните управители общинския годишен план за младежта за текущата година и отчет за изпълнението на дейностите, насочени към младежите на територията на общината за предходната година. Кметовете на общини изпълняват общински планове и програми за младежта. При провеждане на общинската политика за младежта кметовете на общини могат да се подпомагат от общински консултативни съвети по въпросите за младежта, създадени с решение на общинския съвет.

Народното събрание приема Национална стратегия за младежта, която определя дългосрочните цели и приоритети на държавната политика за младежта на Република България за срок 10 години.

Народното събрание ежегодно одобрява годишен доклад за младежта по предложение на Министерския съвет, в който се отчита изпълнението на приоритетите и целите на Стратегията през съответната

година. В изпълнение на Националната стратегия за младежта Министерският съвет приема ежегодно до 31 март годишен план за изпълнение на Националната стратегия за младежта по предложение на министъра на младежта и спорта, който координира и ръководи разработването и изпълнението на годишния план. В изпълнение на Националната стратегия за младежта Министерският съвет приема национални програми за младежта по предложение на министъра на младежта и спорта. Министърът на младежта и спорта осъществява контрол върху изпълнението на националните програми за младежта. Финансовите средства за изпълнение на националните програми за младежта се планират ежегодно със закона за държавния бюджет за съответната година.

Според Закона за младежта младежка доброволческа дейност е общественополезна дейност, извършвана безвъзмездно от младежи на територията на Република България или в друга държава по програми и инициативи в сферата на социални, младежки, спортни и други общественозначими дейности. Държавата и общините насърчават младежките доброволчески дейности чрез национални и общински програми за младежта. Младежката доброволческа дейност се полага въз основа на принципите на:

- свободен избор;
- безвъзмездност;
- лична отговорност;
- равнопоставеност;
- зачитане на живота, здравето и достойнството на доброволеца.

Непълнолетни младежи осъществяват младежка доброволческа дейност само с писмено съгласие на техните законни представители. На непълнолетни доброволци не могат да бъдат възлагани дейности, които са забранени или ограничени за извършване за някои категории лица поради тежкото, вредното или опасното влияние върху психиката и организма им съгласно действащото законодателство. При осъществяване на младежка доброволческа дейност от не-

пълнолетни доброволци организаторът на дейността им осигурява квалифициран пълнолетен ръководител.

Младежите доброволци - граждани на държава членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, и на Конфедерация Швейцария, осъществяват младежка доброволческа дейност при условията за българските граждани. Извън тези случаи младежите доброволци могат да получат разрешение за пребиваване на територията на Република България за осъществяване на младежка доброволческа дейност в съответствие със Закона за чужденците в Република България.

Младежките организации въвеждат и популяризират добри практики за младежка доброволческа дейност. Ежегодно до 1 март младежките организации предоставят в Министерството на младежта и спорта информация за добри практики за младежка доброволческа дейност.

При извършване на младежка доброволческа дейност всеки младеж доброволец получава инструктаж за безопасност на труда или съответно специализирано обучение от организатора на проявата. По искане на младежите доброволци организаторът на проявата издава документ, удостоверяващ участието на доброволеца.

Проектозакон за доброволчеството

В България все още няма приет и действащ закон за доброволчеството. Съществува обаче проектозакон за доброволчеството, който е дело на група народни представители и над 10 от най-големите неправителствени организации, работещи с доброволци. След публичния дебат по темата на 5 декември 2015 г. (Международния ден на доброволеца) екипът на Министерство на младежта и спорта организира три работни срещи, в които проектът бе разискван и допълнен. Законопроектът се предлага в изпълнение на законодателната резолюция на Европейския парламент от 26 ноември 2009 г. относно предложението за решение на Съвета във връзка с обявяването на 2011 г. за Европейската година на доброволчеството. Макар че по редица причини законопроектът не бе гласуван в Народното събрание (парламента) на България, ще направим общ преглед на негови-

те постановки, защото те са в голяма степен широко използвани като добри практики в големите доброволчески организации в страната.

Целта на проектозакона за доброволчеството бе да регулира правните отношения на доброволчеството като основа за насърчаване на активната гражданска позиция, развитие на гражданското общество и засилване на солидарността. Трябваше да се създадат и необходимите предпоставки за определяне правния статус на доброволците. Признава се, че необходимостта от създаването на регулация на доброволчеството се обуславя от наличието на трайно установени обществени отношения, свързани с осъществяването на доброволчество във всички сфери на обществения живот, и създадената до момента правна регулация на тази дейност на различно ниво - в специални закони или подзаконовни нормативни актове. Очакваните резултати от приемането на законопроекта бе да са насърчат доброволческите дейности, които да отговорят на потребностите на обществото.

Със законопроекта са регламентирани основните принципи на доброволческата дейност и е дадена легална дефиниция на „доброволческа организация“, „доброволческа дейност“ и „доброволец“.

Според проекта доброволец е физическо лице, което извършва доброволческа дейност. За лица под 18 години извършваната доброволческа дейност трябва да е съобразена с възрастта и да е получено писмено информирано съгласие от неговия законен представител или той да присъства по време на дейността.

Доброволческата дейност се дефинира като дейност, извън трудовите и служебни правоотношения на доброволеца, която се изразява в полагането на труд и/или предоставяне на услуги по собствен избор и без получаване на възнаграждение.

Въведени са съответните разпоредби, които предвиждат участието на доброволци – български граждани, доброволци – граждани на държава членка на Европейския съюз, и доброволци – граждани на трети страни.

Очертан е кръгът от субекти, които пряко ще бъдат засегнати от съз-

дадената правна уредба – доброволчески организации и формирания. В тяхна полза или чрез тях ще се извършва доброволческата дейност. Въвежда се задължение за тези лица да създадат необходимите условия за осигуряване живота и здравето на доброволците при извършване на доброволческа дейност. Предвидено е възстановяване на действително направените разходи от доброволеца при или по повод извършването на доброволческата дейност.

В определени случаи се предвижда застраховане на доброволеца срещу злополука или за вреди, причинени от него на трети лица. Уредени са отношенията, свързани с обученията и квалификацията на доброволците.

Регламентирани са видовете доброволчество, като се дава дефиниция за краткосрочно, дългосрочно и корпоративно доброволчество.

Въвежда се изискване за сключване на писмен договор за дългосрочно доброволчество, като се посочват необходимите документи и задължителните реквизити на договора.

Регламентиран е редът за водене на регистъра на доброволците от доброволческите организации и формирания, в полза на които ще се извършва дейността. С този регламент се постига прозрачност в уреждане на отношенията на доброволеца и съответната организация, гарантират се правата на доброволците и се осигурява защита на правата на заинтересуваните граждани.

Предвидено е издаването на идентификационна карта, чрез която доброволците да се легитимират по време на извършване на дейността.

Саморегулация по отношение на доброволството

Повечето доброволчески организации обикновено имат кодекси на поведение – за пример можем да дадем Етичния кодекс на Българския Червен кръст или Хартата на Европейската доброволческа служба (ЕДС). Такива документи са валидни за служители и доброволци на организациите, така че да са определени основни ценности или стандарти за качество и/или да се забрани всякакъв вид злоупотреба

по отношение на името, дейностите, финансите или поверителността на данните на организациите и нейните членове.

Схеми и стимули за подпомагане

Поради липсата на правна рамка не са установени схеми за подпомагане на доброволците в България.

Съгласно Закона за Българския Червен кръст (1995), Закона за управление на кризи (2005 г.) и Проектозакона за доброволчеството (2006 г.) на доброволците се възстановяват разходи и също имат право на обезщетение в случай на нараняване. По отношение на социалната защита само съгласно Закона за управление на кризи доброволците са осигурени срещу всички социални рискове - ако доброволец загине при доброволна служба, съпругатът/а, децата или родителите имат право на обезщетение.

Поради липса на правила доброволческите организации сами избират дали и как да компенсират доброволците, които обикновено изплащат основни разходи като транспорт, дневни, офис консумативи и т.н.

В България няма правила за данъчно стимулиране на отделни доброволци. Правната рамка за данъчни облекчения за организациите, ангажиращи доброволци, е Законът за юридическите лица с нестопанска цел, който регламентира регистрацията и дейността на неправителствените организации, Законът за корпоративното подоходно облагане и Законът за облагане на доходите на физическите лица. Законодателят предвижда облекчения както за физическите, така и за юридическите лица дарители. Нивата на данъчни облекчения за фирмите дарители обаче са разделени на три групи съобразно получателите на даренията. Законът за корпоративното подоходно облагане предвижда 10% данъчно облекчение за дарения в полза на юридически лица с нестопанска цел, регистрирани в обществена полза, социално слаби, болници, училища и др. 15% е данъчното облекчение за дарения, направени на културни институции и подкрепящи българската култура, според Закона за меценатството, ако дарителят предварително се е регистрирал в Министерството на културата като меценат. Последната група данъчни облекчения са в размер на 50%, ако са направени в полза на 3 държавни фонда - Фонд

„Център за лечение на деца”, Фонд за репродуктивно здраве и Фонд „Трансплантации”. Стойностите се изчисляват като % от печалбата преди облагане.

Физическите лица получават 5% данъчно облекчение, ако са направили дарение в полза на на юридически лица с нестопанска цел, регистрирани в обществена полза, социално слаби, болници, училища и др. Даренията обаче се облагат с ДДС.

Съгласно действащото законодателство данъкът върху печалбата от икономически дейности в България е 10%. НПО също подлежи на облагане с данъци, ако извършва стопанска дейност.

Проблемът с действащото законодателство е, че няма ясно определение какво представляват икономически и неикономически дейности. Освен това няма ясна дефиниция на икономическите дейности, които са свързани с редовната нестопанска дейност на организацията. Съществува опасност, ако властите решат, че дадена НПО се занимава предимно с икономически дейности или получава голяма част от доходите си от такива дейности, би могла да загуби своя статут на нестопански субект и ще бъде принудена да се пререгистрира като стопанска единица.

Застраховка и защита на доброволците

Отделните доброволни организации са отговорни за осигуряването и защитата на доброволците. От тях зависи да определят сумата на компенсацията, която може да зависи и от връзката между доброволците и организацията.

Стратегии

В България не съществува специална национална стратегия или рамка за развитие на доброволчеството, но ролята на младежкото доброволчество е припозната в Националната стратегия за младежта (2012 - 2020).

Стратегията е ориентирана към изграждане и реализиране на единна, последователна и устойчива младежка политика в България,

основана на многосекторния подход, междусекторното сътрудничество и съвместното управление с младите хора на национално, регионално, областно, общинско ниво. Стратегията задава основните рамки, очертава визията, целите и приоритетите за развитие на младите хора в страната в дългосрочен план. Тя отчита необходимостта от комплексни действия, насочени към развитие на политики за младежта, създаване на условия за качествено и достъпно образование, възпитание и пълноценно развитие на личността, равни възможности за всички млади хора в областта на образованието и пазара на труда и насърчаване на тяхната активна гражданска позиция.

Петият приоритет на Стратегията е развитие на младежко доброволчество, върху който ще се спрем по-подробно:

Приоритет Развитие на младежкото доброволчество

Стратегическа цел: Развитие на доброволството сред младите хора като движеща сила за личностно развитие, мобилност, учене, конкурентоспособност, социално сближаване, солидарност между поколенията и формиране на гражданско самосъзнание.

Оперативна цел: Създаване на повече доброволчески възможности за младите хора, особено за трансгранична мобилност чрез по-пълно използване на средствата от програмата на ЕК „Еразъм+”.

Задачи:

- Присъединяване и осигуряване на прилагането на Европейската конвенция за насърчаване на транснационалната дългосрочна доброволческа служба за младежи на Съвета на Европа.
- Насърчаване и подпомагане на участието на българските младежи в международното младежко доброволчество.

Оперативна цел: Гарантиране правата на младите доброволци.

Задачи:

- Правно регулиране на статута на младите доброволци. Закрила от

възлагане на дейности, които оказват или могат да окажат вредно или опасно влияние върху тяхната психика и здраве.

- Осигуряване на подходящо обучение и квалификация за младите доброволци, свързани с извършването от младежите доброволчески дейности.

Оперативна цел: Популяризиране на доброволчеството.

Задачи:

- Удостоверяване и признаване на обучението, опита и уменията, получени от младите хора по време на доброволческата дейност.
- Въвеждане и поддържане на добри практики за управление на млади доброволци за набиране, обучение, стимулиране, наблюдение и оценка, както и за признание на постиженията им.
- Въвеждане на „доброволческа книжка“ като официален удостоверителен документ за обстоятелствата, свързани с доброволческата дейност на младите хора.
- Правно регулиране на статута на доброволческите организации.
- Установяване на стандартите за младежкото доброволчество и на публичен контрол в защита на младите доброволци.
- Насърчаване на младежкото доброволчество от държавата и общините.

Очаквани резултати:

- Прилагане на европейските стандарти, предвидени в Европейската конвенция за насърчаване на транснационалната дългосрочна доброволческа служба;
- Увеличаване броя на българските младежи, участващи в международното младежко доброволчество;

- Увеличаване броя на доброволците в България;
- Създадени ефективни механизми, гарантиращи правата на младите доброволци; Признаване на уменията, придобити чрез доброволчеството, като важна форма на неформално образование.

СЪРБИЯ

Закон за доброволчеството

Както стана ясно по-горе, за разлика от България в Република Сърбия има приет и действащ Закон за доброволчеството. Доброволчеството по смисъла на този закон означава организирани доброволчески услуги или дейности от общ интерес за общото благо или в полза на друго лице без изплащане на парична компенсация или други вземания.

Дългосрочната доброволческа дейност е доброволческа работа, която продължава повече от 10 часа седмично в продължение на най-малко три месеца без прекъсване.

За доброволчеството по смисъла на този закон не се счита:

- 1) времето, изразходвано за професионално обучение и развитие или практическа работа без трудов договор, в съответствие със закона;
- 2) работа извън трудовото правоотношение, съгласно закона;
- 3) предоставяне на услуги или извършване на дейности, които едно лице се задължава да предостави в полза на друго лице по силата на закон или други нормативни актове;
- 4) съдебни решения, решения за простъпка или други решения на компетентните органи;
- 5) предоставяне на услуги и извършване на дейности, често срещани в отношенията със семейството, с приятели или съседи;

- б) за изпълнението на задачи на Червения кръст на Сърбия, свързани с постигане на целите и задачите в съответствие със закона и другите нормативни актове;
- 7) за изпълнението на задачи и дейности в политически партии, профсъюзи и други сдружения, свързани с постигането на целите на тези организации и асоциации от техните членове, в съответствие с техните устави;
- 8) извършване на специални дейности от общ интерес за общото благосъстояние на или в полза на трето лице, което не продължава повече от 10 часа на седмица, не по-дълго от 30 дни, със или без прекъсване, по време на една календарна година.

Доброволството може да се извършва от лице на възраст най-малко 15 години. Лице на възраст под 18 години може да се включи доброволно с писмено съгласие на родител или настойник. Лице на възраст под 15 години може да участва в извършването на образователни доброволчески дейности в съответствие с разпоредбите относно образованието и ратифицираните международни конвенции.

Доброволците не могат да работят в работни места, които са опасни за живота или здравето, или се извършват в опасни за живота и здравето условия.

Една фирма или държавно предприятие може да действа като доброволчески организатор в съответствие с този закон, ако:

- 1) организира доброволството за общото благосъстояние или благосъстоянието на друго лице за дейности извън обхвата на юридическото лице или публично предприятие;
- 2) не се реализира печалба, придобита от доброволческите услуги или дейности;
- 3) доброволството не замества труда на работниците и служителите и други заети лица в компанията или държавно предприятие.

Юридическото лице трябва да получи съгласие за изпълнение на доброволческата програма от министерството, компетентно по трудовите отношения (наричано министерство по-долу).

Доброволчеството се извършва въз основа на договор за доброволчество.

Доброволческият организатор трябва да:

- 1) осигури безопасността и здравето на доброволеца по време на доброволческата услуга и дейностите в съответствие със закона;
- 2) издаде на доброволеца удостоверение за доброволчеството при поискване от доброволеца;
- 3) предостави материали и инструменти за извършване на доброволческа дейност и услуги;
- 4) гарантира поверителността и защитата на личните данни на доброволеца;
- 5) осигури условия за доброволчеството и упражняването на правата на доброволеца в съответствие с този закон и споразумението за доброволчество.

Доброволческият организатор съхранява данни за доброволчеството.

Министерството съхранява данни за доброволческите организатори.

Доброволческият организатор представя на Министерството регистрация за организиране на доброволчество, което ще се извършва в съответствие с разпоредбите на този закон. Регистрацията се представя, когато за първи път се организира доброволчество. Съдържанието на регистрацията и начинът на въвеждане и изтриване на доброволчески организатор от регистрите се определят от министъра. Доброволческият организатор представя пред министерството отчет относно доброволческите дейности не по-късно от 31 март за предходната година.

Контрол върху изпълнението на този закон, други регламенти относно доброволчеството и споразумението за доброволчество се изпълняват от Инспекцията по труда и Административната инспекция.

ДИЛЕМИ

Кой може да бъде доброволец?

Доброволецът може да бъде местно или чуждестранно лице. Чуждите граждани и лицата без гражданство имат право да участват доброволно в Република Сърбия в съответствие със закона и ратифицираните международни договори.

Доброволчество може да се извършва от (местно или чуждестранно) лице, което е навършило 15 години. Това обаче не означава, че лицата на възраст под 15 години не могат да бъдат доброволци *ad hoc* (например участници в едnodневните действия за почистване на училища, паркове и т.н.), тъй като разпоредбите на закона не се прилагат за *ad hoc* доброволчество. В допълнение, законът изрично предвижда, че лице под 15-годишна възраст може да участва в извършването на образователни доброволчески дейности в съответствие с разпоредбите относно образованието и ратифицираните международни конвенции.

Когато става въпрос за краткосрочна и дългосрочна доброволческа дейност, лице, което е навършило 15 години, може да се включи доброволно само с писмено съгласие на родител или настойник. От разпоредбите на закона се оказва, че това ограничение се прилага както за местните, така и за чуждестранните доброволци. В случай на чуждестранни доброволци, за да се избегнат евентуални проблеми с Инспекцията по труда, желателно е писменото съгласие на родители-те на сръбски език да бъде преведено от заклет съдебен преводач.

Законът предвижда санкции за организаторите на доброволци и отговорното лице в случай на сключване на договор (краткосрочен или дългосрочен) за доброволен труд с лице на възраст под 15 години (Приложение 3, чл. 32 от Закона), освен това такъв договор се счита за нищожен и няма правни последици.

Законът забранява доброволната работа на работни места, които са опасни за живота или здравето, или се извършват при опасни за живота и здравето условия. Законът обаче не дефинира тези работни места, опасни за живота и здравето - дори предполагайки аналогично прилагане на други нормативни актове, регулиращи този въпрос - което отваря вратата към правната несигурност, тъй като договорът за доброволческа дейност може да бъде основният инструмент за регламентиране на този въпрос.

Кой може да бъде организатор на доброволчество?

Организаторът на доброволчеството може да бъде лице, чиято основна цел, в съответствие с Устава, не е печалба. В сръбската правна система тези характеристики изпълняват асоциацията, фондацията (фондът) и тръстът.

Освен това организаторът на доброволчеството може да бъде държавен орган, орган на автономна провинция, орган на местното самоуправление и местни общности в съответствие със закона и ратифицираните международни договори. Що се отнася до авторитета на местната общност, като се има предвид, че местната общност няма юридическа правосубектност и не може да бъде страна при сключването на договора за доброволчество, ние вярваме, че в такива случаи като страна организатор на доброволческата дейност се явява компетентният орган на местното самоуправление, на чиято територия се намира местната общност.

И накрая, организаторът на доброволчеството може да бъде дружество (общото партньорство, командитно дружество, акционерно дружество) и публично дружество при следните условия: 1) ако организира доброволчество за общото благо или в полза на друго лице във външни дейности на дружеството или на публичното предприятие; 2) при изпълнението на доброволческите услуги и дейности не се придобива печалба; 3) ако доброволчеството не заменя работата на служителите и друго наето лице в дружеството или в публично дружество. Пример за такова доброволчество е, когато дадена компания организира със своите служители редовно почистване на обществени места, при условие че почистването на обществени площи не представлява законова дейност на компанията.

Дружество/публично дружество - организаторът на доброволчеството е длъжен да получи съгласието на министерството, отговарящо за работата по програмата за доброволчество. Програмата за доброволчески дейности по-специално съдържа информация за организатора и доброволеца, мястото на изпълнение и продължителността на доброволчеството, планирания брой доброволци, описание на доброволческите услуги и дейности и информация за обучението на доброволци - ако става дума за доброволческа дейност, която изисква предварително обучение на доброволци.

С доброволната програма на фирмата/публично дружество трябва да се подаде извлечение от търговския регистър и правилата за организация и класификация по искане на Министерството на труда и социалните въпроси и друга документация, доказваща, че доброволчеството е извършено в съответствие с горните условия.

В рамките на 15 дни от получаването на доброволческата програма и допълнителните документи министерството решава дали да даде, или откаже съгласието си за доброволческата програма. Законът обаче не предвижда никакви правни последици в случай на административна тишина или неспазване на срока от 15 дни на представените от министерството документи.

Кой може да бъде бенефициент на доброволчество?

В съответствие с член 4 от Закона за доброволчеството потребител (бенефициент) на доброволческа дейност може да бъде:

- физическо лице (освен ако не става въпрос за извършване на услуги или дейности, които дадено лице е задължено да предостави на друго лице в съответствие със закона и други разпоредби или извършва услуги или дейности, които са обичайни в семейството, приятелските или съседските отношения);
- юридическо лице, чиято основна цел не е печалба (сдружения, фондации/фондове, тръстове);
- организатор на доброволци, чиято основна цел не е печалба.

От предходните правни разпоредби не е ясно каква е разликата между юридическото лице, чиято цел не е печалба, и организаторите на доброволци, чиято цел не е печалба. Тази разпоредба би могла да се тълкува по два начина. На първо място, рестриктивното тълкуване предполага, че организаторът на доброволчеството може да бъде бенефициет на доброволческа дейност само в случай, че организаторът на доброволческата дейност има асоциации, фондации/фондове и дарения, като се има предвид, че те са законно определени като „юридически лица, чиято цел не е печалба“. От гледна точка на целите, преследвани от този закон (насърчаване на културата на доброволчеството), вярваме, че терминът „организатор на доброволци“ включва държавния орган, автономен провинциален орган, местното самоуправление и авторитета на местната общност. Освен това поради същите причини (насърчаване на доброволчеството) се смята, че няма правна пречка за тези органи, те са бенефициенти на доброволчеството дори когато не са доброволци. Същото важи и за авторитета на местната общност въпреки факта, че местната общност няма юридическа правосубектност - в този случай да се тълкува, че по отношение на закона бенефициентът на доброволчеството е подходящ орган на местната власт, на чиято територия е местната общност.

И накрая, по отношение на целта, преследвана от този закон (насърчаване на доброволчеството), вярваме, че няма правни бариери пред публичните институции, като бенефициенти на доброволчеството, тъй като те са юридически лица с нестопанска цел .

Асоциации, фондации/фондове, дарения, културни институции и други институции могат да бъдат бенефициенти на доброволческа дейност.

Що се отнася до компаниите и публичните дружества, следва, че тези образувания не могат при никакви обстоятелства да бъдат бенефициенти на доброволчески дейности.

Изводи

Законът прекалено затруднява организациите на гражданското общество в Сърбия да ангажират доброволци в работата си. Същест-

вува задължение за договорни взаимоотношения за извършване на признатите от закона видове доброволческа дейност. Елементите на договора са взети от трудовия закон и третират доброволчеството като свободен труд. Също така законът предвижда задължителни споразумения между доброволеца и организацията, която го ангажира. В някои други случаи законът остава неясен: например въвежда разделението в дългосрочна, краткосрочна и ad hoc доброволческа дейност, но без ясно разграничение между тях (или ясни задължения, които биха възникнали при избора на дадена форма на доброволен ангажимент). Има общо съгласие в рамките на гражданския сектор, че законът трябва да бъде променен и дори някои гласове смятат, че законът не може да бъде променен, а трябва да бъде напълно премахнат.

На практика съществуват данни, според които със закона се злоупотребява от работодатели, които използват неговите неясни разпоредби, за да ангажират млади образовани хора като доброволци, вместо да ги наемат. За съжаление публичните институции (включително съдилища/съдебни институции) също са идентифицирани сред тези, които по този начин използват липсата на яснота в закона. Законът поставя допълнителна административна тежест върху организациите на гражданското общество, а самите те се опитват да избегнат тези изисквания чрез творческо прилагане. В този смисъл повечето от организациите на гражданското общество ангажират доброволци, използващи празнини в съществуващите законодателни норми и без официално да ги регистрират в Министерството на труда. Според държавния регистър през 2014 г. са регистрирани 1166 доброволци, което е почти същото като през 2013 г. Тази информация се различава от последните налични данни за броя на доброволците в Сърбия според проучването на Гражданската инициатива от 2011 г., в което се споменават около 150 000 доброволци.

След години на натиск и застъпничество от страна на гражданския сектор Министерството на труда, заетостта и социалните въпроси в края на октомври 2015 г. окончателно формира работна група за справяне с последиците от съществуващата рамка за доброволчество с десет представители на организациите на гражданското общество. Препоръките на организациите на гражданското общество бяха насочени към насърчаване на доброволчеството, ясно определяне на

сроковете за краткосрочна и дългосрочна доброволческа дейност, разходи за доброволци, водене на отчет за броя на доброволците и доброволческите часове и процедури за подаване на доклади.

Закон за младежта

Целта на закона е да се създадат условия за подкрепа на младите хора в организацията, социална активност, развитие и реализация на потенциала им за себе си и за благо на обществото.

Термините, използвани в този закон, имат следното значение: Младежи са лица от 15 до 30-годишна възраст.

Принципът на отговорност и солидарност сред младите хора гласи, че младите хора трябва активно да допринасят за изграждането и насърчаването на социалните ценности и развитието на тяхната общност, по-специално чрез различни форми на доброволчески дейности, и да изразяват солидарност между поколенията и активно да работят за създаване на условия за равнопоставеност и пълноценно участие във всички аспекти на социалния живот на младите хора с увреждания, членовете на етническите малцинства и всички други социални групи, които могат да бъдат изложени на риск от дискриминация или дискриминационно отношение.

Национална стратегия за младежта

Законът за доброволчеството беше приет през 2010 г., но това, което на практика показва, е, че не се очаква да насърчава и стимулира културата на доброволчеството. За да се постигне ефективна правна рамка за доброволчеството, от съществено значение е, в допълнение към Закона за доброволчеството, да се променят и други закони, като Закон за сдруженията, Закона за висшето образование, Закона за средното образование, както и някои секторни закони (култура, социална политика, младеж и т.н.).

Доброволчеството е и винаги трябва да бъде в основата на гражданското общество и като такова трябва да бъде насърчавано в обществото, особено сред младите хора. Доброволчеството трябва да бъде насърчавано като нещо, което носи полза от съвместните уси-

лия на цялото общество, нещо, което ще позволи на нещата да се движат и да се променят. Неблагоприятните условия за доброволчество доведоха до по-нисък интерес към младите хора за този тип ангажименти или липсата на свободно време поради увеличаване на задълженията. Но от друга страна, младите хора живеят в сложен технологичен свят, което много помага на доброволческата служба за качеството на услугата, провеждат се различни кампании по интернет, разпространяват се идеи и се мобилизира обществото, така че да може да бъде един от важните начини да се ангажират младите хора в доброволчески дейности.

За популяризирането на доброволството съществуват важни мрежови и доброволчески организации, трябва да се укрепи техният капацитет, но също така да се повлияе на промяната в общото отношение на обществеността към доброволството само като услуга за предоставяне на услуги.

Република Сърбия признава младите хора и тяхната специална и важна роля в обществото. Младите хора са настоящето и бъдещето на обществото, ресурсите и иновациите, движещата сила на социалното развитие. Ето защо е необходимо непрекъснато и систематично да се инвестира в развитието на младите хора и установяването на партньорски отношения между тях и държавата, за да се увеличи активното участие в обществото, да се насърчи социалната интеграция и да се осигури участието на младите хора в развитието на политиката за младежта.

Визия на националната стратегия за младежта: Младите хора са активни и равноправни участници във всички области на обществения живот, които развиват напълно своя потенциал и допринасят за личното и социалното развитие и благополучие. Младите хора имат подкрепата на обществото, създават по-добри условия за живот и потенциал за развитие и активно допринасят за цялостния напредък на обществото.

Една от целите на стратегията се отнася до доброволците - Подобряване на условията за доброволството сред младите хора и за младите хора. Очакваният резултат е създаване на стимулираща среда и подкрепа за развитието на доброволческите дейности на доброволчестване на младежта.

Стратегията предвижда дейности, които трябва да доведат до това, че доброволчеството на младите хора да се признава и подкрепя, както и да се подкрепят сдружения, които извършват дейностите на младите хора и канцелариите за младежта, за изпълнението на доброволчески програми и проекти. Дейностите по-конкретно включват:

- Да се подкрепят доброволни дейности на сдружения, които извършват младежки дейности, канцеларии за младежта и неформални младежки групи;
- Подкрепа за участието на младите доброволци в краткосрочни и дългосрочни програми за доброволци;
- Насърчаване на образователни, културни и спортни институции да признаят, подкрепят и оценяват младежкото доброволчество;
- Създаване на система за идентификация и признаване на уменията, придобити чрез доброволческа дейност при трудова заетост, и проследяване на ефективността ѝ;
- Да се насърчава сътрудничеството между поколенията и включване на уязвими групи чрез доброволни програми, проекти и инициативи;
- Поддръжка на програми за доброволческа дейност в извънредни ситуации;
- Подпомагане формулирането на доброволческата политика на национално ниво, подобряване на правната рамка за доброволчеството и разработването на стандарти за доброволен труд;
- Разработване на по-чувствителни критерии за отчитане и измерване на ефекта от доброволчеството;
- Осигуряване на прилагането на стандартите за доброволен труд в дейността на младежките сдружения, които извършват младежки дейности и канцелариите за младежта;
- Подкрепа за развитието и функционирането на доброволни услу-

ги в рамките на сдруженията, които реализират младежки дейности и канцелариите за младежта.

ПРОГРАМИ

БЪЛГАРИЯ

Програми, които стимулират доброволството

Не съществува конкретна държавна програма, стимулираща доброволството на национално ниво в България. Ролята на подобна програма играе Националната програма за младежта (2016 - 2020), която е инструмент за изпълнение на приоритетите на националната политика. Финансира се в рамките на бюджета на Министерство на младежта и спорта. Програмата се реализира на национално ниво и изпълнява целите на Националната стратегия за младежта.

Една от стратегическите ѝ цели е Развитие на доброволството сред младите хора като движеща сила за личностно развитие, мобилност, учене, конкурентоспособност, социално сближаване, солидарност между поколенията и формиране на гражданско самосъзнание.

Тази цел ще се реализира със следните оперативни цели и дейности:

Оперативна цел: Насърчаване на доброволството сред младите хора и гарантиране правата на младите доброволци.

Дейности:

- Въвеждане и поддържане на ефективни практики за работа с млади доброволци, тяхното обучение, стимулиране, наблюдение и оценка на работата, както и признание на постиженията им;
- Организиране участието на младите хора в доброволчески инициативи;
- Установяване на стандарти за младежко доброволчество и на публичен контрол в защита на младите доброволци.

Оперативна цел: Популяризиране на доброволчеството.

Дейности:

- Провеждане на кампании и инициативи за популяризиране на младежкото доброволчество в обществото.

Министърът на младежта и спорта утвърждава условията за разработване на проектни предложения по Програмата с подробно описание и разяснение на изискванията към организациите и проектните дейности, съобразно определените стратегически приоритети, направления и индикативни дейности. Той обявява годишните приоритети в зависимост от потребностите на младите хора и от социално-икономическата среда в страната.

Програмата предвижда финансиране на младежки дейности по следните подпрограми:

- Развитие на мрежата от младежки информационно-консултантски центрове (МИКЦ);
- Национални младежки инициативи и кампании. В рамките на тази подпрограма се финансират и реализират проектни предложения в няколко тематични области, от които първата е Младежко доброволчество и участие в доброволчески инициативи.

Няма информация за специализирани програми за насърчаване/подкрепа на доброволчеството и на регионално и местно ниво. По подобие на Националната програма, някои общини (най-добрият пример е Община Варна) имат собствени такива, с които подкрепят младежки дейности, в това число и доброволчески инициативи. От направеното проучване се установи, че в целевия регион на проекта почти липсват такива инициативи на местните власти, с изключение на Община Кюстендил. Последната подпомага проекти за младежки дейности на младежки НПО без тематични ограничения. Условията и необходимите документи са публикувани на електронната страница на общината. През 2016 година е реализиран проект „Изкуството срещу насилието“ от БЧК - Кюстендил, финансиран от споменатата общинска програма. Той е насочен към млади хора с нисък социален

статус на възраст 15 - 29 години. Целта е създаване на предпоставки за социална интеграция и адаптация на тези млади хора в обществото, преодоляване на насилието чрез изграждане на позитивни умения за общуване, добиване на повече увереност, създаване на социални контакти, уплътняване на свободното време и разнообразяване на тяхното ежедневие. Подобна програма планира да развие и Община Враца, но предстои това да бъде одобрено от Общинския съвет. От проведените разговори с представители на общинските власти в двете общини става ясно, че има опасения за слаб интерес от страна на младежките организации и неформални групи.

СЪРБИЯ

Младите изследователи на Сърбия (МИС)

Младите изследователи на Сърбия е уникална, нестопанска, непартийна организация, в която доброволците, включващи младите хора, постигат общи интереси, идеи и цели.

Младите изследователи на Сърбия произлизат от изследователско движение, което се появи през 1969 г. в гр. Валиево. През 1976 г. се създава мрежа от изследователски организации (регистрирана през 1977 г.), която събира голям брой секции, клубове и общности с различни научни интереси.

Днес младите изследователи на Сърбия представляват организацията на национално ниво, която се състои от няколко тематично различни, но взаимно обвързани сектори.

Младите изследователи в Сърбия имат над 3000 членове, предимно млади хора на възраст между 15 и 30 години, като същевременно насърчават участието в програмите си на младежи с умствени или физически увреждания, както и в специфичен социален контекст.

Сръбска доброволческа служба (СДС)

Сръбската доброволческа служба е услуга за обмен на доброволци и е основана през 1990 г. като част от Младите изследователи на Сърбия (МИС). Целта на СДС е развитието и популяризирането на добро-

волчеството и тя се постига чрез няколко текущи програми, които са широко разпространени и са във връзка с други програми на МИС:

- Международен обмен на доброволци и координация на неформална мрежа от звена за контакт в Сърбия;
- Организиране на международни доброволчески лагери в Сърбия;
- Европейска доброволческа служба и дългосрочна доброволческа дейност;
- Доброволческа служба Белград (по време на събития);
- Развитие на инфраструктурата, благоприятна среда за доброволчество и изграждане на мрежа от заинтересовани участници в Сърбия и в чужбина, участие в работни групи, комитети и членство в национални и международни мрежи.

В центъра на дейността на СДС е международният доброволчески лагер, специална форма на международна доброволческа служба като средство за неформално образование и неформално обучение, което насърчава развитието на местните общности, межкултурното разбирателство и диалог, активното и демократично участие и мобилността на младите хора, социалното приобщаване, равенството между половете, солидарността, свободата и мира.

Войводински доброволчески център (ВДЦ)

През януари 2004 г. група млади ентузиаста, събрани около идеята за доброволчество, признават необходимостта от създаване на доброволен център като възможно решение на многото проблеми на общността и обществото като цяло. Не след дълго се създава Войводински доброволчески център.

С течение на времето броят на активните доброволци и дейности нараства и идеята се развива допълнително. Накрая през 2005 г. ВДЦ се регистрира като НПО.

ВДЦ си сътрудничи с многобройни организации от Сърбия и от чужбина, а през 2008 г. стана 33-ият клон на Международни граждански услуги за Сърбия (Peace Network), който обединява организации от цял свят. Понастоящем ВДЦ организира международни работни лагери в Сърбия (от 5 до 10 години), насърчава и участва в многобройни международни младежки обмени, обучения, семинари, конференции, образователни програми, хуманитарни дейности, фестивали и други културни събития. През годините ВДЦ е домакин на множество чуждестранни доброволци и е изпратила много доброволци в чужбина.

МЕТОДОЛОГИЯ ЗА СОЦИАЛНО ДОБРОВОЛЧЕСТВО И СЪЗДАВАНЕ НА МЕСТНИ ДОБРОВОЛЧЕСКИ ЦЕНТРОВЕ

ВЪВЕДЕНИЕ

Методологията за социално доброволчество и създаване на местни доброволчески центрове е ръководство или документ „стъпка по стъпка“, който може да помогне на всички, които в своята местна общност желаят да инициират някои промени и да включат гражданите/доброволците. Ръководството може да послужи и като подкана за тези, които вече имат опит в управлението на доброволчески програми или са в процес на справяне с проблеми. Акцентът е поставен върху програмите на организациите на гражданското общество и други потенциални организатори на доброволчески програми в местната общност. Сред тях може да са всички, които имат нужда и могат да се възползват от включването на доброволци.

ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ НА МЕТОДОЛОГИЯТА

Доброволческата дейност е публична практика, развита през последните години в България и Сърбия благодарение главно на усилията на неправителствените организации. В същото време това е един от европейските приоритети и следователно е важна част от националните политики за младежта на двете страни. Това ръководство се издава от партньорите по проекта, за да помогне на всички млади (и други) хора, които искат да дадат своя доброволен труд за различни социални каузи.

Доброволческата работа като форма на гражданско участие в процесите на развитие на общността получава все повече внимание на глобално равнище. Организацията на обединените нации обяви 5 декември за Международен ден на доброволеца, а 2001 г. бе обявена за Международна година на доброволците. Европейският съюз отделя голямо внимание на доброволческата дейност. Младежкият активизъм чрез доброволческа дейност е особено окуражаван като

начин за включване на младите хора в социалните промени, възможности за мобилност, придобиване на социални и трудови познания и особено като форма на неформално обучение и образование през целия живот.

ТЕРМИНОЛОГИЯ

Социалното доброволчество в Методологията за създаване на местни доброволчески центрове се разглежда като обществена услуга за доброволчество без граници. Доброволческата дейност в областта на социалните услуги е специален сегмент на тази методология. В този документ ще се опита да определим ясно какво е доброволството в областта на социалната работа или социалното благосъстояние и какви стъпки са необходими за създаването на функционален доброволчески мениджмънд в тази област.

КАКВО Е ДОБРОВОЛЧЕСТВО?

Доброволческата работа променя осведомеността на хората, подобрява качеството на живот и допринася за развитието на стабилно общество, за развитие на солидарност и толерантност в обществото, за промяна на нагласите на хората към гражданското общество. По същия начин няма съмнение за социалните и икономическите ползи от доброволческата работа: в Европа има повече от 100 милиона доброволци. Независимо от това ползите за общността от финансовите икономии от доброволческа работа са само част от общите ползи.

Въпреки това независимо от общата тенденция към насърчаване на доброволческата дейност продължава да съществува съпротива, стереотипи и съмнения относно ефективността на устойчивите програми и проекти, основаващи се на работата на доброволци. Един от недостатъците е липсата на законодателство в тази област в България, както и съществуващият закон за доброволството в Сърбия, който на местно ниво не е добре приет и често критикуван.

Социалният сектор в България и Сърбия има проблем, когато става дума за предоставяне на качествени услуги на своите клиенти, което пряко засяга решаването на съществуващите проблеми на социал-

но уязвимите групи. Тези проблеми са причинени от недостатъчно финансиране в социалния сектор, липса на човешки и материални ресурси и често сложни и взискателни административни системи.

Някои членове на нашето общество с активното си участие искат да допринесат за решаването на съществуващите проблеми и следователно за развитието на обществото като цяло. Това активно участие е най-забележимо благодарение на доброволческата дейност и благотворителната дейност. Положителните резултати от това ангажиране са видими в нашата среда чрез различни програми, изпълнявани от организации и/или публични институции, които включват доброволческа работа и доброволци. Някои примери за такава работа са: организиране на творчески семинари с деца и младежи, набиране на средства за деца лишени от родителски грижи, ангажиране на доброволци в различни екологични дейности и кампании, организиране на различни културни мероприятия, доброволчески лагери и други подобни. За да се осигури добро качество на споменатите доброволчески услуги, е необходимо да се определи ясно структурата на стабилните доброволчески програми. Пример за това е Местният доброволчески център.

Местният доброволчески център включва програми, които се изпълняват на местно ниво, включително ангажиране на местни доброволци и предоставяне на решения на съществуващи проблеми в местната общност. Въпреки че не могат да бъдат идентифицирани като такива в рамките на тяхната обичайна дейност, всички неправителствени организации, асоциации или публични институции, които включват местни доброволци, спонтанно развиват местни доброволчески програми. Тези програми могат да включват различни видове дейности и разнообразни потребителски групи, включващи доброволци от различни възрасти, и всичко това в съответствие с проблемите, с които те се занимават, или целите, които искат да постигнат.

Въз основа на тези показатели, както и на база опита им с доброволци, инициаторите на проекта „Да премахнем границите пред доброволчеството“ решиха да създадат структура от регионални доброволчески услуги, които да допринесат за по-добре организираната работа с доброволци, както и подобряване работата на организациите и публичните институции, ангажиращи доброволци. Освен

това искахме да разработим структура, която ефективно да реагира на проблема с недостатъчно информираната общност относно доброволческата работа и възможностите за доброволческа дейност в различни области на регионалната доброволческа служба чрез местните доброволчески центрове.

МОТИВАЦИЯ ЗА ДОБРОВОЛЧЕСТВО

Доброволците играят важна роля при изпълнението на проекти в организациите на гражданското общество. Бихме могли почти да кажем, че в организациите на гражданското общество няма дейност, която се осъществява без участието на доброволци. Тъй като доброволческата работа се основава на добра воля, един от най-важните фактори при набирането и задържането на доброволци е тяхната мотивация.

Настоящата практика на много институции и организации е ориентирана към продукта на доброволческата работа много повече, отколкото към процеса на доброволчество. Практически това означава, че ръководството на организацията (основателно) е по-отдадено на успешното изпълнение на проектите, отколкото създаването на мотивираща среда за доброволческа дейност. Участието на доброволци изисква осъществяване на добра комуникация между доброволците и ръководния екип, участие на доброволците в процеса на вземане на решения, внимание към нуждите на доброволците, наставничество и обучение, извършване на мониторинг и награждаване на доброволците. Невъзможността да се осигури такава среда може да доведе до липса на мотивация, а дори и до „прегаряне“ на доброволците. В този случай доброволците стават лоши изпълнители, губят интерес към по-нататъшно ангажиране или напълно напускат доброволческата позиция.

Когато се ангажират хора за доброволческа работа, е необходимо да се определи кои са факторите, които насърчават мотивацията, и какви са очакванията на човека. Знанието за личната мотивация на доброволеца ни помага да намерим подходящ ангажимент, да разберем кой набор от процедури ще помогне да се задържи доброволецът и каква е най-добрата награда за него, както и колко време и работа ще инвестира в организация. Има многобройни инстру-

менти, които лесно могат да бъдат адаптирани и използвани с цел съчетаване на доброволците с подходяща доброволческа позиция. Най-често общите въпросници са подготвени с въпроси, чрез които могат да бъдат разбрани очаквания, желания и мотивация на доброволците - въпроси като „В коя област искате да работите, защо в тази област?“ или „Колко часа на седмица можете да отделите за доброволчество?“, „Какво бихте искали да спечелите от доброволческата си работа?“ и така нататък. Първоначалните доброволчески ангажменти се основават на тези отговори и определят дейностите, които дадена организация може да препоръча на доброволеца. Дори ако организацията ангажира доброволци за конкретни дейности, публикувани предварително, тя трябва да им предостави този въпросник да го попълнят и да го използва като основа за по-нататъшно ангажиране на доброволеца.

Мотивите, насочени към другите, могат да включват желанието да се помогне, желанието за личен принос към проблем в общността или да се допринесе за развитието на обществото и да се подкрепи положителната промяна в общността. Често се казва, че желанието да се помага на другите е по-силно от личния интерес на доброволците, въпреки че това невинаги е така. Освен желанието да се допринесе за общността една от причините може да бъде чувството за дълг към обществото.

Възможно е да има няколко причини, които мотивират доброволците, но има една, която е основна. Всеки доброволец има причина, която го мотивира да участва в определени дейности, за което трябва да има признателност и да му се позволява чрез доброволческа дейност да посрещне своите нужди, но също и нуждите на целевата група.

Функционалният подход към доброволството анализира причините, поради които хората решават да се включат доброволно, какво ги мотивира да се занимават с дейности, които не носят печалба, и какво ги мотивира да продължат доброволството, да продължат да се занимават с тази област. Важно е да се разберат техните социални и лични психологически потребности, поставяне на цели, техните планове и мотиви.

ПРЕГАРЯНЕ НА ДОБРОВОЛЦИТЕ

В контраст с функционалния подход е развитието на процеса на „прегаряне“ на доброволците. Прегарянето на доброволците или загубата на мотивация, намалена енергия, повишена неефективност, безпокойството, умора, раздразнителност и цинизъм на работното място е състояние, което за пръв път е изследвано от Фройдербергер. Наблюдавано е сред доброволци, които помагат на зависими от психоактивни вещества и бездомници, и е установено, че някои от доброволците след известно време проявяват признаци на загуба на мотивация, на ангажираност и емоционално изтощение.

Най-често умората или прегарянето се определя като синдром на емоционално изтощение, деперсонализация и усещане за намалена лична успешност, особено характерно за работата с хора и подпомагащите професии.

Емоционалното изтощение е отговор на стреса и се определя като непрекъснато „консумиране“ на индивида и се проявява чрез настроението. Деперсонализацията се характеризира с цинично отношение и чувство за отчуждение от хората по време на работа. Реализират се намалени нива на производителност и компетентност, както и намаляване на самоефективността и развитие на отрицателни нагласи и поведение във връзка с организацията на работата и околната среда. Често се среща при доброволческа работа или работата, свързана с хуманитарни и помощни професии (социални работници, здравни работници).

Синдромът на прегаряне се проявява в няколко фази: Първата фаза е ентузиазъм и забележителна отдаденост, последвани от застой поради разочарование от неадекватната реакция на предишните усилия. След това следва емоционалното отдръпване и изолация, което в крайна сметка е последвано от апатия като защита срещу хроничната неудовлетвореност. В последната фаза човек решава дали да направи промяна, или проблемът ще се задълбочи. Прегарянето е явление, което се среща особено в хуманитарните професии, които са ориентирани към различни форми на помощ, доминирани от работата за подкрепа или подпомагане на хора. Това може да включва доброволци, които се занимават със социални грижи, т.нар. социално доброволчество.

Възниква обаче въпросът защо при някои хора, служители или доброволци в една и съща професия, които извършват работата си при същите обстоятелства, има прегаряне, но други не страдат от подобни симптоми. Неминуемо редица изследователи вярват, че в допълнение към естеството на работата характерните черти на доброволците играят важна роля. Също така роля имат характеристиките на позициите на доброволците, свързани с тежестта на натовареността и продължителността на ангажираността им, както и лошите междуличностни отношения и липсата на подкрепа от страна на колегите.

Също толкова важна е ролята на доброволческия мениджмънт в организацията. За успешен процес е необходимо да се идентифицират потребностите на доброволците, да се наблюдава постоянно тяхната удовлетвореност и дали техните нужди са удовлетворени, да се забелязват и промените в нуждите им. За да се идентифицират тези нужди, е необходимо да се знае какво мотивира доброволците да се включат доброволно.

Предположенията на лицата, работещи с доброволците, относно мотивационните фактори за доброволчеството, могат да се различават значително в сравнение с реалната ситуация, т.е. истинската мотивация на доброволците, затова е много важно да се следва процесът на развитие на доброволната работа в организацията или институцията чрез елементите на ефективното управление.

За да се осигурят добри взаимоотношения между организациите, които извършват доброволчески услуги, и доброволците, има ясно определени права и задължения и за двете страни. Оттук и създаването на общи права и задължения на доброволците и права и задължения на организацията, които ще бъдат изброени по-долу. Въпреки това, макар да съществуват редица правила и задължения за доброволците и за организациите, които ги ангажират, те имат свободата да ги променят и допълват по взаимно споразумение.

ПРАВА НА ДОБРОВОЛЦИТЕ

Доброволците имат право:

- Да заемат позиция, съобразена с техните интереси, умения и въз-

можности, както и с нуждите на организацията

- Писмено описание на позицията, включващо цели, очаквани резултати, задължения, квалификации, облаги и отговорности на доброволеца
- Адекватна ориентация и обучение, за да се осигури ефективно доброволчество
- Да бъдат третирани като членове на екипа, допринасящи за постиженията на организацията
- Подкрепа от персонала и достъп до ресурси, необходими, за да бъдат успешни на своето място
- Смислен и носещ признание доброволчески опит
- Признание за техния принос
- Възможност за даване на обратна връзка (напр. за свободно изразяване на мнение)
- Шанс да растат и се развиват като доброволци чрез участие в специализирани обучения, срещи и пр.
- Възможност да преустановят своята доброволческа служба.

ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА ДОБРОВОЛЦИТЕ

Доброволците имат задължението да:

- Приемат позиция, която реалистично е съобразена с техните интереси, умения и възможности, както и с нуждите на организацията
- Придобиват знания за позицията и развиват умения чрез ориентация и обучение
- Познават добре Наръчника за доброволци

- Се информират за новостите в организацията чрез публикации и други методи за комуникация
- Бъдат във връзка със своя наставник или отговорника за доброволците в организацията
- Бъдат членове на екипа – да са надеждни при изпълнение на работата
- Следват всички вътрешни правила и процедури
- Изпълняват забрани и препоръки на ръководството на организацията
- Спазват правилата за конфиденциалност на организацията
- Използват ресурсите на организацията единствено по предназначение
- Пазят и работят за доброто име на организацията
- Уважават организацията чрез професионално отношение и външен вид
- Предоставят достатъчна и навременна информация относно края на доброволческата си служба.

ПРАВА НА ОРГАНИЗАЦИЯТА

Организацията има право да:

- Постави доброволеца на място, съобразено с неговите интереси и умения, както и с нуждите на организацията
- Събира и съхранява контактна информация за доброволците
- Знае ограниченията и очакванията на доброволците
- Очаква ясна комуникативност от доброволците.

ОТГОВОРНОСТИ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА

Организацията има отговорността да:

- Ангажира доброволците за постигане на целите на организацията
- Дефинира целта, очакваните резултати, задължения, квалификация, облаги и отговорности на доброволческото място
- Осигурява ресурси и подкрепа на доброволеца за успешна служба
- Създава позитивен, предизвикателен и обществено ценен доброволчески опит
- Подготви персонала за работа с доброволци чрез обучение и развитие на ресурсите
- Запазва конфиденциална информацията за доброволеца и я ползва единствено за целите на работата
- Информира доброволците за новости в организацията
- Признава приноса на доброволците и техните успехи.

ДОБРОВОЛЧЕСКА ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРИ

Конфликт на интереси

Доброволците са длъжни да действат в най-добър интерес на организацията и да се въздържат от ангажиране в каквито и да е дейности, които предизвикват непосредствен или потенциален конфликт на интереси (личен, професионален или бизнес) с този на организацията. От доброволците се очаква да спазват висок стандарт на работна етика.

Работна етика и поведение

Успешната работа и репутацията на организацията се гради на прин-

ципа на честни отношения и етично поведение. Нашата репутация за честност и добродетелност изисква стриктно съблюдаване на духа и буквата на приложимите закони и норми, както и съвестни усилия за постигането на висок стандарт на поведение и лична почтеност.

Конфиденциалност

Доброволецът трябва да спазва конфиденциалност по отношение на информацията за програми, проекти, продукти и услуги на организацията, която му е била разкрита при неговата доброволческа служба.

Сексуален тормоз и друга незаконна дискриминация

Организацията се задължава да осигури среда свободна от всички форми на дискриминация и сексуален тормоз. Действия, думи, шегички или коментари, базирани на пол, раса, цвят, национален и етнически произход, религия, увреждания, сексуална ориентация и на всяка друга защитена от закона характеристика, няма да бъдат толерирани. Доброволците с въпроси или оплаквания по отношение на всякакъв вид дискриминация се насърчават да ги адресират до техния отговорник или ръководството на организацията.

Деловодство

Организацията ще съхранява информация за всеки доброволец, включваща заеманата позиция, изпълняваните задължения и лични данни. Деловодството ще се поддържа от организацията и доброволцеца чрез съгласувана система. Личните данни на доброволците подлежат на същата конфиденциалност, както тези на платения персонал. Доброволците се насърчават да пазят документални следи за положените от тях часове доброволен труд. Помощ за поддържането на документацията, която ще е от полза за доброволцеца с оглед на бъдеща работа (платена или доброволческа), може да бъде получена от наставника или супервизора на доброволците.

Общи срещи

Доброволците се насърчават да ходят на редовни срещи и като всички служители да спазват конкретни правила за групови срещи. Сре-

щите се свикват и провеждат в съответствие с потребностите на организациите и доброволците. Това включва редовното им посещение. Груповите срещи могат да бъдат ръководени от координатора на МДЦ или модераторите на групата. Дневният ред е изготвен преди срещата и може да бъде променен преди срещата, ако има текущи и важни въпроси, които трябва да бъдат обсъдени. Необходимо е на срещата да се създаде положителна атмосфера, която да позволи на доброволците и другите да се чувстват комфортно. Това ще насърчи доброволците да присъстват на редовните срещи.

Форми на комуникация с доброволците

Доброволецът обикновено комуникира с наставника или неговия ръководител. Но всички участници могат да бъдат на разположение за взаимодействие с доброволците.

Медии и връзки с обществеността

Само онези служители или доброволци в организацията, които имат право да говорят с медиите/публиката, могат да говорят (или да пишат) от името на организацията.

Представителство на организацията

Като представител на организацията доброволецът отговаря за демонстрирането на благоприятен образ чрез външен вид, поведение и език.

Използване на ресурсите на организацията

Доброволецът е длъжен да ползва ресурсите на организацията икономично, по предназначение и в интерес на работата. В отделни случаи, но само с разрешение на ръководителя или на отговорника за доброволците, някои ресурси на организацията могат да се предоставят за лични цели.

ВИДОВЕ ДОБРОВОЛЧЕСКИ ПРОГРАМИ

ДОБРОВОЛЧЕСТВО В СОЦИАЛНАТА РАБОТА И ОБЩЕСТВЕНОТО БЛАГОПОЛУЧИЕ КАТО ЧАСТ ОТ СОЦИАЛНОТО ДОБРОВОЛЧЕСТВО

Социална работа е насочена към подобряване на качеството на живот на индивидите, както и към промяна на цялостната обществена система за постигане на по-голяма социална справедливост. Социалният работник има за цел да помогне на хората да преодолеят някои от най-трудните предизвикателства в живота.

Това, което различава социалната работа от другите помагачи професии, е фокусът върху модела „личност – среда“ и нейният акцент върху социалната справедливост. Социалните работници боравят не само с вътрешните проблеми на личността, но също с нейните взаимоотношения, семейна структура, общност и социална среда, както и на системите и политиките, които им въздействат, за да открият начини за преодоляване на предизвикателствата в живота.

Доброволците, които са ангажирани в областта на социалната работа или социалните грижи, имат същата цел - да подкрепят и стимулират по-добро качество на живот на хората и да постигнат по-голяма социална справедливост в обществото. Доброволците помагат на хората да преодолеят някои от най-тежките предизвикателства в живота. Това включва боравене с взаимоотношенията между отделните хора, подкрепата на общността чрез ангажиране на хората и тяхната социална среда, което да насърчава положителното въздействие върху индивида или групата, която по някакъв начин е изключена.

Доброволческата работа в областта на социалната работа или социалните грижи изисква подход, основан на силните страни, тъй като всеки човек има силни страни и ресурси. Ролята на социалния работник и отчасти ролята на доброволеца е да помогне за изграждането на база данни с лични умения, за да се преодолеят проблемите. Доброволческата работа в областта на социалната работа се занимава с различни групи, обслужва както млади, така и възрастни, хора от

всички сфери на живота в различни институции, не само в специализирани социални услуги, но и в болници, училища и организации.

Повечето социални работници, включително доброволци, работят директно с лица, двойки, семейства или малки групи. Те помагат на хората, които са изложени на бедност, насилие, пристрастяване, безработица, увреждане, травма и различен здравен статус.

Необходимо е да се подчертае, че доброволците не трябва да бъдат професионалисти в тази област, за да се включат в социалната работа или подобряването на общественото благосъстояние. Добрата воля и мотивацията са това, което се изисква като основа за извършване на доброволчески труд.

Същността на доброволната работа е в ситуационните проблеми на лицата или групите, с които доброволците работят. Много е различно да работите в дом за възрастни хора и със зависими от психоактивни вещества в неправителствена организация. Затова работата се характеризира от трудностите, с които се сблъсква потребителят на доброволческата услуга. Това определя кои видове работа ще бъдат представени, времето, използвано от доброволеца, необходимите способности и умения на доброволците, доброволческата подготовка, супервизия и особено доброволческата подкрепа.

В продължението на този документ ние избрахме някои целеви групи, с които доброволците работят в областта на социалната работа и социалното благосъстояние.

ДОБРОВОЛЧЕСКИ ТРУД В ПОЛЕТО НА СОЦИАЛНАТА РАБОТА И ОБЩЕСТВЕНОТО БЛАГОПОЛУЧИЕ НА ОБЩНОСТТА

Социалните услуги в общността са ключов фактор за ефективно социално включване, борба с бедността и участие в живота на обществото на всички уязвими групи. През последните години политиката в сферата на социалните услуги е насочена към развитие на услуги в общността и в домашна среда, които да заменят институционалния модел на грижа. По този начин услуги в общността е тази форма

на помощ и подкрепа, при която се съхранява принадлежността и връзката с естествената общност, към която принадлежи клиентът. Социални услуги, които се предоставят в общността, са два вида – резидентен тип (при които има настаняване – защитени жилища, кризисни центрове и пр.) и нерезидентен (при които няма настаняване – дневни центрове, центрове за подкрепа и консултиране, лични асистенти и пр.).

В съответствие с оценката на ситуацията, нуждите, силните страни и рисковия профил и други значими хора и обстоятелства доброволческите услуги се определят в рамките на социалните услуги в общността. Спектърът на дейностите е голям и варира в зависимост от местните общности и организацията на системата за социални услуги. Някои от дейностите, които могат да бъдат извършвани от доброволци, са:

- Различни дейности в дневните центрове: образователни и творчески ателиета, индивидуална работа, работа с група - например учебни занятия за отпаднали от училище в Центъра за децата на улицата;
- Услуги за подпомагане на самостоятелен или асистиран живот; В рамките на обучението за независим живот и друга подкрепа, необходима за активното участие на потребителите, доброволците могат да помогнат на индивида или групата да постигнат независим живот - например доброволец в „преходно жилище“;
- Помощ в дома за възрастни хора, които не могат да извършват ежедневни дейности - например доброволец, който прекарва 2 часа 2 дни в седмицата с възрастен човек, който живее сам;
- Лична помощ - например доброволец, който помага на зрително затруднения студент, като му чете научна литература, за да му помогне да вземе изпит;
- Подкрепа в случаи на насилие, като например телефонни SOS услуги или някои други консултантски или образователни/превъзпитателни услуги и дейности - например опитен доброволец, който води група от жертви на домашно насилие.

Доброволческа работа с общности и уязвими социални категории

В социалната работа се търсят пътища, форми, начини за помагане както на индивиди, така и на по-големи социални групи. Всяка социална група обикновено споделя едни и същи базисни ценности, което има отношение към методите за индивидуална работа с нейни конкретни представители. Социалните групи са два вида - социална общност и социална категория.

Социалните общности представляват реални обединения, естествен кръг на принадлежност. Между хората в една такава общност има значима свързаност. Това са обединения, които имат траен, устойчив характер, хората осъзнават принадлежността и свързаността си. Принадлежността към дадена общност остава и някакъв отпечатък върху идентичността им. Социалните общности могат да бъдат етнически, селищни, религиозни и някои по-малки естествени общности като род, семейство, неформални групи и др.

Социалната категория се различава от естествените социални общности, тъй като лицата, които принадлежат към дадена социална категория, нямат реална обединеност, интегрираност и свързаност. Една социална категория формират хората със сходен социален статут, сходно материално, семейно, образователно положение (безработни, социално слаби, самотни родители).

Ще се спрем накратко на специфичните характеристики и работата с някои от основните целеви групи, обект на социални услуги.

Социална работа с деца и младежи

Много са причините, които водят до увеличаване на децата, нуждаещи се от социална помощ. Счита се, че социалната подкрепа трябва да се проявява предимно като „помощ за самопомощ“. Това предполага личността да бъде научена сама да се справя, да преодолява трудностите и неудачите в живота си, сама да решава социалните си проблеми. Не е достатъчно само да осигурим подслон, нахраним, облечем и дадем пари. Много по-важно е, но и по-трудно, да формираме предпоставки за успешна самореализация, за активно

социално поведение. Това се изгражда чрез социалното учене, което обхваща знания и способности за самопознание, за разбиране на зависимостите и взаимоотношенията в обществото, за общуване, за споделяне на чувства, мисли, опит, за решаване на конфликти, за усвояване и използване на социалните роли и пр.

Съществуващият днес модел в недостатъчна степен реализира принципа „помощ за самопомощ“. Условията позволяват децата със социални проблеми да бъдат нахранени, облечени и приютени, но не и да бъдат удовлетворени основните им потребности от обич, внимание, грижи, доверие, не се осигуряват възможности за пълноценно развитие на личността.

Оценката на детското благополучие е нещо изключително трудно, използва се сериозна професионална подготовка и голям житейски опит. Методите за оценяване са интервю и наблюдение. При първата среща социалният работник трябва да прецени и съобрази – възрастта на детето, пола, характерните черти, желания, чувства, емоции, потребности, нивото на физическо и психическо развитие и има ли някаква вреда, от която детето е страдало, доколко родителите на детето могат да повлияят върху детското благополучие. За оценка на детската нужда се използва най-вече интервюто. Важно е къде и кога ще бъде проведено интервюто. Много често децата изопачават информацията, премълчават чувствата си, срамежливи са, фантазират, отговарят със заучени фрази. Това социалният работник трябва да преодолее с много такт и умение, без назидателен тон. Интервюто с по-малки деца може да се проведе в специална стая, като се използват кукли, конструктор, рисувателни материали. Играта в живота на детето е много важна и социалният работник трябва да е готов да я включи в интервюто.

При оценяване нуждите на детето се базираме на интервюто и наблюдение. При това трябва да се прецени и съобрази – възрастта на детето, пола, характерните черти, желания, чувства, емоции, потребности, нивото на физическо и психическо развитие и има ли някаква вреда, от която детето е страдало, и т.н. Много често децата изопачават информацията, премълчават чувствата си, срамежливи са, фантазират, отговарят със заучени фрази. Това трябва да се преодолее с много такт и умение, без назидателен тон. Интервюто с по-малки

деца може да се проведе в специална стая, като се използват кукли, конструктор, рисувателни материали. Освен интервюто със самото дете трябва да се разговаря с родители, приятели, учители, други социални работници, супервизори.

Успоредно с работата с детето трябва да се работи и със семейството. Семейството е една система и равновесието ѝ може да бъде нарушено от много неща – алкохолизъм, наркомания, материални затруднения, етнически проблеми и т.н. Нарушеният баланс на системата рефлектира най-силно върху развитието на децата.

Ролята на социалния работник е да защити интересите на детето. Ако родителите могат да ни помогнат, те се привличат в работата. Възможно е родителите да нанасят вреда на детето си, без да осъзнават това. Възможно е да упражняват емоционален тормоз на детето. Трудно се работи със семейства, в които има насилие. Хората не са склонни да говорят за това.

В социалната работа с деца и младежи има и образователен характер, към нея трябва да бъдат привлечени училището, здравеопазването. Един от най-трудните периоди от жизнения цикъл на семейството е семейство с юноша. Юношата подлага на преразглеждане цялата представа за себе си, своя идентитет, за своето семейство. Ролята на родителите е поставена на изпитание. Трябва да се намали контролът, да бъде оставен юношата да излезе извън семейството, да търси своето място сред връстниците си. Родителите трябва да го подкрепят, да уважат нуждите му от социализация, да следят за някакви отношения в развитието му, да му предлагат своята защита, да има чувство за сигурност.

При социална работа с деца с увреждане от голямо значение е работата с родителите. Принципите, от които трябва да се ръководим, са – децата с увреждане са като другите деца, първо внимание към детето, после към увреждането, подпомагане на цялостното развитие – физическо, умствено, лично. Необходимо е да се използва интегрирано обучение на тези деца, това предоставя добра възможност за изравняване на децата с увреждане с нормалните деца.

За да може да се окаже ефективна социална подкрепа, необходимо е тя да е в две основни направления - към личността на детето и към семейството, училището и други институции, отговорни за отглеждането и възпитанието му.

Като реформа на институциите за деца сираци се въведоха приемните семейства като алтернативна грижа. Институционалното отглеждане на децата винаги ще си остане дълбоко неефективно. Децата се нуждаят от стабилна надеждна и дълготрайна връзка с възрастен човек по време на най-ранната фаза от живота на детството, която е най-важна. Въпреки безспорното предимство на приемните семейства може би много деца, ще продължават да живеят в сиропиталищата. Трябва да се положат максимални грижи за преодоляване на негативните отрицателни последици.

Социална работа със стари хора

Човешкото общество има своето възрастово деление. Стареенето се разглежда като неизбежна реалност и неперспективен период. То е социално и биологично изменение на личността на възрастния човек и се характеризира със спад на интелект и физика, отслабване на мотивацията за живот и дейност, засилване на тревожността и безпокойството. Определя се като възраст на най-лошата адаптация, но това все пак зависи от жизнения опит на всеки отделен човек. В ежедневието сме свидетели на масова изолация на самотни стари хора. Липсата на социални контакти и разпадането на патриархалните връзки са основните фактори за тяхната лоша адаптация. За възрастните хора не е достатъчно да бъдат нахранени, облечени и лекувани. Необходимо е да бъдат разгледани по-задълбочено техните потребности и проблеми. Проблемите на третата възраст са непосредствено свързани с физическите, физиологичните, психичните и социалните проблеми, настъпващи с възрастта. Психиката на тези клиенти е лесно ранима и контактите с тях изискват сдържаност. Важен проблем в живота на възрастните е проблемът с общуването. С напредването на възрастта и стареенето все по-ясно се очертава тенденцията на отслабване и ограничаване на социалното участие. Това предизвиква редица негативни психични преживявания, възниква чувство за изолираност и самота.

Задачите, които стоят пред социалната работа със стари хора, би трябвало да са насочени към задоволяване на техните потребности и желания, да им се помогне при справяне с ежедневните проблеми, за да водят пълноценен живот, да бъдат полезни за себе си и близките си, да се елиминира чувството за изолация, самотност и безперспективност и т.н.

Старият човек често става жертва на прието стереотипно отрицателно отношение. Само клиентът може да ръководи промяната и темпото, защото това е неговият живот. Груповата социална работа със стари хора е важен метод както в домовете за стари хора, така и в дневните центрове и други подобни организации.

Социална работа с хора с увреждания

Инвалидността е всяко ограничаване или липса, като резултат увреждане на способности да се извършва дейност по начин или степен, приета за нормална за всеки човек. Общ белег на инвалидността е отчуждаването от труда, от групата, от социалните и обществените отношения. Инвалидността се приема като поражение на човека, слагащо отпечатък върху целия му по нататъшен живот.

Страда не просто орган от тялото или цялото тяло – страда и личността. Човекът става инвалид не единствено по силата на увредата, а много повече по силата на социалната оценка. Увреждането измества по категоричен начин традиционните прояви на съжителство и отношение към инвалида.

Лечението на инвалидността е успешно осъществимо при повечето от хората с увреждания, но ако се подхожда комплексно към личността и само ако се решават диференцирано деликатните въпроси по организацията на подходящия, стимулиращ и утвърждаващ труд.

Социалната интеграция на хора с увреждания е цел на социалната работа. Тя разглежда как се вписва човек в обществото и обществения живот. Способността на човека да влиза във взаимодействие с околната среда е повлияна от много фактори, които биха могли да подобрят или влошат адаптацията.

При социална работа с инвалиди се утвърждава идеята, че помагането на хората при решаване на техните житейски проблеми е сложна дейност, изискваща определена компетентност. За да успее да помогне на клиента си, социалният работник трябва да е наясно със своята роля в процеса и целите, които трябва да постигне. Психиката на хората с увреждания е много лесно ранима и социалният работник трябва да има това в предвид в работата си с тази група хора. Трябва да се изгради вътрешна сигурност за клиента чрез изразяване на безусловно, доброжелателно отношение и загриженост, чрез приемане и емпатия.

Миналият ни опит при работа с хора с увреждания би могъл да ни помогне да открием нещата, които най-често ги правят тревожни. Умението да се търси обратна връзка от клиента е изключително важно. Трябва да сме преценили правилно каква е мотивацията за промяна, какви са способностите, потенциалът му за справяне и нуждите, които има. Идентифицират се ресурсите в непосредственото му обкръжение.

Като средство на социалната работа при хора с увреждания успешно би могъл да се използва методът социална работа с групи и общности. Независимо от вида на групата, от нейните цели, състав, дейност, взаимодействие тя е изправена пред необходимостта да взема решения. Тези решения са ефективни, ако са преминали през основните фази – формулиране на проблема, набиране на информация, извеждане на алтернативни решения, избор на най-добро решение и преформулирането му като общо групово решение. Оказването на взаимопомощ между членовете на групата е от голямо значение и за двете страни.

Хората с увреждания много често са в състояние на стрес. Стресът е състояние при нарушено равновесие между изискването на външната среда и осъзнаваната от личността възможност да отговори на тези изисквания. Стратегиите за справяне със стреса са – информираност, чувство на контрол над събитията, самонаблюдение и самопознание, поддържане на заетост, социална подкрепа, усещане на нуждата от помощ, употреба на лекарства в определени моменти, наличие на персонални контакти, предприемане на някакво действие. Успешното справяне със стреса зависи от ресурсите на личността, обкръжаващата среда и от навременното оказване на помощ.

Социална работа с жертви на насилие

Според едно изследване, проведено в България, 26 - 28% от жертвите на насилие са деца, 38% са стари хора и 43% - жени. Данните са изведени от отговорите на анкетираните за това дали познават лично жени, деца и възрастни хора, станали жертва на насилие. Според изследването безпаричието, безработицата и стресът са основните причини за домашното насилие. Най- често подложени на насилие са живеещите в неблагоприятни условия хора – маргиналните групи, но се среща и в материално осигурени семейства.

Домашното насилие е явление, което често остава скрито и затова е още по-тревожно поради тежките физически, психически и социални последици за жертвите му, които в повечето случаи са жени, а също и поради цялото му отражение върху живота на семейството изобщо.

Насилието нанася психична травма. Преживяването на насилие е индивидуално и може да се стигне до суициден опит. Психичната травма е състояние, при което човек изпитва дълбока душевна болка и вътрешна нестабилност. Жертвите на насилие обикновено не разпознават в себе си психичните последици от насилието. Трудно търсят помощ. Позицията им е пасивна. Този стил на поведение вследствие на насилието е проекция на утвърдената норма в културата ни да се мълчи за насилието, особено когато е в семейството или е изнасилване. Много често жертвите на насилие са виктимизирани. Виктимизацията е особен похват, който има за цел да вмени вина и отговорността за упражненото насилие у жертвата и да оневини насилника. Основното послание на виктимизацията във всичките и форми е, че жертвата сама си е виновна и е предизвикала по някакъв начин насилието.

В много семейства мъжествеността се определя чрез отричане на женствеността. На жената се приписват прояви на каквато и да е слабост. Насилието в семейството се явява като изход от една ситуация на общуване, която започва невинно, но лавинообразно се натрупва напрежение и ескалира в насилие. Според много проучвания домашното насилие преминава през цикли, чиято интензивност и честотата се увеличава с времето и подтиква жената към самоубийство

или повишен риск от убийство. В контекста на домашното насилие се появяват периоди на нарастване на напрежението, които обикновено започват с психологическа агресия: незачитане на жената, презрение към всичко, което тя казва и прави, след това започват обиди, които често преминават във физическо насилие. Фазата на избухването на насилието се характеризира с пълна загуба на контрол. В този период жената е постоянно тероризирана, тя може да се опита да се защити или да се скрие. След кризата обикновено има период на възстановяване. Насилникът често е склонен да съжалява за това, което е направил, и да моли за прошка, оправдава поведението си, обещава да не се повтори. Това поведение на насилника поддържа надежда у жената, че той ще се промени. Този цикъл се повтаря и въздействието на насилието върху жената става все по-силно. Жената е обект на ежедневно презрение, на контрол и агресия, живее в страх, несигурност. Колкото по-често се повтаря цикълът, чувството на вина за насилственото поведение на партньора у жената се засилва.

Домашното насилие има сериозни последици, както непосредствени, така и в дългосрочен план върху всички членове на семейството. Децата, които живеят в такава среда, обикновено стават свидетели на жестоки сцени, а по някога те самите са обект на насилие или заплахи. Тяхното емоционално състояние и физическо здраве са застрашени. Те придобиват чувство за вина, несигурност, уязвимост, смущения в поведението, трудности в училище и смущения в съня. Съществува риск в по-дългосрочен план някои деца да развият твърде голям толеранс към насилието и да приемат този тип поведение като нормален начин на общуване, на изразяване на чувствата и решаване на конфликтни ситуации – т.е. да го пренесат в бъдещото си семейство. Друга част от децата се затварят в себе си, изпадат в депресия и се поддават на чувството на отчаяние и безпомощност.

Социална работа с малцинства

За малцинствата говорим като за групи и за общности. Малцинствата могат да бъдат определени по различни признаци – етнос, религия, предпочитания и т.н. Най-често когато се говори за малцинства, се възприема значението по признака етнос.

Всяка общност си има характеристики, специфика, спазват се определени норми и правила вътре в нея и това поддържа индивидите ѝ във взаимна свързаност, отличава ги от останалите хора в една държава или град. Често малцинствата са ограничени в социалната си свобода и това създава предпоставка за конфликти.

Преобладаващата малцинствена група като етнос в България са ромите, следвани от турци, арменци, евреи и т.н.

По-голямата част от малцинствената група на ромите живее в недоимък. Семействата на ромите са многочислени, квалификацията на работещите е ниска, много са безработните, много са живеещите от социални помощи. Повечето от ромските деца са на улицата, някои от децата посещават детски заведения и училища, но по-голям процент са тези, които не ходят на училище. Дори и да бъдат записани, пред тях застава проблемът за езиково-говорната бариера. Не могат да се адаптират и напускат училище или повтарят класовете. Адаптацията е лоша още в най-ранна възраст. Това е малцинствената група, която има най-голяма нужда да се работи с нея.

За социалния работник е задължително наличието на положителна нагласа към ромския етнос. Много години е изграждано негативно мнение и поведение към ромите. Една от основните задачи на социалната работа е промяната на негативните нагласи на обществото, паралелно с промяната на самото малцинство – положителна. Трябва да сме подготвени и за съпротивите от страна на малцинството. Като при една маргинална общност намаленият социален контрол става почва за развитие на антисоциално и девиантно поведение, неспазване на обществените правила и норми на поведение. Социалният контрол е необходим, но без да нарушава гражданските и човешките права.

Ромите живеят и общуват в групи и тези групи им дават сигурност. Семейството е най-голямата социална ценност за тях.

Ромите гледат на социалния работник като на човек с власт. В тях има едно базисно недоверие към външния свят и външното обкръжение. Това недоверие изразява социалната позиция, в която са били поставени. Години наред се създава културата на зависимост при ромите.

Това е и резултат на неправилни социални програми. Трябва да си даваме сметка и да разпознаваме емоциите по време на работа с малцинствата. Да се поставим на тяхно място, за да разберем техните чувства и емоции.

Важно е социалният работник да може ясно и точно да определи своята роля, т.е. да обясни, че не предоставя услуги във вид на материални и парични помощи. Да им обясни, че може да им помага и подкрепя при решаване на проблемите си, че може да е партньор и посредник пред различни институции. Социалният работник също може да запознае малцинствените групи както с техните права, така и с отговорностите им.

МЕЖДУНАРОДНИ ДОБРОВОЛЧЕСКИ ЛАГЕРИ

Доброволческите лагери са една от най-разпространените форми на доброволческа работа. Първият работен лагер се е провел през 1920 г., но практиката показва, че през годините броят на доброволческите лагери продължава да расте.

Доброволчески лагер

Доброволният лагер е уникална форма на доброволческа работа, която обединява доброволци от различни страни, култури и произход, за да социализират в сътрудничество, да се запознаят с местната общност и да работят за разрешаването на местните проблеми.

Философия

Лагерите са краткосрочни проекти с дългосрочни цели. Доброволците и хората от общността обединяват усилията си за решаване на проблеми на местно ниво, което се отразява и на глобално ниво. Лагерите са организирани с цел насърчаване на мира, повишаване на толерантността, разрушаване на стереотипите и поддържане на реални ценности.

Личната мотивация и индивидуалният принос определят резултата от лагера. „Действайте локално, мислете глобално“ е мотото на всеки доброволен ангажимент, същото важи и за доброволческите лагери.

Основните елементи на лагера са:

- Работа;
- Проучване на сегмента;
- Развлечение. Продължителност.

Лагерите обикновено траят от две до четири седмици, обединяват от пет до двадесет и пет доброволци, в зависимост от броя на доброволците, лагерите могат да имат между един и трима лидери. Най-голяма част от доброволните лагери се провеждат в периода от юни до октомври. Разбира се, има лагери, които се провеждат между ноември и май, но са малко.

Работа

Оптимално работният ден в лагера е 6 часа. В началото, съгласувано с ръководителя на лагера, доброволците сключват договор, определящ колко и колко часа ще работят. Например, ако лагерът се провежда в тропическа страна, е по-вероятно работата да започва по-рано сутрин, отколкото по-късно през деня. Съответно работата ще се координира в зависимост от времето и/или климата на района, в който се намира лагерът.

Работата в лагера зависи от вида на лагера. Например можем да работим за опазването на околната среда на брега на река Дунав; Подпомагане в центъра за деца с увреждания; Участие в организирането на фестивал в Исландия; Да създавате нови неща от старите и т.н. В съответствие с това, т.е. с желанията и интересите на личността, лагерите могат да бъдат разделени на няколко категории, които са предмет на местните особености и характеристики на организацията, която го прилага:

1. Изкуство, култура, местна история
2. Опазване на околната среда, екология и устойчиво развитие
3. Работа с деца и тийнейджъри

4. Хора с увреждания
5. Лагери на мира
6. Спорт и отдих
7. Солидарност между поколенията

Освен работата основен елемент на лагера е учебният сегмент.

Учебният сегмент може да включва представяне на организацията или местния партньор и/или семинари по конкретна тема (като например мира) и други подобни. Също така, в допълнение към курса, незаменима част от лагера е забавлението. Най-често има спортни дейности, караоке, обиколка на града и преди всяко пристигане в лагера участниците трябва да подготвят нещо, с което да покажат своята страна, да донесат нещо, което представлява тяхната страна: ястие, рецепта, напитка, инструмент и пр. През първата седмица на лагера се организира така наречената интеркултурна вечер, в която всеки участник представя своята страна, като предлага на другите участници нещо под формата на характерни храни и напитки.

Език на лагера

Английският е най-често използваният език в лагерите. Ако кандидатстването за даден лагер изисква друг език, то ще бъде подчертано в описанието на лагера.

В лагера, в допълнение към английския, в комуникацията можете да използвате всеки друг език, т.е. един от езиците, представени в лагера. Опитът ни показва, че след английския език най-често използваният език в лагерите са: френски, немски, руски, испански, полски и др. Като цяло едно от предимствата е, че може да говорите перфектно английски след завършване на лагера или да подобрите знанията си по друг език.

Доброволци

Всеки проект е смесена група от доброволци от различни страни.

Обичайно е да има максимум двама участници от всяка една страна, както и равен или приблизително същия брой мъже и жени. Доброволците ще се опознаят, след като пристигнат в лагера, което означава, че не знаете с кого ще доброволчествате, докато не пристигнете в лагера.

Както бе споменато, работата, образованието и забавлението са основните характеристики на доброволческия лагер. Важно е доброволците в лагера да получат настаняване и храна, да са възможни и екскурзии до близкия град.

Лагерите са предимно в селските райони, но понякога се случва, че те се провеждат в града. Тези лагери в градовете са основно ориентирани към фестивали, а доброволците имат за задача да помогнат при подготовката на фестивала и често те организират ателиета.

В описанието на предложения лагер се дава цялата основна информация, като пристигане в лагера, работа, език, брой доброволци, а в някои случаи и такса за участие, ако се изисква да бъде платена. За лагерите в Европа рядко се налагат такси за участие, освен в Исландия. Трябва да знаете, че в Африка има такса за участие за всеки лагер. Разбира се, лагерите на този континент изискват определена физическа подготовка, т.е. адаптиране към терена, който посещавате - например ваксинации срещу тропически болести и други подобни.

Храна и настаняване

Доброволците в лагера готвят храна сами. Те са разделени на кухненски екипи, където всеки има отговорности. Те са отговорни за закупуването и подготовката на храната, както и за почистването след това.

Ако участникът в лагера има специални изисквания за диета, напр. има диабет, алергии, е вегетарианец и т.н., той трябва да отбележи своите изисквания по време на фазата на регистрация.

Думата „лагер“ не означава непременно, че спането е в палатки. Напротив, настаняването се извършва главно в училища, студентски общежития, планински почивни станции, но има случаи, в които настаняване включва собствена палатка или палатки.

И накрая, нека да не забравяме, че работата, храната, настаняването, забавлението, обучението, изучаването на език, добре прекараното време, незабравимото преживяване, помагането на хората или околната среда са някои от факторите, които правят лагерите толкова популярни. Всеки трябва поне веднъж в живота си да се запише в трудов лагер за доброволци.

ДЪЛГОСРОЧНО ДОБРОВОЛЧЕСТВО

Дългосрочната доброволческа служба включва проекти с различни теми, за период от 2 седмици до 12 месеца, в който доброволците могат да участват в различни програми в целия свят с покрити разходи за издръжка.

Една от най-популярните програми за дългосрочна доброволческа дейност - ЕДС е част от КА1 (Ключова мярка 1)¹ на програма „Еразъм+“ и е предназначена за дългосрочен обмен на доброволци между страните от Европейския съюз и повечето от другите страни на света. ЕДС предоставя възможност на млади хора на възраст от 17 до 30 години (в някои случаи на възраст от шестнадесет години) да живеят и работят в други страни като доброволци.

Всеки проект включва три заинтересовани страни. Първо, има доброволец, а след това организацията, която ще помогне на доброволеца да намери подходящ проект и ще направи всички необходими подготовки за отпътуването му (изпращащата организация - ИО), а третата страна е организацията, която е домакин на доброволеца в своята страна (хостинг организация - ХО).

За да бъде дадена организация в ролята на ИО или ХО, тя трябва да бъде акредитирана. Базата данни на всички организации, които са акредитирани да получават и изпращат доброволци, е достъпна в интернет. За всички, които желаят доброволческа дейност, тази база данни все още се използва като инструмент за информация за организации, които се интересуват от ползването на доброволци.

Проектът продължава поне две седмици до една година. Участие-

1 https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities-for-individuals/young-people/european-voluntary-service_en

то в ЕДС е бесплатно за доброволците. По време на доброволния ангажимент чрез ЕДС доброволецът получава безплатни жилище и храна, както и джобни пари.

Най-малко една държава членка на ЕС трябва да участва във всеки проект по ЕДС. Броят на доброволците и партньорските организации от съседните партньорски държави не може да надвишава броя на доброволците и партньорските организации от програмните държави.

Какво може да бъде тема на ЕДС?

Доброволческите дейности са предназначени да облагодетелстват местните общности в страната, в която се осъществява проектът, но също така имат ясно определени ползи за доброволците. ЕДС доброволците често работят с деца, тийнейджъри, хора с увреждания, имигранти, възрастни хора, бездомни и други малцинствени и/или маргинални социални групи. Проектите също могат да бъдат културни или екологични.

Опитът означава много!

Младите хора могат да се възползват много от доброволството в чужда страна. Живеейки и работейки в различна среда, доброволците опознават себе си, докато се учат как да се адаптират към друга култура, и да придобият нови умения. Доброволческите проекти са важни за местната общност, която е домакин на доброволците.

КРАТКОСРОЧНО ДОБРОВОЛЧЕСТВО

Организирането на концерти, фестивали, улични дейности, еднодневна работа или промоционални дейности, конференции и други събирания може да бъде улеснено чрез включването на доброволци и по този начин да се намалят финансовите разходи и да се „усъвършенства“ работата, която се извършва. По принцип не се нуждаете от специални квалификации за изпълнение на тези задължения и следователно можете да разчитате на голям брой регистрирани доброволци, което обикновено е необходимо.

Като цяло при етапите на предварителното планиране на краткосрочните дейности е необходимо да се прецени дали и защо се нуждаете от доброволци. В повечето случаи се нуждаете от доброволци, защото трябва да организирате краткосрочни дейности и натоварването е твърде голямо за капацитета на вашия екип или организация. Когато оценявате защо имате нужда от доброволци, кои позиции и колко време са необходими за тези длъжности, е важно да посочите един човек, който да координира работата на доброволците и да бъде на тяхно разположение. Координаторът на доброволци (мениджър на доброволци) подготвя длъжностна характеристика и/или покана за доброволци.

Поканата за набиране на доброволци е най-добре да бъде изпратена чрез имейл списъци и групи в социалните мрежи, но ако се нуждаете от голям брой доброволци, препоръчваме да рекламирате чрез радио, печатни медии или телевизия.

В поканата за набиране на доброволци или в описанието на позициите е важно да се посочи следното:

1. видът работа, която трябва да бъде извършена от доброволеца,
2. времева рамка за доброволчеството,
3. необходимите умения, квалификации (ако е необходимо)
4. място на доброволчеството,
5. полза (предимства) за доброволеца,
6. контактни данни и крайният срок за подаване на заявления.

В повечето случаи тези задачи могат да бъдат изпълнявани от повечето хора с ограничено обучение по темата.

Следователно, когато получите необходимия брой заявления от доброволци, които да отговарят на вашите нужди, организирайте среща за ориентиране. По време на срещата запознайте доброволците с целта на кампанията, желанния резултат, тяхната роля, задачи и специфични права и задължения.

Не пречи да разпространявате печатни материали като напомняне за новонабраните. Когато пристъпвате към осъществяването на дейностите, трябва да сте сигурни, че контактното лице е на разположение по всяко време за доброволците, за да им помага и съветва, ако е необходимо.

След успешното реализиране на кампанията е важно да организирате събитие или да общувате с доброволците, за да се оценят действията и постигнатите резултати, но и да признаем усилията им. Дейността/кампанията може би не би се реализирана, ако не бяха доброволците.

КАКВО Е РЕГИОНАЛНА ДОБРОВОЛЧЕСКА СЛУЖБА?

Регионалната доброволна служба (РДС) е мрежа, която вече съществува в някои страни, където те са известни също като доброволчески центрове. Освен местните съществуват регионални и национални доброволчески центрове, чиято роля се основава повече на предоставяне на информация, изграждане на капацитет и предоставяне на необходимите ресурси за развитието на местни услуги/центрове и доброволческа програма. Тяхната роля е по-скоро на координатори, свързани с развитието на доброволчеството на регионално ниво, вместо пряко да се работи с доброволци, и в осезаеми доброволчески програми.

Местен доброволчески център (МДЦ) е програма, която позволява осъществяването на желаното качество и организираната работа с доброволци, а нейното изпълнение допринася за решаване на проблемите в местната общност.

СЪЗДАВАНЕ НА МЕСТЕН ДОБРОВОЛЧЕСКИ ЦЕНТЪР - МДЦ

Следните понятия описват сферата на работа на МДЦ:

- Постигане на желано качество и на организирана работа с добро-

волци - МДЦ е програма, която, от една страна, се грижи за интересите на доброволците, а от друга страна, за нуждите на организациите и публичните институции;

- МДЦ подпомага решаването на проблемите в местната общност - изграждането на тази система увеличава влиянието и приноса на доброволческата работа за решаване на проблемите в местната общност.

Въз основа на обявената област на функциониране на местната доброволна служба ние определихме конкретни стъпки или задачи на МДС:

- Създаване на баланс между предлагането и търсенето на човешки ресурси (доброволци) - Във всяка местна общност съществува проблем с недостатъчната информираност на обществеността относно възможностите за доброволческа дейност, така че организациите и институциите срещат трудности при намирането на доброволци. Структурата МДЦ свързва тези две страни и по този начин ще допринесе за установяване на баланс между предлагане и търсене;
- В сътрудничество с държавни институции и неправителствени организации се създават и реализират желани качествени местни доброволчески програми въз основа на идентифицираните нужди на местната общност и потенциалните потребители на програмата;
- МДЦ събира и записва цялата информация за доброволеца в своята база данни, като предоставя висококачествена подготовка, допълнително обучение, супервизия, мониторинг и оценка на изпълнението на програмите, както и законосъобразността на ангажираността на доброволците;
- МДЦ повишава капацитета на публичните институции и неправителствените организации с цел установяване на уникална и организирана работа с доброволци (управление на доброволци);
- МДЦ, в сътрудничество с публичните институции и неправител-

ствените организации, насърчава и развива доброволческата дейност. Заедно те работят върху създаването на доброволческа политика и мерки за подкрепа в сътрудничество с местните власти.

СЪЗДАВАНЕ И РАЗВИТИЕ НА МЕСТЕН ДОБРОВОЛЧЕСКИ ЦЕНТЪР

Създаването и развитието на МДЦ се осъществява на две нива: структура и разработване на програми. Структурното развитие на МДЦ е развитието на екипа на Местната доброволна служба. Отговорността за разработването на отличен МДЦ пада на персонала или екипа от ангажирани хора. Бързината, с която се развива един МДЦ, зависи от опита и участието на хората. Въпреки че е желателно екипът да има необходимите знания и умения, ако това не е така, той може да бъде обучен за работа чрез различни обучителни семинари и обучителни сесии, както и чрез конкретни дейности. Освен това екипът, който притежава необходимите знания и умения, трябва непрекъснато да следва нови методики и подходи за работа и в резултат да подобрява функционирането на местния доброволен център.

Длъжностните позиции в екипа на МДЦ могат да бъдат, както следва²:

1. *Координатор на МДЦ* - За тази длъжност се нуждаете от човек, който има опит в работата с доброволци и в създаването на доброволчески програми. Тъй като този човек е отговорен за цялостната работа на МДЦ и неговото сътрудничество с други организации или публични институции, той трябва да имат управленски опит, както и определени способности за създаване на партньорства. Перфектните хора за тази работа са така наречените доброволчески мениджъри, т.е. хора, които са преминали специално обучение, свързано с организирана работа с доброволци.
 2. *Помощник-координатор на МДЦ* - Тъй като МДЦ има собствена база данни, в която са регистрирани всички доброволци и координатор
-
2. Предложените позиции в екипа на местния доброволен център са важни и всеки има собствен принос към МДЦ. Това обаче не означава, че позициите в началото на всеки МДЦ са дефинирани, ако организацията няма условия и ресурси за тях. Те могат да бъдат нещо, което организацията да постигнат в бъдеще.

натори на доброволческите услуги, имате нужда от човек, който редовно ще поддържа регистрацията на нови доброволци, промени в досието на всеки доброволец, в доброволческите книжки и цялата обща административна поддръжка на МДЦ.

3. *Лице за връзки с обществеността* - Вие ще имате нужда от човек, който да планира и прилага промоционални стратегии и медийни презентации, за да успее да популяризира МДЦ в местната общност. Това е изключително важно, като популяризира МДЦ, не само представяте работата си, а привличате хора, които се интересуват от доброволчеството, както и евентуалните партньори, с които развивате доброволчески програми.
4. *Доброволчески групови модератори* - те са хората, които участват в мониторинга на работата на група доброволци и ги подкрепят. Тези позиции не се изискват при създаването на МДЦ - въпреки това те могат да бъдат изключително полезни за доброволците, особено ако трябва да работят в програми, които се отнасят до уязвими групи хора (напр. хора с тежко интелектуално или физическо увреждане) или в групи с рисково поведение (напр. млади закононарушители).
4. *Треньори* - съгласно опита на местната служба за доброволци в Нови Сад желателно е доброволците да преминават специфично обучение, преди да започнат доброволческа дейност. Първото и задължително е обучението по отношение на основните права и задължения на доброволците, които отговарят на първоначалния въпрос - какво означава да бъдеш доброволец? Това е основата за обучение, което може да бъде подобро, да включва други умения, които биха помогнали на доброволците в тяхната работа.
5. *Ментори и супервизори* - Тези хора са необходими при реализацията на доброволчески програми. Тяхната роля е да наблюдават изпълнението на програмата и чрез своите супервизии да оказват пълна подкрепа на доброволците по време на ангажимента им. Те участват и в процеса на оценяване след завършване на програмата и дават насоки за подобряване на съществуващите и създаване на нови доброволчески програми. Този персонал може да бъде назначен от страна на вашите партньори, т.е. неправител-

ствени организации и публични институции, които преди това са създали определени доброволчески програми, в които са ангажирани доброволци.

Пълната структура на човешките ресурси в рамките на МДЦ ще зависи от нивото на развитие и неговите нужди. Възможно е тази структура да се разшири и да включва други позиции - персонал, който ще наблюдава и подобрява методологията за ефективност и съществуващите ресурси, свързани с различни области на организираната работа (надзор и мониторинг, оценка, нужди от изследвания и т.н.).

Един от най-важните логистични компоненти на МДЦ е функционална база данни на доброволците и на организаторите на доброволчески услуги. Съществуват дори конкретни компютърни програми и бази данни, при които всеки доброволец има отделен личен файл, в който се вписва цялата основна информация за доброволеца, както и професионалната история на доброволците. Базата данни предлага достъп до лични файлове от други организатори на доброволчески услуги, т.е. неправителствени организации и публични институции, които търсят и ангажират доброволци чрез МДЦ. Тази база данни с развитието на МДЦ трябва да работи на по-професионално ниво, за да е възможно във всеки един момент да може да се получи информация за всеки доброволец и организатор на доброволчески услуги. Това е особено полезно във време, когато доброволците искат препоръчителни писма или потвърждение на доброволните си ангажименти. Тези данни се вписват в доброволческата книжка на лицето, която след първия доброволчески ангажимент се издава на всеки доброволец.

РАЗВИТИЕ НА ПРОГРАМИ В МЕСТЕН ДОБРОВОЛЧЕСКИ ЦЕНТЪР

Разработването на програми в който и да е доброволен център е всъщност създаване на ефективна и организирана работа с доброволците, съответно известно като мениджмънт на доброволци. Местният доброволчески център в сътрудничество със своите местни партньори създават програми за доброволци. Чрез координиране на първата среща се обяснява ясно структурата на МДЦ и възмож-

ностите, предоставени от него. Партньорите, организациите и институциите, които биха се съгласили да ползват доброволци, след това създават доброволчески програми. МДЦ винаги е партньор, предоставящ подкрепа.

Така че, ако сте организация, която разработва МДЦ заедно с партньори, ще трябва да очертаете доброволческия мениджмънт. Още в самото начало би било добре да се определи каква част от управлението на доброволците носи по-голяма отговорност и чия роля е да осъществява доброволческите програми. Когато всички са съгласни, се препоръчва да бъде изготвено писмено споразумение.

ДОБРОВОЛЧЕСКИ МЕНИДЖМЪНТ

Елементите на ефективния доброволчески мениджмънт включват:

- Планиране на доброволческата програма
- Описание на доброволческите позиции
- Обявяване на доброволческите програми и набиране на доброволци
- Ориентация и обучение
- Супервизия на доброволците
- Оценяване на доброволческите програми, на доброволците и на персонала
- Признание и награждаване на доброволците

ПЛАНИРАНЕ НА ДОБРОВОЛЧЕСКАТА ПРОГРАМА

Първата необходима стъпка за създаване на доброволческа програма в една организация или общност е нейното планиране. Планирането е най-добрият начин да се осигури качествена и ефективна доброволческа програма. По време на процеса на планиране може

би първият въпрос, който организацията-домакин трябва да си постави, е: Защо да ангажираме доброволци вместо платен персонал?

Истинската стойност на ангажирането на доброволци трябва да се разглежда чрез различните умения и отдаденост на доброволците, които са мотивирани от обща визия, цели и ценности.

След това: каква е рамката на програмата? Какъв конкретен проблем в общността се опитвате да разрешите чрез изпълнението на тази програма? Индикативен брой доброволци, от които се нуждаете, за успешната реализация на програмата? Целева група: дали програмата ще бъде предлагана само на определена целева група (студенти, ученици, пенсионери и др.) или на многобройни мрежи в общността? Срокът на ангажиране на доброволците, т.е. колко часа седмично и в кои дни ще участват доброволците? Какви са очакванията ни за уменията, които доброволците трябва да имат, за да участват в нашата програма?

След внимателно разглеждане на горепосочените въпроси организацията решава дали иска да развие собствена програма за доброволци или не. Отговорите на тези въпроси и всякакви дилеми ви дават представа за силните страни и предизвикателствата, с които ще се сблъсквате в момента в стартирането на програма за доброволци.

Причините, които най-често водят до прегаряне на доброволците и прекратяване на доброволството дори когато доброволците са ангажирани с мисията и целите на организацията, в която помагат, са лошите взаимоотношения, задачи, които нямат пряка и ясна връзка с целите на организацията, неразумни срокове, липса на обратна връзка и признание, лошо лидерство в програмата, неефективен работен процес и други подобни.

Една добра доброволческа програма рефлектира в сътрудничеството между персонала и доброволците, участващи в проекта, ангажираността на двете страни и взаимното зачитане на приноса на другите. Доброволците обикновено избягват среди, които са негативни към тях, враждебни или просто безразлични. Доброволците са по-свободни от платения персонал и често избират да избягват неприятни ситуации и да инвестират своето време в онези организации, които

до голяма степен насочват ангажимента си към решаване на проблеми в общността, а не в онези, в които енергията им се консумира от лоши междуличностни отношения.

ОПИСАНИЕ НА ДОБРОВОЛЧЕСКИТЕ ДЛЪЖНОСТИ

След като се вземе решение, че организацията ще инициира доброволческа програма, е необходимо да се определи ясно всяка доброволческа позиция с описание на длъжността. Описанието на длъжностните позиции на доброволците трябва да се състои от следните елементи:

Наименованието на длъжността трябва да е точно; наименованието помага на персонала в организацията да разбере ролята на доброволеца. Даването на име на позициите допринася за чувството за идентичност за доброволеца.

Мястото на работа обяснява къде ще работи доброволецът - у дома, в офиса, на терен и т.н.

Изпълнението/резултатът обяснява общите цели и целите на доброволческата позиция по отношение на резултатите от цялата програма, организацията, клиента или мисията на доброволеца. Това е най-важната част от длъжностната характеристика на доброволците.

Отговорностите и задълженията се предлагат индивидуализирани, отделни и ясно дефинирани дейности, които да бъдат изпълнени, за да се постигнат предварително определени задачи и цели. Думата „предложена“ показва, че доброволецът има право да предлага други възможни дейности за постигане на резултата, но трябва да бъдат одобрени от наставника.

Квалификациите са ясен и кратък профил на желания доброволец, който включва необходимите умения, нагласи, опит, знания и личностни характеристики.

Необходимостта от ангажиране е прогнозният брой часове и гъвкавост в планирането на времето, което се изисква от доброволците.

Образованието посочва вида на общото и специфичното обучение, което се предлага и изисква за задачата.

Обезщетенията/ползите, на които доброволецът би се радвал или би постигал по време на службата си, може да бъдат под формата на застраховка, паркинг места, такси и др.

Оценката определя как постигнатите резултати се измерват и оценяват.

Дата на изработване или актуализиране на длъжностните характеристики.

Наставникът на доброволците и неговите контактни данни ще подпомогнат потенциалните доброволци да разберат на кой в организацията трябва да докладват и да работят в тясно сътрудничество.

ОБЯВЯВАНЕ НА ДОБРОВОЛЧЕСКАТА ПРОГРАМА И НАБИРАНЕ НА ДОБРОВОЛЦИ

Днес съществуват многобройни ясно формулирани и структурирани рекламни стратегии, също така и за програми за доброволци. Съществуват различни причини за създаване на ясно определени стратегии за реклама. Едната, която е в основата на доброволческата работа, е насърчаването на доброволческата дейност и ценностите на доброволческата работа.

Как организациите могат да рекламират своята програма и да поканят доброволци? Когато разработваме програмата, трябва да имаме предвид ясно определяне на стъпките за промоция, които съпътстват изпълнението ѝ. В тази връзка промоционалните стратегии се планират заедно с проекта или програмата, за които ангажираме доброволци.

Програмите за доброволчески дейности, както вече споменахме, могат да предложат различни доброволни позиции. В съответствие с позицията на доброволеца се създава точна длъжностна характеристика, която обяснява действителното задание на доброволеца.

За да ангажираме доброволци, които ще бъдат доволни от задачата си и силно мотивирани да я изпълнят успешно, ние можем да използваме предоставената ни възможност чрез реклама. Рекламната програма за набиране на доброволци се определя въз основа на целевата група. Има три аспекта на рекламните програми за набиране на доброволци:

1. *Реклама за една целева група.* Тази форма на реклама се използва, когато искаме да ангажираме доброволци да работят доброволно в собствената си професия. В случай, когато дадена доброволческа позиция или ангажимент е свързана с определена професия. Примери за този вид реклама са доброволческите позиции в образованието, образователни или здравни институции, занимаващи се с определени части от населението и които изискват професионалисти в своята област (училища, детски градини, болници).
2. *Реклама без целевата група.* Когато искаме да увеличим броя на активистите на неправителствени организации - каним бъдещи доброволци, които са мотивирани да се присъединят към нас и заедно с нас, да участват активно в програмите/проектите на организацията. Тогава правим реклама на общо ниво и призоваваме всички хора с добра воля да се присъединят към нас.
3. *Реклама в местната среда.* Местни проекти или действия като местни доброволчески лагери са дейности, които се нуждаят от местни доброволци - хора, които са запознати със заобикалящата среда, проблеми и ползи в тази среда и осигуряват голяма помощ за успеха на изпълнението на проекта.

Рекламирането на доброволчески програми и набирането на доброволци се осъществява чрез дейности на обществени места (площади, натоварени улици, студентски кампуси); презентации в различните институции и организации (университети, училища, студентски обществения); рекламирање с помощта на медиите чрез уеб представяне; рекламирање чрез рекламни материали (плакати, брошури и др.) и тяхното разпространение.

Същността на рекламните програми за набиране на доброволци е в

информацията, която изпращаме. За да се гарантира, че информацията е ясна, привлекателна и смислена, правилният начин на реклама трябва да бъде съответно адаптиран. Специализираното съобщение, изпратено на потенциални доброволци, се нарича съобщение за покана.

Поканващото съобщение трябва да отговаря на следните въпроси:

- Кой изпълнява програмата?
- Какво трябва да се направи? Какво ще се очаква от доброволца?
- Къде се изпълнява програмата?
- Кога програмата се изпълнява?
- ЗАЩО програмата се изпълнява - каква е нейната цел?

СЕЛЕКЦИЯ И КООРДИНИРАНЕ НА ДОБРОВОЛЦИ И ДОБРОВОЛЧЕСКИ ПОЗИЦИИ

Много е важно доброволецът да определи точно позицията си или доброволческата позиция да определи точно доброволца си. Това е мигът, който или прави успешна, или възпрепятства успеха на доброволческата работа. Естествено следват се и допълнителни стъпки, които се използват в управлението на доброволците, за да ги мотивират да бъдат верни, доволни и щастливи в работата си.

Един от аспектите на процеса на подбор на доброволци е интервю или целенасоченият разговор. Интервюто е техника, която може да ни помогне да проучим дали те са потенциални доброволци за нашата свободна позиция. Интервюто обаче не само помага на институцията/приемащата организация, но и тази стъпка би могла и би трябвало да подпомогне доброволците да получат повече информация по време на интервюто за тяхното възможно участие и да изяснят всякакви съмнения, които могат да имат. Всъщност интервюто трябва да бъде разговор във взаимна изгода и удовлетворение на двете страни.

Забележка: Провежда се подготовка преди интервюто, когато се формулират въпросите, които ни помагат да проведем интервюто. Колкото по-добра е подготовката, толкова по-полезни са отговорите, които получаваме.

ОРИЕНТАЦИЯ И ОБУЧЕНИЕ

Ориентацията е първата среща на доброволците и организацията. Тя означава въвеждащият период за доброволците, когато е планирана, организирана и осигурена систематична информация за доброволците и за организацията. Участието на доброволци в работата на организацията е същото като приемането на нов служител, а поведението към доброволеца не трябва да бъде различно, защото доброволецът освен това не получава финансово възнаграждение.

Ако е възможно, организирайте съвместна среща със служителите, където ще имат възможност да се срещнат и да поздравят доброволеца и доброволецът да се срещне с персонала. Много е важно да имате задоволителен старт на доброволчеството, с чувството, че принадлежи към организация или институцията, където е добре дошъл. Ако процесът на ориентиране е успешен, бъдете сигурни, че ще имате още един лоялен работник доброволец.

Ориентацията включва обиколка с екскурзовод и проучване на всички стаи и особено на местата, където очаквате, че доброволецът ще изпълнява задълженията си. Ако нямате възможност да предоставите работно място за доброволеца, обърнете специално внимание, за да го му го обясните открито и да се уверите, че осигурявате използването на работно пространство и/или ресурси. Всички служители трябва да бъдат информирани за това.

Обучението е процес, който може да помогне на доброволеца да изпълнява задълженията си, особено ако доброволната позиция изисква специфични умения и знания. Има различни концепции за обучението в съответствие с доброволческите програми. Основният пакет трябва да съдържа:

1. „Какво означава да бъдеш доброволец?“ Това е първото ниво на

обучение и основа за ръководене на доброволеца в доброволческия труд.

2. Експертното обучение е в съответствие със спецификата на хората, с които доброволците работят. Например, ако доброволците работят с възрастни хора, е необходимо да се осигури обучение, чрез което доброволците да могат да се запознаят със спецификата на възрастните граждани.
3. Обучение, подбрано от доброволците от курсовете, предлагани по време на техния доброволчески мандат.

Да изясним: първото и второто ниво на обучение се извършват преди започването или в началото на доброволната работа, по-късно доброволците могат да посочат какви умения искат да придобият и на тази основа можем да организираме допълнителни обучения.

СУПЕРВИЗИЯ НА ДОБРОВОЛЦИТЕ

Супервизията в управлението на доброволци може да бъде в рамките на организация, в която са доброволците, като част от работата на доброволческата позиция, или извън организацията, като лична подкрепа.

Тя гарантира, че доброволците, активистите и координаторите преследват целите, ценностите и процедурите на организацията и на проектите. Процесът на супервизия е редовен преглед на потребностите на доброволците и персонала и води до предложения за евентуални промени в процедурите за управление, доброволческите дейности и на подходящи длъжностни характеристики. За да могат да изпълняват задачите си правилно, супервизорите трябва да имат опит в работата с клиенти и доброволци и да са запознати с работата на организацията.

Всеки доброволец трябва да има един или повече супервизори, които са по-опитни, отколкото те са в конкретната работа, които им предоставят целенасочено обучение и наставничество за по-добро изпълнение на задачите в рамките на доброволческата позиция.

Когато доброволците току-що започват доброволните си задължения в организацията и проекта, супервизорите трябва да ги насочват и да поискат мнението им, за да се гарантира разбирането на възложените задачи. Веднага след като доброволецът развие самочувствието си и започне да се чувства припознат и свързан с организацията и проекта, супервизорът трябва да осигури по-малко напътствия и повече подкрепа и менторство. Супервизорът никога не трябва да изисква от доброволеца, а да го насочва според нуждите и целите си.

Супервизорите на доброволците трябва да се уверят, че са запознати с личния напредък на доброволците в уменията и нагласите им към живота като цяло. Те трябва да се погрижат да съдействат за самоосъзнаването и развитието на личността на доброволеца и за способността му да се справя с различни ситуации в бъдеще въз основа на извлечени поуки от взаимодействието с другите чрез доброволческата дейност. Такава супервизия събира периодично доброволци, ангажирани в една или повече доброволчески програми, осигурява групова подкрепа, която е особено полезна за доброволци, работещи със специфични потребителски групи (напр. хора с увреждания, хора с интелектуални затруднения и др.), поради стресовата среда и емоционално съучастие, изискващо се при работа с такива групи.

Супервизията е съществена част от всяка програма за доброволци, защото с нея ние подкрепяме доброволците и въз основа на това, ако е необходимо, коригираме самата програма, ангажираме нови доброволци или осигуряваме допълнително обучение. Какъв тип супервизия или някаква комбинирана форма на описаните по-горе стилове на супервизия, които организацията/доброволческият мениджър избират, до голяма степен зависи от нуждите на потребителите, доброволците и персонала, както и от възможностите и условията за организиране на работата на доброволците.

ОЦЕНКА НА ДОБРОВОЛЧЕСКИТЕ ПРОГРАМИ, ДОБРОВОЛЦИТЕ И ПЕРСОНАЛА

Два са основните мотиви за извършване на оценки на доброволците и на доброволческите програми:

- Да се позволи на доброволците да се възползват напълно от собствения си потенциал и
- Постигане на по-високо качествено ниво на участие на доброволци в организацията.

Предимството на програмите за оценка на доброволци е, че те практически се оценяват сами. Ако някой от трите участници в програмата (организатор, доброволец и бенефициент на доброволната служба) не е доволен от процеса и/или начина на изпълнение на програмата, тя почти неизбежно се срива: или неудовлетворената организация прекратява програмата, или неудовлетворените доброволци напускат организацията, или нещастните клиенти отказват услугата от страна на доброволците. Ако някоя от трите страни се оттегли, програмата не е успешна. Самото съществуване на програмата показва, че програмата е добре управлявана.

Това обаче не означава, че няма проблеми или възможности за подобрене в програмата, със сигурност е необходимо да се проведе планирана, предварително подготвена професионална оценка.

Оценъчните сесии трябва да бъдат организирани по начин, при който те представляват двупосочна комуникация. Това е възможност координаторите на доброволците да обсъдят въздействието на ангажирането на доброволци и да дадат предложения за подобрене. В същото време оценката представлява възможност за доброволците да представят своите виждания за това как тяхното участие може да бъде подобро и понякога това може да бъде прелюдия към евентуално прехвърляне на доброволеца на друго място, ако възникне такава необходимост. По време на оценката доброволците трябва да имат възможност да дадат оценка на всички елементи от програмата, в която са ангажирани, включително самата организация - качеството на обучението, дали са изпълнени обещанията, междуличностните взаимоотношения в екипа и организацията, приемането на доброволците от персонала и ангажираността към мисията и т.н.

ПРИЗНАВАНЕ И ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА ДОБРОВОЛЧЕСКАТА РАБОТА

Признаването на доброволческия принос със сигурност е следствие от постоянния мониторинг на работата и ангажираността на доброволците в процеса на изпълнение на техните задължения и е много важен елемент от ефективното управление на доброволците. Доброволците, които редовно получават обратна връзка за работата си, са сигурни в качеството ѝ и нямат съмнения, тъй като други се интересуват от усилията им.

В практиката управлението на доброволци често води до неуспех, дължащ се на погрешното схващане, че някои аспекти на доброволческата работа се предполагат, че са „разбрани“. Никога не трябва да се приема, че доброволецът „знае“, че работата му е оценена от потребителите или организатора на доброволческите програми. Признаването на тяхната работа трябва да бъде неразделна част от програмата и може да се провежда както формално, така и неформално - в зависимост от ситуацията.

Едно от „златните правила“ за работа с доброволци е точно това, че никога не трябва да се допуска, доброволците да се чувстват неадекватно оценени или напълно неоценени. Признаването на доброволческия принос е изключително ефективен метод за задържане на доброволците в проект или в организация. Идентифицирането и признаването трябва да идват от различните хора, участващи в изпълнението на доброволчески програми, и по различни, подходящи начини.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Описание на доброволческата позиция (пример)

Асистент учител

Работно място:

Доброволческата дейност ще се проведе в помещенията на предучилищни заведения/Център за мултикултуризъм „Жул Верн“, Нови Сад. Допълнителна информация за нашата асоциация и за нашите дейности можете да намерите в интернет на адрес:

Цел:

Основният резултат от работата на доброволните сътрудници в класната стая трябва да бъде обогатяването на дейностите, извършвани от преподавателя, което би позволило по-добро идентифициране и наблюдение на личните и артистичните предпочитания на всяко отделно дете; Развиване на чувство за принадлежност към групата, както и развитие на всички социални правила за поведение на всяко дете, без да се задушават тяхната индивидуалност и различие. Най-важното е грижата за децата.

Отговорности и задължения:

Доброволците ще бъдат инструктирани в работата на институцията през първия месец. Всъщност тяхното присъствие през този период ще бъде основно да наблюдават, а не активно да участват в преподаването или решаването на конкретни ситуации. Това ще ги научи да спазват графика, режима и видовете дейности през деня. След въвеждането в институцията и когато доброволецът се чувства напълно готов, той ще може самостоятелно да изпълнява различни дейности. Очаква се доброволецът да спазва договорените задължения. Изключително важно е доброволецът да изпълнява задълженията си - да пристига точно в договореното време, съобщава при невъзможност да работи навреме и намира заместник да поеме задълженията му, както и да подпомага преподавателя в грижата за децата.

Квалификации:

Квалификациите не са от съществено значение за доброволчеството в нашата институция, най-важното е искреното желание да работим с децата и да демонстрираме разбиране и топлина към тях. Предпочитание ще се дава на тези, които също притежават талант, свързан с музика, живопис, театър, спорт, математика или интерес към детската литература. Доброволецът е длъжен да предостави медицинско свидетелство и полицейско разрешително в началото на назначаването.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Въпросник за доброволци

Име и фамилия:.....

Телефон за контакт и e-mail:

Училище/Факултет:.....

Дата на раждане:

Били ли сте някога доброволец?

Ако отговорът е „да“, уточнете кога и колко дълго.

.....

Защо искаш да си доброволец?

.....

Твоите умения и интереси?

.....

Колко време можеш да отделиш за доброволен труд?

А) един ден в седмицата за 2-3 часа

Б) Два дни в седмицата за 2 - 3 часа

В) Три дни в седмицата за 2 - 3 часа

Г) Повече от три дни в седмицата

Д) Еднократно и периодично за индивидуални събития

Е) Друго (моля, уточни)

Име на обучението, което искате да преминете за доброволческа работа? (Можете да изберете повече от едно обучение)

1. Основи на доброволчеството - правата и задълженията на доброволците

2. Развитие на комуникативни умения
3. Как да провеждаме семинари
4. Насилие и дискриминация
5. Вашите предложения:

.....

.....

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

Доброволческа книжка

Приложете минималния набор от информация, който трябва да има един доброволчески „паспорт“ (книжка за доброволческия труд). Дизайнът трябва да съответства на визуалната идентичност на проекта, джобен размер.

Основна информация:

- място за снимка (размер на личната карта)
- име и фамилия
- личен идентификационен номер, ЕГН
- дата на раждане
- адрес
- националност
- дата на издаване.

Таблица с доказателства за доброволческия труд:

- Организатори на доброволческата служба
- Отговорности и задължения
- Продължителност на ангажимента на доброволеца
- Място на доброволчеството (град, държава)
- Натрупани квалификации и компетенции
- Подпис и печат

- Други подходящи забележки.

Образование:

- Списък на обучения, семинари и други образователни дейности, на които е участвал доброволецът.

Кратък списък на правата и задълженията на доброволците.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4.

Покана за доброволчество

Доброволчествай за планетата

АКТИВНО ДОБРОВОЛЧЕСТВО В „ЧАСЪТ НА ЗЕМЯТА“

Световният фонд за природата (WWF) свиква „Часът на Земята 2009“ (един час за нашата планета), като ви кани в събота, 28 март, да изключите светлините за един час от 20:30 до 21:30 часа, за да допринесете за борбата с климатичните промени.

Повече за инициативата можете да намерите на адрес <https://www.earthhour.org/serbia>, където можете да се присъедините към дейността и да бъдете сред единия милиард души, които са заинтересовани от планетата.

Центърът за доброволци във Войводина (CVC) е партньор на WWF в дейността „Един час за нашата планета“ – „Часът на Земята 2009“, и ние търсим доброволческа подкрепа за тази дейност в Нови Сад.

Доброволците са необходими, за да насърчат колкото се може повече граждани да се присъединят към тази глобална кампания. Заедно с активистите доброволците от VCV ще участват в:

- Разпространение на информационен материал
- Предоставяне на информация в центъра за информация

Отнема 5 - 10 часа свободно време през следващите дати (22 - 28 март).

Доброволчествай за планетата! Регистрирай се!

Изпратете вашето име, фамилия и данни за контакт до събота, 21 март.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5.

Обучение за организатори на доброволчески центрове

Местен доброволчески център

Как да подпомогнем младите хора да работят за местната общност доброволно?

Предложение за методика на обучение

	Ден 1.	Ден 2.	Ден 3.	Ден 4.	Ден 5.
Сесия I	Пристигане на участниците	Въведение в доброволческия мениджмънт (Определяне на доброволческите позиции, мотивация на доброволци, обезкуражаващи фактори, видове доброволчески дейности, правна рамка)	Регионална доброволческа служба, Местен доброволчен център - рамка, пример за добра практика, Трансгранично сътрудничество - на платформата за сътрудничество и обмяна на доброволчески опит;	Местен доброволчен център - Какво е МДЦ и каква е неговата роля? Структурно развитие на МДЦ. Разработване на програма на МДЦ	Планиране и програмиране на Местния доброволчески център - План за действие
Сесия II					

	Ден 1.	Ден 2.	Ден 3.	Ден 4.	Ден 5.
Сесия III	Въведения	Представяне на международни работни лагери	Посещение на местни забележителности	Планиране и програмиране на Местния доброволчески център - План за действие	Оценка на обучението и връчване на сертификати
Сесия IV	Въвеждане на участниците и тяхната работа, представяне на партньорите по проекта и доброволците	Представяне на Европейската доброволческа служба			Отпътуване на участниците

ПРИЛОЖЕНИЕ 6.

Обучение на доброволци

Обучение за доброволци: Доброволчество

Предложение за първата част на обучението за доброволци. Всяка следваща част от обучението е силно препоръчително да бъде в съответствие с целевата група и да се планира и прилага в приемащата организация.

Цел: Да се въведат доброволците в основите на доброволческата работа, да се изследват мотивите и нуждите им от доброволческа дейност		
Време	Дейност	Описание на дейността
12-13.40	Представяне на програмата	Пристигане на доброволците и представяне на програмата
	Запознаване	Игра с имена
	Въвеждане	Интервю по двойки „Кой съм аз, кой си ти?“
	Игра с имена	Аз съм, аз харесвам да правя...
	Очаквания, страхове, приноси	Писане на очаквания, страхове и принос на доброволческо време. Най-често се изисква четене и формулиране.
	Създаване на общи правила	Какво е важно да се чувствам добре в тази група? Учителят записва отговорите на участниците на хартия върху флипчарт.
13.40 – 13.50	Пауза за освежителни напитки	

13.50 – 15.00	Концентрация и енергизиращи игри	
	Индивидуална работа	Всеки индивидуално записва своята дефиниция за доброволчество
	Работа в малки групи	В групата заедно формулират своята дефиниция за доброволчество
	Пленум	Обща дефиниция на групата Мотивация за доброволчестване
15-15.10	Пауза за освежителни напитки	
15.10-16.40	Дискусия да/не	Участниците се разпределят в различни части на помещението в зависимост от това дали се съгласяват или не с прочетени твърдения (по идея на водещия). Прави се дискусия.
	Теоретична секция	Какво представлява доброволството? Исторически произход. Примери за добра практика. Участниците споделят своя опит. Видове доброволчество (дългосрочно, краткосрочно, на местно ниво)
	Игри	Диригент - познайте кой ръководи движенията в кръга
16.40 – 16.50	Пауза	
16.50 – 18.00	Мозъчна атака	Доброволчески права и задължения
	Теоретична секция	Доброволчески права и задължения
	Състезание	Колко знам за доброволството?
	Оценка	

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА,
КОЯТО МОЖЕ ДА БЪДЕ ПОЛЕЗНА ЗА СЛЕДВАЩИ
ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ТЕМИ:

1. Begovic, H. (2006): About volunteering and volunteers / kama. Zagreb: Volunteer Center Zagreb.
2. Esmond, and J. Dunlop, P. (2004), "Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia," Australia, WA member Inc.
3. Esmond J. (2004) "Booming recruiting: An action research project", Perth, Australia, Volunteering Secretariat, Department for Community Development.
<http://www.volunteering.communitydevelopment.wa.gov.au/files/booming-recruiting.pdf>
4. Juric, D. (2006): Volunteer Management Handbook. Zagreb: Volunteer Center Zagreb.
5. Juric, D. (2007): Volunteer management. Zagreb: Volunteer Center Zagreb.
6. Jevđić, J. (2007): Volunteering makes people happy - Manual for development of local voluntary service .Banja Luka OKC Banja Luka.
7. Kološnjai-Nenin, M. (2007): A guide to working with volunteers. Novi Sad: UG "Crossing".
8. McCurley C. (1995). Building understanding and collaboration: creating synergistic relationships between staff and volunteers. Washington DC: The Points of Light Foundations.
9. Merrill, OR (1995). Combine inspiring leadership and effective management: The underpinnings of a strategic volunteer program. Washington DC: The Points of Light Foundation.
10. Points of Light Foundation, (1995). Changing the Paradigm: Volunteer involvement self assessment kit. Washington, DC: Points of Light Foundation

11. McCurley, S. & Lynch, R., Volunteer Management: Mobilizing all the Resources of the Community, Downers Grove, IL: Heritage Arts Publishing, 1996.
12. Omoto, AM, Snyder, M. (2002). Considerations of Community the Context and Process of Volunteerism, American Behavioral Scientist 45 (5): 846-67.
13. Popov, S., Popov, T. (2015): Characteristics of burnout syndrome in the humanities professions and prevention strategies in the Proceedings: The current practice of special education. Novi Sad, Vojvodina Association of special education teachers.
14. Peric, B. (2009): Volunteer management. Novi Sad: Volunteer Center of Vojvodina.
15. Peric, B. (2007): Local Voluntary Service. Novi Sad: Volunteer Center of Vojvodina.
16. T-Kit on International Voluntary Service (2002), Council of Europe and European Commission available www.euromedyouth.net/IMG/pdf/tkit5-2.pdf, visited 08/04/2017.
17. Clary, EG, Snyder, M. Ridge, R. (1992) 'Volunteers' motivations: a functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers, "Nonprofit Management and Leadership, vol. 2, pg. 333-350
18. Изследване на доброволческия сектор в България, фондация Общество и информация, София, 2002 г.
19. Младежкото доброволчество в България, фондация Помощ за благотворителността в България, София, 2010 г.
20. Нови аспекти на доброволството – проучване на нагласите сред действащи доброволци в България - Проучване в рамките на проект „Легитимност чрез видимост, знания и споделени ресурси“, Български център за нестопанско право, София, 2014 г.



ПРОЕКТ
ДА ПРЕМАХНЕМ ГРАНИЦИТЕ
ПРЕД ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО



Свободен младежки център Видин



Тимошки младежки център Зайчар

www.4volunteering.org

Тази публикация е направена с подкрепата на Европейския съюз, чрез Програмата за трансгранично сътрудничество Интеррег-ИПП България-Сърбия ССИ № 2014ТС1615СВ007

Съдържанието на публикацията е отговорност единствено на Свободен младежки център и по никакъв начин не трябва да се възприема като израз на становището на Европейския съюз или на Управляващия орган на Програмата.