

# Десять рекомендаций по работе с волонтерами.

## *1. Планируйте добровольческие программы.*

Прежде всего, решите, для чего вам нужны добровольцы. Что они будут делать? Каким образом вы будете поощрять деятельность волонтеров? Кто будет координировать деятельность добровольцев?

Только ответив на эти и другие вопросы, которые возникнут в вашей команде в период обсуждения возможности привлечения добровольцев «серебряного» возраста, начинайте действовать!

## *2. Осуществляйте привлечение добровольцев.*

Независимо от возраста, пола, и профессии, социального статуса и личных качеств, люди хотят быть полезными, а значит, могут стать добровольцами.

Привлекая людей старшего возраста к работе в вашем волонтерском движении вам необходимо не только ясно и понятно объяснять, для какой конкретной работы нужны добровольные помощники, но, прежде всего, объяснять цели этой работы. Кому поможет то, что вы намерены делать?

Привлечь людей старшего возраста к вашей деятельности могут самые разнообразные возможности, открывающиеся для них. Это и соучастие в достижении целей, и возможности приобретения новых знаний, навыков. Это и возможность проявить заботу, сострадание, милосердие, быть нужными и полезными, найти новых друзей и многое другое.

## *3. Выявляйте мотивации и осуществляйте отбор добровольцев.*

Добровольчество - это уникальная возможность для человека совместить удовлетворение своих личных потребностей с потребностями общества. Поэтому общественные организации - самая благоприятная среда для развития добровольчества. Высокие цели и минимум бюрократии, неформальное общение и наглядность результатов работы, многообразие возможностей для самореализации и поддержка единомышленников - все это притягивает активных людей.

В то же время, каждым человеком движут собственные мотивы в соответствии с его жизненными ценностями и опытом. Основным мотивом деятельности служит желание быть в строю, применять свой опыт и знания вне профессиональной стези, быть востребованным в обществе. Чтобы обеспечить условия, мотивирующие добровольческую работу людей старшего возраста, кураторы должны создавать ситуации, в которых добровольцы, выполняя необходимую работу, могут в то же время удовлетворить эти потребности.

Для разных сфер деятельности нужны люди с разными личностными качествами. Необходимо осуществлять отбор добровольцев для каждого вида работ. Отбор можно

проводить методом собеседования или тестирования, можно привлекать и специалистов (психологов, социальных работников). Если человек не соответствует требованиям, не бойтесь отказать добровольцу, но лучше предложите ему другую работу.

### ***5. Информировать и ориентировать добровольцев.***

Добровольцу, исполняющему самые скромные поручения 1 раз в квартал, необходимо знать и понимать, каким общественным процессам он сопричастен, что изменится в результате деятельности вашего волонтерского отряда и его личного вклада. Привлекайте добровольцев к совещаниям и собраниям.

### ***6. Обучайте добровольцев и делегируйте им полномочия.***

Большинство людей старшего возраста, придя в волонтерский отряд для добровольной работы, нуждаются в дополнительных знаниях и навыках. Организуйте лекции, семинары, обучающие программы по темам, которые интересуют добровольцев и будут полезны для их работы. Не бойтесь делегировать добровольцам полномочия. Люди ответственно подойдут к делу и поручениям, если увидят вашу ответственность, ответственность персонала и других добровольцев. Опасаясь поручать добровольцу серьезные дела, если он готов к этому, вы можете охладить его стремления и уже не получить той отдачи, которую могли бы.

При определении задач, ответственности, поручений не забывайте определять вместе с добровольцем ожидаемые результаты его работы. После исполнения работы фиксируйте их достижение, даже если результаты достигнуты не в полной мере.

Люди хотят расти! Добровольная работа, совмещенная с личностным ростом, дает уверенность в своих силах и самоуважение.

### ***7. Разработайте систему мониторинга, контроля и оценки работы добровольцев.***

Работа добровольцев должна отслеживаться и контролироваться. Для каждого человека важно, чтобы его работу замечали. Для каждой организации важно, чтобы люди, работающие в ней, двигались к общей цели, а не в разные стороны. Организуйте систему учета добровольческой работы, мероприятий для добровольцев. Следите, чтобы каждый доброволец был закреплен за определенной программой, проектом, акцией, сферой деятельности.

Сводки или отчеты о работе, наблюдения координаторов, обсуждения на собраниях - все это поможет контролю. Однако наиболее эффективна обратная связь с самими добровольцами. Есть ли у него трудности, с которыми он работает? Возможно, он устал или хочет изменить вид деятельности, пройти дополнительное обучение или реализовать новую идею? Назначайте координаторов по работе с добровольцами. Проводите опросы, анкетирования ваших добровольцев.

Определяя формы оценки результатов труда добровольцев, вы получаете серьезные аргументы для поддержки ее деятельности. Смело используйте эти аргументы в отношениях с бизнесом, властью, СМИ.

### ***8. Оказывайте поддержку добровольцам в их начинаниях, продумайте механизмы их удержания в волонтерском отряде.***

Планы работы вашей организации не должны мешать творчеству добровольцев.

Поддерживайте ваших добровольцев в их начинаниях, не сдерживайте инициативу по пустякам.

Удержать добровольцев в организации поможет только искреннее внимание к ним и их работе. Вовремя изменить работу, дать совет, или помочь, предоставить дополнительные возможности, или обучить, познакомить с другими людьми и по-человечески поддержать - все это серьезные дела, если он готов к этому.

И все же, будьте готовы к тому, что кто-то уйдет из вашей организации. И это будет происходить постоянно, из года в год. Добровольцы - это не ваш оплачиваемый персонал! Несмотря на то, что вы в них много вложили и, по вашему мнению, сделали все, чтобы они остались, их право уйти из вашей организации без объяснения причин.

### ***9. Поощряйте и продвигайте Ваших добровольцев.***

Если вовремя замечать, что волонтер готов взять на себя дополнительную ответственность или реализовать собственную идею, проект, программу, что он лидер, продвигайте его, назначайте на новую вакансию или создайте ее для него.

Поощряйте ответственную инициативу, продвигайте своих добровольцев, и вы увидите, как растет ваша организация.

Важным аспектом в работе с добровольцами является поощрение. Необязательно оно должно выражаться в материальных предметах, ценных подарках и т.д. Гораздо важнее общественное признание. Проявите творческий подход к этому шагу и найдите свою особую форму поощрения добровольцев именно в вашей организации.

### ***10. Способствуйте созданию благоприятного психологического климата в организации и вовремя разрешайте конфликты.***

Постоянно следите и фиксируйте проблемы, связанные с работой добровольцев в вашей организации. Обсуждайте эти проблемы, ищите решения. Нерешенные, отложенные проблемы быстро превращаются в упущенные возможности.

Установление позитивных деловых взаимоотношений персонала и добровольцев в организации.

Ответственность руководителя. Осознайте и назовите самые сильные аргументы в пользу совместной работы персонала и добровольцев в интересах Миссии организации.

Предложите персоналу сопоставить эти аргументы с опасениями личностного и делового характера и вы получите хорошие шансы для создания благоприятного климата, разрешения межличностных конфликтов в организации. Основной персонал и добровольцы могут быть коллегами и партнерами, привнося в организацию дух сотрудничества и творчества.