

МЛАДЕЖКОТО ДОБРОВОЛЧЕСТВО В БЪЛГАРИЯ

септември - октомври 2010

Фондация „Помощ за благотворителността
в България”

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ	3
ПРОЕКТНА РАМКА	3
МЕТОДОЛОГИЯ	4
Цели на проучването.....	4
Обхват на проучването	4
Време на провеждане	4
Методи на проучването.....	4
ПОНЯТИЯ, с които проучването работи	5
ПРОУЧВАНИЯ ДО МОМЕНТА	5
ДОБРОВОЛНИЯТ ТРУД в България	7
ПРЕДИ И СЛЕД	7
ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО – много или малко	7
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА	9
ПРЕПЯТСТВИЯТА	9
ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ЗА РАЗВИТИЕ	10
ФАКТОРИ НА РАЗВИТИЕТО	11
Имиджът на доброволния труд	11
Парите, бедността	12
Информацията	13
Мотивацията – между алтруизма и прагматизма	14
Морал, култура, религия	14
Общностите.....	15
Семейството, родителите	15
Нестопанските организации.....	16
Медиите	17
ВИП-персоните	17
Училището.....	18
Университетът	19
Фирмите.....	19
Правната регулация, законът	20
МЕНИДЖМЪНТ НА ДОБРОВОЛНИЯ ТРУД	21
КОЙ ИЗПОЛЗВА ДОБРОВОЛЦИ и КОЛКО	21
КОЛКО ЧЕСТО	23
ЗА КАКВО СЕ ИЗПОЛЗВАТ	24
ПОЛЗАТА ОТ ДОБРОВОЛЦИТЕ	26
НАБИРАНЕ на млади доброволци	27
МОТИВИРАНЕ	27
УПРАВЛЕНИЕ	29
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	31
ДОПЪЛНЕНИЯ	32

ВЪВЕДЕНИЕ

ПРОЕКТНА РАМКА

Проучването е част от проекта „Европейска инициатива за солидарност“, чиято основна цел е насърчаване на култура за доброволството и дарителството от ранна възраст в Европа.

Партньори по проекта са:



Фондация "Помощ за благотворителността в България" - ФПББ, България и чрез нея участва и КАФ Великобритания (CAF UK) Център за институционално развитие – CiRa, Република Македония



Асоциация за връзки в общността - ARC, Румъния



Проектът е финансиран от програма "Европа за гражданите на ЕС" с подкрепата на Европейската комисия.

Тази публикация отразява само личните виждания на нейните автори и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

Сайт на проекта: <http://www.youthvolunteering.org/>

МЕТОДОЛОГИЯ

Цели на проучването

- Да установи актуалното състояние на организираното доброволчество в България, със специален акцент върху младежкото доброволчество (14 г.-29 г.)
- Да установи и анализира бариерите пред развитието на младежкото доброволчество и позитивно влияещите фактори

Обхват на проучването

Проучването се провежда на територията на България сред около 100 юридически лица – организации, образователни институции и други. То има национален обхват, без да претендира за национална представителност.

Време на провеждане

13 септември 2010 – 15 октомври 2010

Методи на проучването

1. Онлайн анкета

Съдържа 25 въпроса от затворен тип, с допълнителна възможност при някои въпроси за отговор от отворен тип. Анкетата беше публикувана в сайта на проекта. Анонсирана беше чрез:

- банери в сайта на ФПББ (www.bcaf.bg),
- Информационния портал за НПО в България (www.ngobg.info),
- писмена покана чрез е-мейл до организации, училища, градини, болници – над 300 адреса;
- facebook.

Анкетата беше отворена за потребители от 14.09.2010 до 4.10.2010.

Попълването ѝ изискваше регистрация, за да се предотврати многократно влизане на един потребител.

На анкетата са отговорили общо 65 юридически лица, които са се определили като: 54 НПО-та, 1 професионална, 4 училища, 1 църковно настоятелство, и 5 други.

От тях: 37 са в София, 19 в областен град, 2 в голям град, 5 в малък град, 1 в село.

2. Фокус-групи

Фокусираните дискусии бяха две – една в София (5.10.2010) и една в Пловдив (8.10.2010). Участниците имаха за задача да коментират какви са проблемите на младежкото доброволчество в България, да предложат възможни решения, да коментират резултати от анкетата.

3. Деск-рисърч

Включва интернет проучване на сайтове и публикувани в тях документи на организации, работещи по темата за младежкото доброволчество.

4. Свободно индивидуално интервю (face-to-face)

Въпреки че не бе заложено в заданието, индивидуалното интервю бе възприето като допълнителен инструмент на проучването. Това даде възможност за изясняване на въпроси и достигане до информация, която иначе остава под повърхността.

ПОНЯТИЯ, с които проучването работи

В подготвителния период установихме липса на официално приети базисни понятия, свързани с доброволството. За нуждите на проекта приехме няколко работни определения и ги публикувахме в сайта на проекта. В хода на проучването никой от респондентите не изрази несъгласие и не постави под въпрос така формулираните определения.

Доброволец е човек, който прави нещо добро за другите, без заплащане и по своя воля.

Доброволчество, доброволен труд: Дейност извършвана без заплащане в полза на други хора, извън рамките на семейството и домакинството.

Трудът на доброволеца не е заплатен, но може да бъде овъзмезден по други начини (награди, обучения, и пр.). Оправданите разходи на доброволеца, направени по време на доброволния труд, е обичайно да бъдат покрити от организацията - транспорт, храна, материали и др.

Организирано доброволчество: Доброволен труд, организиран и ръководен от институция, организация.

Младежко доброволчество: Доброволен труд, извършван от хора на възраст от 14 до 29 години¹.

Детско доброволчество: Доброволен труд, извършван от хора на възраст до 13 години.

ПРОУЧВАНИЯ ДО МОМЕНТА

През последните 20 години в България са правени относително малко проучвания на доброволния труд у нас.

Първото е от *април-май 2002 г.* – **„Изследване на доброволния сектор в България”** на Фондация „Общество и информация”. То е единственото национално представително и е най-мощното правено до момента. Изследва мотивацията и практиките на доброволния труд.

¹ Според Европейските стандарти младежката възраст е до 35 г. За целите на това проучване снижихме горната възрастова граница по няколко причини – за да направим резултатите съпоставими с предходни проучвания, и поради културни особености в България.

През **октомври-ноември 2009** е проведено проучване „**Ангажирането на служителите в социално отговорните програми на бизнеса**”. То е поръчано от Фондация „Помощ за благотворителността в България” и е реализирано от Социологическа агенция Алфа Рисърч.

През **октомври 2009** Институт „Отворено общество” включва в омнибусното изследване „Гражданското общество и дарителството” въпрос за доброволния труд.

От **2010 г.** е „**Volunteering across Europe – Bulgaria**” (*Country report*) - национално проучване на италианската организация SPES - Centro di Servizio per il Volontariato del Lazio (Център за доброволческа дейност в област Лацио) и Българския център за нестопанско право, (с автор Хермина Емирян от българска страна, публикувано само на английски език). То е качествено по своя характер, като количествените показатели в него са цитирани от проучването от 2002 г.

ДОБРОВОЛНИЯТ ТРУД в България

ПРЕДИ И СЛЕД

Участниците във фокус групите съвсем ясно очертават две граници в развитието на българското доброволчество.

1989 г. е безспорна граница за всички участници. Времето преди смяната на режима се описва като време, в което за 45 г. свободното сдружаване и доброволният труд са били забранени от държавата. В този период се търсят едни от основните причини за отрицателните нагласи на „поколението на родителите” – участието в задължителни мероприятия (съботници и бригади), възприемани като трудова повинност.

2000 г. е граница, очертана от участниците в студентска възраст. Границата „преди десет години”, макар и интуитивно определена от тях, е време, за което действително можем да съдим, че доброволният труд у нас има подем.

„Нуждата от доброволци е актуална от последните години. В последните години има автентични НПО. Гражданския сектор набра скорост, тогава се появи и нуждата.”

В този период се създават нови структури, насочени специално към работа с млади доброволци. Сред примерите са Националният алианс за работа с доброволци в Пловдив (регистриран през 2000 г.), CVS България - Сдружение за доброволчески труд (активно от 1998 г., регистрирано през 2002 г.).

През 2006 г. е създаден проектът за закон за доброволството (от Българския център за нестопанско право), който урежда обществените отношения, свързани с организираното полагане на доброволен труд.

След 2000-та година са положени във времето и цитираните проучвания.

ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО – много или малко

Количествените данни за доброволците и техния труд в България са малко и несигурни. Обичайно цитираният показател (в последващи проучвания и в медиите) е от проучването от 2002 г., според което едва 6% от българските граждани взимат участие в доброволчески дейности².

По данни на Отворено общество от края на 2009 г., 16% от българските граждани са оказвали „подкрепа на гражданска организация или човек в

² Фондация „Общество и информация”, „Изследване на доброволния сектор в България”, 2002

нужда чрез доброволен труд”³. По-високият процент можем да си обясним с втората част от отговора - „човек в нужда”.

За сравнение, по данни на CVS-България доброволен труд в Румъния полагат над 20% от гражданите.

Според анализ на Евробарометър от 2006 г. всеки 3-ма от 10 европейци декларират, че са активни в доброволчески дейности, а около 80% от участниците в анкетата определят доброволчеството като важна част от демократичния живот в Европа.

По данни на CEV (Европейски доброволчески център) повече от 100 милиона европейци са ангажирани с доброволчески труд.

Над 200 младежи от различни държави от Европейския съюз са положили доброволчески труд в България през периода 2000-2008 г. Няма данни колко българи са извършвали подобна дейност в други държави от ЕС.

Количествено измерване специално на доброволчеството сред младите хора у нас не бе намерено. Няма данни и колко българи са участвали в доброволчески програми в други държави от ЕС. От всички доброволци у нас през 2002 г. 7% са били на възраст до 18 г., а 25% между 18 и 30 г.⁴

За сравнение, в САЩ младите хора (на възраст от 12 до 18 г.), които работят доброволно, са близо два пъти повече от възрастните (55% срещу 29%), като 39% от тийнейджърите редовно полагат доброволен труд⁵.

Субективното усещане на участниците във фокус групите е, че доброволчеството в България е недостатъчно разпространено, но има подем. Сравненията често вървят по линията „България – и – на запад”, като западът е не само Европа, но и Америка (САЩ), откъдето са внесени модели.

Картината, която може да бъде обрисувана, е вода, в която има хвърлени множество камъни, с очертани концентрични кръгове около всеки от тях. „Много” са доброволците, стоящи близо до някой от тези центрове. Там има и информация. Малко, липсващи и с отсъстваща информация са полетата между тях.

³ Институт Отворено общество, „Гражданското общество и дарителството”, 2009

⁴ Фондация „Общество и информация”, „Изследване на доброволния сектор в България”, 2002

⁵ [A national study](#), conducted by the Corporation for National and Community Service, with the U.S. Census Bureau and Independent Sector, 2005.

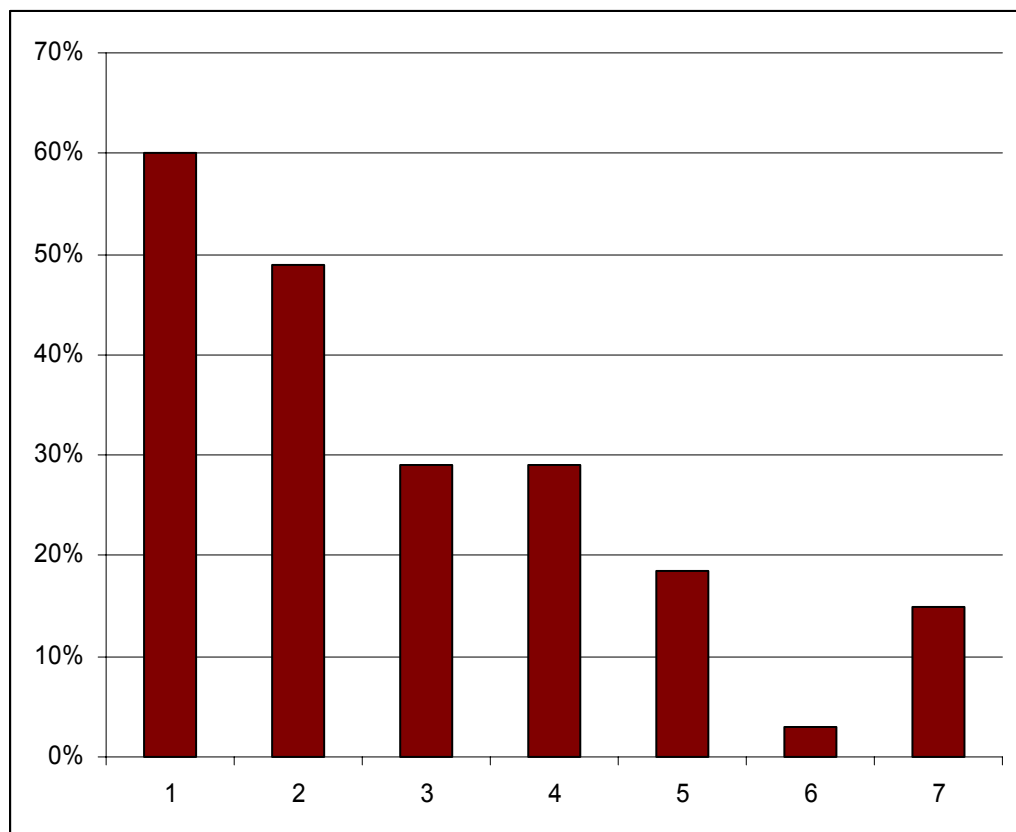
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА

Ще разгледаме едновременно препятствията и възможностите за развитие, тъй като именно по този начин участниците в дискусиите и интервюта коментираха темите.

Ще цитираме първо само резултатите от анкетата, а после подробно ще разгледаме всеки от факторите по-долу, като използваме и информация от фокус групите и интервюта.

ПРЕПЯТСТВИЯТА

Участниците в онлайн анкетата подреждат по следния начин факторите, препятстващи или затрудняващи развитието на доброволството в България. (Общо процентите са повече от 100, тъй като респондентите са посочили повече от един отговор)

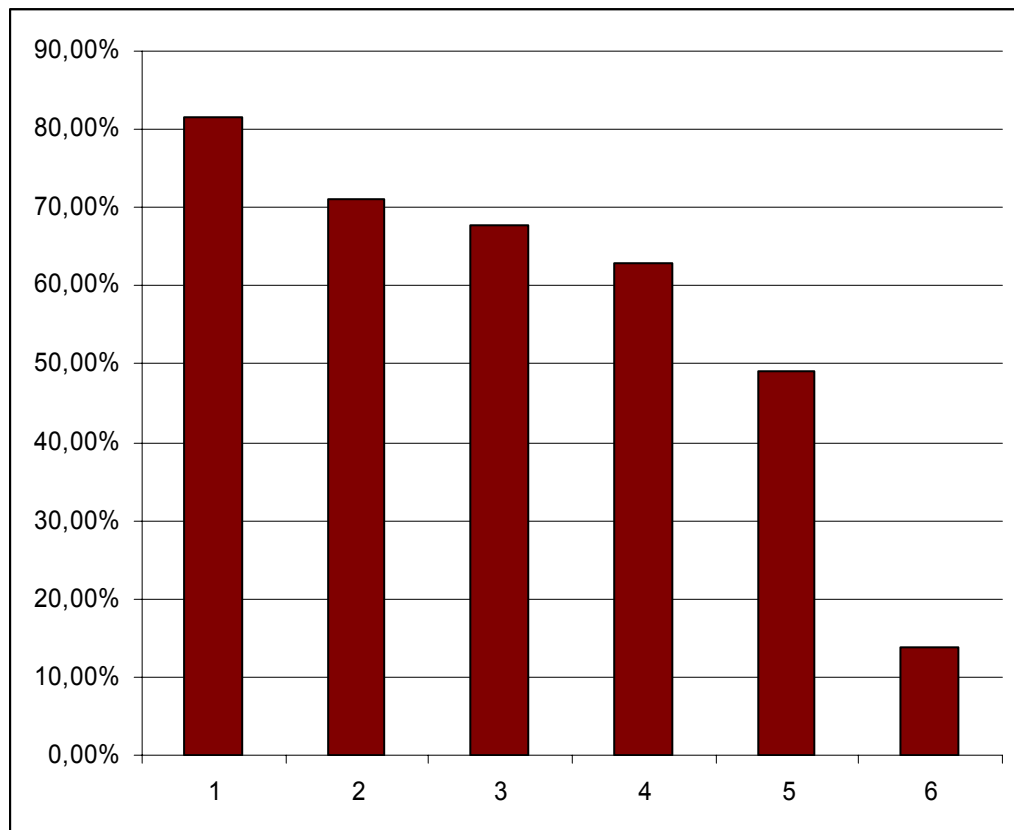


- 60% от отговорилите са посочили като проблем липсата на финанси за организирането на доброволци. (тежест 29,3%)
- 49% от отговорилите срещат трудности в мотивирането и организирането на доброволците (тежест 24%)
- 29% са затруднени от липсата на човек, който да се занимава доброволците (тежест 14,3%)

- 29% определят като пречка липсата на правна регулация (тежест 14,3%)
- в 18,5% от случаите естеството на работата не позволява наемането на доброволци (тежест 9%)
- по-малко от 3% смятат, че доброволството има лош имидж (тежест 1,5%)
- 15% намират трудностите в други, неизброени по-горе фактори (тежест 17,5%)

ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ЗА РАЗВИТИЕ

Участниците в онлайн анкетата подреждат по следния начин факторите, които биха увеличили/ насърчили благотворителността (доброволчество, дарителство) сред децата и младежите? (Общо процентите са повече от 100, тъй като респондентите са посочили повече от един отговор)



- 81,5% от отговорилите са посочили като ключова активност на организациите с нестопанска цел (тежест 23%)
- 71% определят като фактор за развитието семейството и примера в него (тежест 20 %)
- 67,7% са посочили медиите и разчитат на тяхната активност (тежест 19,1%)
- 63% смятат, че училището е определящ фактор (тежест 17,8%)

- 49% сочат въвеждането на правна регулация (закон за доброволния труд) (тежест 13,9%)
- едва 13,8% от отговорилите (с тежест 3,9%) определят като фактор активността на религията/ църквата

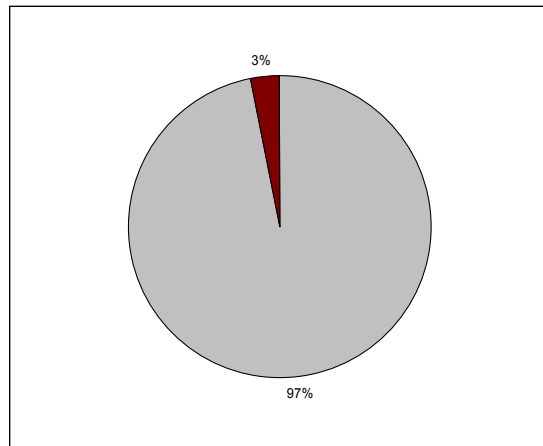
ФАКТОРИ НА РАЗВИТИЕТО

Имиджът на доброволния труд

По-малко от 3% смятат, че доброволството има лош имидж

Имиджът на доброволния труд и на доброволеца са проблемни. Ако съдим по резултата от анкетата да си доброволец би трябвало да е добре прието, дори престижно. Разговорите в групите, обаче, извадиха на яве следните проблемни точки:

- Има поколенчески различия в семействата, старото поколение има лошо отношение към доброволния труд – виж. *Семейството, родителите*
- Има пренебрежително отношение на връстниците – който работи без пари е „будала” – Виж. *Парите, бедността*.
- Има допълнителни пречки при подкрепа на, да ги наречем, „непопулярни каузи” – например работа в ромска общност
- Работодателите не оценяват опита от доброволен труд – Виж. *Мотивацията*.



„В училище никога не се е говорило, нито в университета, нито в семейството”

„Доброволците по никакъв начин не са стимулирани и признати”

„Имиджът на доброволството не е толкова добър, колкото казва анкетата. Питали са ме колко ти плащат, казвам нищо правя го за удоволствие. Казват ми: Ти нормална ли си?”

„Хората са резервирани към различните - различни етноси и религии, не искат да имат контакт. Няма мотивация. Хората често си мислят че са над тези неща, че за тях това е принизяване.”

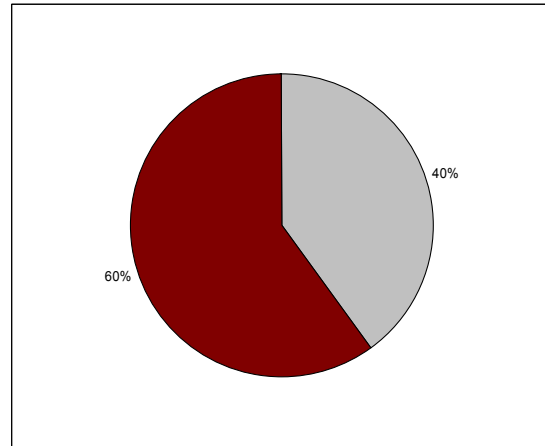
„Нашето общество е крайно недорасло. Да искаш да правиш нещо безвъзмездно изглежда съмнително. Или те обявяват за невменяем, излиза, че си тъмен бизнесмен.”

Парите, бедността

За 60% от отговорилите в анкетата проблем са липсата на финанси за организирането на доброволци.

Темата за парите бе съществена част от разговора на фокус групата в Пловдив, но бе коментирана горещо и в София. Проблемът има два аспекта:

- общото усещане за недостиг на пари за нормален, спокоен живот на семействата и отделните индивиди, което е във връзка с мотивацията на доброволците, и
- недостига на ресурси, които да обезпечат дадена инициатива.



Участници посочиха, че *„повечето ученици и студенти предпочитат да припечелят нещо в свободното си време. Иначе желанието го има, но за без пари не искат да работят.“* И че дори символичното заплащане - *„може да е за 5-10 лева“* или *„дори да е за кафе и сандвич“* - би имало мотивиращ ефект.

Покриването на разходите на доброволците се сочи като задължително, но се допуска и даване на „джобни“, ако доброволците са ангажирани за по-дълго време.

„Положението на хората е бедно. Те са затормозени как да изкарат на същия си. Никой не иска да мисли как да прави добро, защото мисли как да си купи хляб. Не им е в приоритетите. Ако материално държавата е по-добре, хората ще бъдат спокойни.“

„Безпаричието“ и фактът, че хората работят на 2-3 места, за да оцеляват, бе изтъкано като проблем и в малкия град (както се самоопределиха от Хисар).

Участниците в групата обясниха, че пречката „липса на пари“ се отнася и за случаите, когато са необходими ресурси, които да обезпечат самата инициатива. Беше даден пример, когато доброволците сами купуват материалите, с които ще работят за каузата.

Решението на това затруднение се търси в писанието на проекти и осигуряването на подкрепа от корпоративни дарители. Като успешен бе даден пример как фирмите в Пловдив подпомагат доброволчески инициативи „в натура“ – хотел за нощувките, зали за събитието, печат на тениски, сладкиши за участниците и пр.– срещу реклама.

Даряването на пари от самите доброволци се посреща с неодобрение - „Грешно е да се събират пари от доброволците”. Участниците откриват конфликт между това да работиш доброволно и да даряваш средства. Пренася се недоверие от злоупотреба с пари за лечение върху дарителството изобщо. „Когато доброволците са само доброволци те са изравнени като статус”.

Изтъкнато бе многократно и в различен контекст, че обществото ни е много материално ориентирано (и че това не е добро). „Проблемът е в културата”. Подчертано бе, че доброволците срещат неразбиране защо работят без заплащане – у родителите си, у връстниците си, че биват определяни като „будали”, „балъци”, като „нецеленасочени”.

Информацията

Потокът, количеството и качеството на информацията, насочена към потенциалните доброволци, не беше посочена експлицитно като отговор в анкетата. Тя обаче бе сочена за ключов проблем по време на груповите дискусии. Темата за информацията съпътстваше темата за мотивацията (и културата, и манталитета) и не рядко биваха коментирани едновременно.

Общо бе съгласието, че „няма достатъчно информация” и че това е вероятната причина да има толкова доброволци – „хората не знаят, че има възможност”, „хората искат да работят, но не знаят, че има такова нещо”.

„Много често не могат да се съберат достатъчно участници и сме искали от помощ от други организации. Няма достатъчно информация – много често децата не знаят за тези организации, за клубовете, за възможността.”

Впечатленията на респондентите беше, че информацията достига по-скоро случайно до потенциалните доброволци и „от уста на уста”. Беше изказано единично мнение, че ако си активен, и търсиш, можеш да намериш информация.

„Много организации работят с доброволци, но имаме малко връзка помежду си. И това е една от основните причини да не се популяризира доброволчеството.”

Беше изтъкано, че големи организации в един град нямат общи инициативи, дори съществува конкуренция между тях и причината е на управленско ниво, а не между техните доброволци.

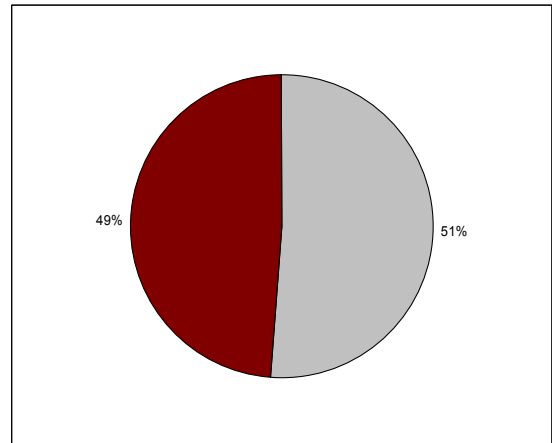
„Организациите не се заявяваме достатъчно и това е причината. Правим невероятни неща, а колко малко хора знаят за това. Медиите не са ни виновни, виновни сме си ние. Не им подаваме информация и достатъчно интригуваща.”

Идеи: Предложено бе (Невена Пашова, София) веднъж годишно, в един и същи ден всички организации и клубове да представят себе си, с какво се занимават, какво предлагат на децата. Групата в Пловдив, също както и софийската, оцени идеята като добра.

Мотивацията – между алтруизма и прагматизма

49% от отговорилите срещат трудности в мотивирането и организирането на доброволците

Национално представителното проучване от 2002 г.⁶ сочи, че 56% от българските доброволци работят, за да бъдат полезни на нуждаещите се, 17% са водени от желанието да обменят социален опит и да си създадат нови приятели и полезни контакти, 12% отдават значение на знанията и уменията, които ще придобият.



Участниците във фокус групите подчертано се интересуваха от тази тема и я сочеха като ключова. Акцент в коментарите бе поставен върху практическите ползи за самите доброволци.

Повече затова: *виж Мениджмънт - Мотивиране*

Морал, култура, религия

Прагматизмът в доброволния труд, поставянето под съмнение на ползата от него, се сочи от респондентите като културен проблем, камъкът, в който се спъват усилията им. *„Това е проблем на обществото ни. Културата ни е твърде материална.”*

Младите хора описват объркана ценностна система, липса на ориентири. *„Липсват стойности”.*

„Хората в България са по-скоро индивидуалисти, отколкото да мислят за обществото, за общото благо. Това е част от нашата народопсихология. В сравнение с Америка - те са повече общност.”

Любопитно е съществуването на противоречащи си, почти взаимно изключващи се тези за религията и мястото на религиозните организации.

⁶ Фондация „Общество и информация”, „Изследване на доброволния сектор в България”, 2002

За едни отсъстващата църква (в смисъла на религиозна институция) е „голям проблем” и обяснение за съществуващата ценностната система, за „материалната мотивация”. С вярата и църквата се свързват „даването, вършенето на добри дела”. „Атеистичното общество обърка хората. Религията е част от морала.”

За други слабото влияние на религията е предимство за нашето общество. „Това е което прави българския народ по-толерантен”. „Религията е силно дискриминираща много групи от обществото. Това че сме по-скоро атеистично общество в България е само в плюс за нас.” „Атеизмът прави българския народ по-толерантен.”

Религията се приема добре по-скоро като философия, като вяра в добрината.

Частен случай, който може да се провери и другаде
В град Раковски католиците са затворена общност. Те не приемат друг, освен църквата, да организира доброволчески акции. Общността се съпротивлява. (НАРД).

Общностите

Българското общество е странно, неясно, постмодерно парцелирано. Общностите са практически всякакви и за тях могат да бъдат направени множество верни и едновременно с това противоречиви съждения.

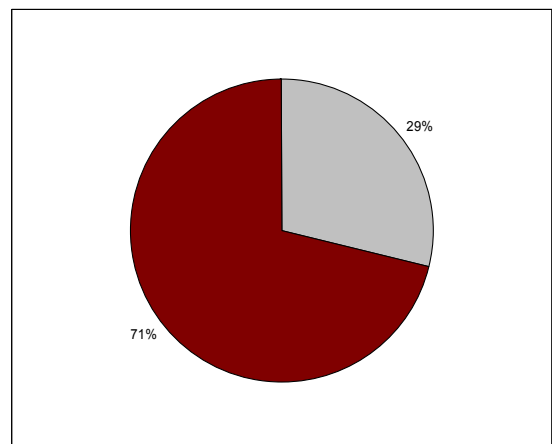
Тези, които ни се струват най-важни, са:

- Усещането за принадлежност към общност или желанието да си признат като принадлежен е условие и мотив за доброволчество.
- Съвременните хора принадлежат към няколко общности, и рядко се чувстват силно принадлежни към една от тях.
- Необходимостта за принадлежност към общност може да бъде водеща за привличането на деца и младежи към доброволчески клубове.
- Съществуват общности, които правят добро за други, различни от тях, общности (например, йога клуб за старчески дом).
- Липсата на традиционните общности в града – паството, махалата - отваря пространство за разгръщане на нови „играчи” – клубовете, организациите.

Семейството, родителите

71% определят семейството и примера в него като важен фактор за развитието на доброволчеството

Одобрението на родителите е важно и определящо за младите хора (дори при взимане на решения за поставяне на пиърсинг и татуировки, споделят от НАРД). Отношението на родителите към доброволния труд



също има голяма тежест и може да предопредели решението.

Респондентите споделят, че много често родителите се съмняват в безкористните намерения на приемащите организации, подозират, че са „секти“. Като цяло има „слабо доверие в организациите“.

Родителите имат лошо отношение към доброволството, „за тях то не е готино, не е fun“. Причината търсим в годините на псевдо-доброволния труд от времето на комунизма.

От друга страна, респондентите намират надежда в новите семейства. „Има млади, които сега създават семейства. Те са минали един период на „влюбване“ в доброволството, и те ще възпитават децата си. Трябва да се сменят няколко поколения. Отнема време.“

Има изолирани случаи, в които родители сами търсят доброволческата организация, за да „превъзпита“ дете с поведенчески проблеми.

Примери за добри практики за печелене на родителско доверие:

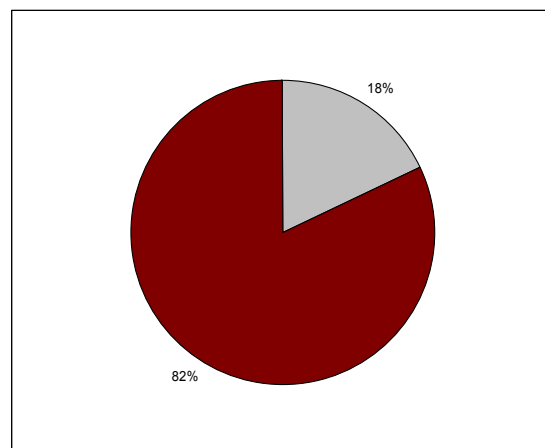
- Организацията провежда среща с родителите. След 2-3 срещи родителите преодоляват недоверието, разбират с какво се занимават младежите;
- Младежите искат писмено разрешението на родителите си – особено при пътувания. Координаторът дава телефона си, за да бъде търсен по всяко време от родителите;
- Връчване на Грамоти на родителите като израз на благодарност (НАРД).

Нестопанските организации

81,5% от отговорилите в анкетата са посочили като ключов фактор активността на организациите с нестопанска цел

Нестопанските организации са основното действащо лице – те внасят моделите, провеждат обучения, организират кампании. Затова и съвсем обяснимо очакванията са насочени предимно към тях. Проблемните области, в които те имат да работят, са:

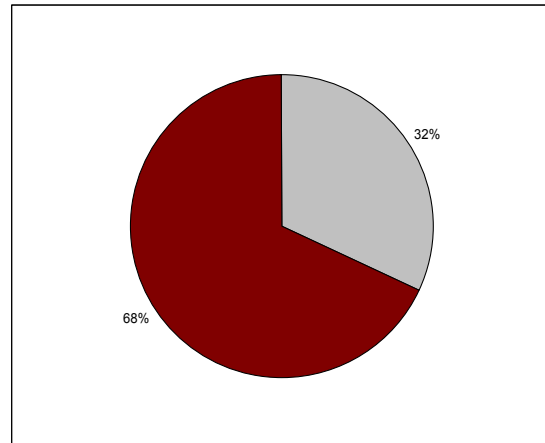
- имиджа на доброволния труд
- имиджа на самите организации
- разпространяване на информация – по-широко, по-активно
- коопериране между организациите
- професионализиране на работата с доброволци



Медиите

67,7% са посочили като ключов фактор медиите и разчитат на тяхната активност

Медиите, от една страна, са информационен посредник. Често организациите използват медии, за да обявяват своите кампании и така да набират доброволци. От друга страна, медиите имат силата да формират моди, да налагат образи. С това можем да си обясним изключително високото очакване към тях.



Респондентите имат различен опит с медиите. Едни са по-скоро доволни, други се оплакват, че добрата новина не е новина.

Отчита се фактът, че големи доброволчески кампании бяха отразени в медиите, главно електронните. Предимство в медиите има екологията, смятат респондентите, защото е модерна тема.

Някои изказват съжаление, че журналистите нямат аналитичен интерес към темата (цитира се изключението в. Капитал). Споделен бе опит, че прессъобщенията се копират дословно и ако организацията умее да пише прессъобщения, попада в информационния поток. Споделен бе и случай на искане на пари (200 лева, в Пловдив), за да бъде отразен доброволчески лагер.

“В днешно време има много канали на информация. За младите хора по-важни са социалните мрежи, отколкото вестниците”.

ВИП-персоните

Противоречиво и нееднозначно е отношението към популярните личности или ВИП-персоните, които се ангажират с подкрепа на каузи чрез участие в благотворителни ТВ предавания или в акции.

Като цяло, участието на „звездите“ в ТВ проекти като актуалните в момента „Великолепната шесторка“ и „Байландо“ не се разбира като доброволен труд. Съмнително е, че „звездите“ могат да мотивират младежите през екрана, да им служат за пример.

Има голяма доза мнителността към ВИП-персоните. Съществува сериозно подозрението, че те участват предимно, за да си правят реклама. Не вярват, че участието им е безплатно.

„Може да не са взели една стотинка, но участието им е реклама. Като участват си правят реклама. Те имат сметка от това.”

И все пак има изключения, затова въпросът би трябвало да се разглежда за всяка личност поотделно (case by case). Пример за несъмнен имидж има футболистът Димитър Бербатов, като той е популярен най-вече с фондацията си, и не толкова, че е Посланик на добра воля на УНИЦЕФ.

Има известни личности, които са органично свързани с дадена кауза. Тяхното участие може да има ефект, да привлича. Примери за това са музикантите Елица и Стунджи и отношението им към еко темата. *„Има много хора, които се влияят. Защото техния идол е там, биха подкрепили.“*

Респондентите смятат, че среща на популярна личност на живо с хора би била по-ефективна от ТВ участие. По добре е певецът да отдели три месеца да учи деца да пеят, отколкото три месеца да пее в благотворително шоу. *„По телевизията е чуждо и далечно.“*

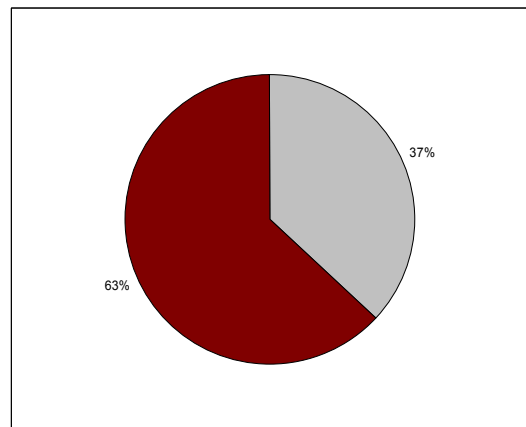
Единодушие има по отношение на участието на политическите лидери в благотворителни акции – *„винаги е бомба“*. Политикът винаги ще бъде подозиран, че има ПР-цели, а не отношение към каузата. Ако политикът е силният на деня, той може да привлече хора за дадена акция, но в дългосрочен план това няма да повлияе добре имиджа на доброволния труд.

Ако водещото лице на дадена акция е музикант, участието на политици би увеличило ефекта. Но политиците да нямат водеща роля. *„Най-добре без политици.“*

Училището

63% от анкетирания смятат, че училището е определящ фактор за развитието на младежкото доброволчество

Училището, освен семейството, е търсен партньор от организациите. Училищната възраст е времето, а училището е структурата, когато и където може по най-естествен начин да се възпита отношение към доброволството.



„Деца не се свикват от малки да приемат хора, по-различни от тях. Ролята на учителите и училищата е огромна в случая. Ако се научат от малки да участват в такива инициативи, по-голям е шансът да продължат да го правят и когато пораснат. На 35-40 е по-трудно да започнеш.“

„Децата имат много повече свободно време, нямат ограничения на възрастните и могат много по-лесно да се привлекат. Доброволчеството трябва да се въведе в училището, да има групи.“

В училищата, обаче, няма система, политика. Всичко е въпрос на случайност – НПО избира да работи в дадено училище, активен учител създава доброволчески клуб.

„Само една личност може да е причина за възникване на доброволчески център.“

„Децата всеки ден звънят и питат какво ще правим, а сред възрастните не може да се намери един човек за доброволна дейност“ (с. Труд, Пловдивско).

Дискусионен е въпросът кой трябва и може да въведе промяната в училището. За едни естествено е това да е НПО-то, което „влиза“ и, грубо казано, свършва работата. За други е необходимо училището да приеме доброволчеството за свой приоритет, да го включи в програмата си.

Университетът

Висшето училище изцяло отсъства от картината. Въпреки, че не малка част участниците в групите бяха студенти, университетите не бяха споменати – нито като институция (субект, фактор), нито като място. Студентите придобиват доброволческия си опит другаде. Те продължават връзките си с организацията, която ги е привлякла в ученическа възраст, или намират НПО, което преследва харесвана от тях кауза, или пътуват по програми в Европа.

„Студентите се зарибяват в Европа и се връщат толкова ентузиазирани, че продължават.“

Единственото изключение, за което получихме информация в свободен разговор, е Американският университет в Благоевград. Този университет (както и другите американски училища у нас) има целенасочена политика да насърчава своите студенти да организират и провеждат доброволчески инициативи. За целта им осигурява изцяло необходимата им материална база. (Заслужава си да се проучи детайлно).

Фирмите

Компаниите попадат по три параграфа във фокуса на проучването - веднъж като набиращи служители (*виж Мотивиране*), и втори път – като инициатори на благотворителни акции, и трети път – като спонсори (*виж Парите, бедността*.)

Някои фирми имат свои CSR-програми (Корпоративна социална отговорност) и с помощта на НПО насърчават своите служители да участват в доброволчески дни. Много често персоналът на високо технологичните компании се състои именно от млади хора между 21 и 35-годишна възраст. Това е втори шанс за тях да опитат да бъдат

доброволци, ако вече не са го правили в ученическа или студентска възраст.

„Ако моята фирма организира, има по-голям шанс да се включа, отколкото сама да тръгна да си търся. Ако работодателят се ангажира...”

Правната регулация, законът

29% определят като пречка липсата на правна регулация, а 49% сочат въвеждането на правна регулация (закон за доброволния труд) като възможност за развитие

В дискусиите темата се поддържаше предимно, но не само, от организациите, които са работили по проекто-закона или тези, които работят „професионално” с доброволци.

България е единствената европейска държава, в която няма такъв закон – закон, който да регламентира доброволството. Това е пречка за НПО-та и компаниите, които работят с доброволци. Нито възложителите на работата, нито доброволците имат яснота за отговорността.

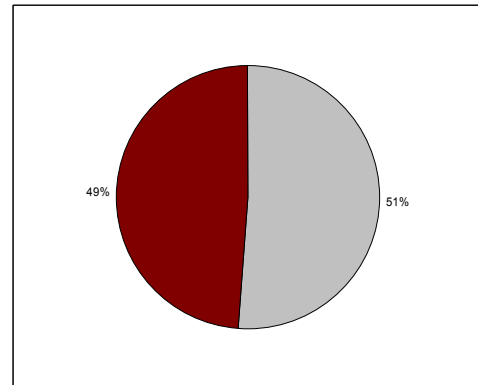
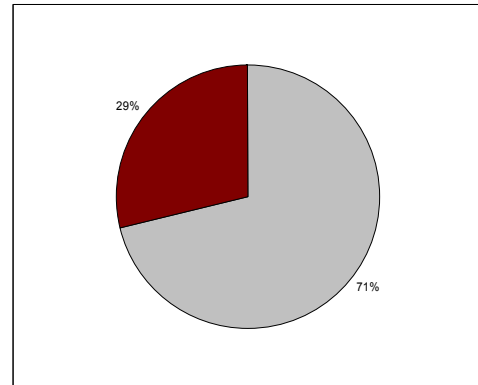
„Регламентът няма да е стимул, но задава правилата на играта.”

Най-видим е проблемът при организации, чиито дейности са свързани с по-голям риск (БДЗП изпраща доброволци да се катерят, да закачат гнезда върху електрически стълбове, и пр.). В тези случаи „работодателят” няма как да осигури „работника” срещу евентуален инцидент. Застрахователните компании не предлагат застраховка на доброволци, а само на служители.

Липсата на законно договаряне между „работодател” и доброволец, е причина организацията да не може да командирова легално доброволеца, за да отчете това като свой разход.

Законът би изяснил и на доброволците какво могат да изискват от своите работодатели, и да имат по-отговорно отношение към поетите ангажменти.

Участниците са на мнение, че закон ще има, когато обществото е дозряло.



МЕНИДЖМЪНТ НА ДОБРОВОЛНИЯ ТРУД

Организациите, работещи с доброволци, са в различна степен дисциплинирани и професионални по отношение на мениджмънта на доброволците. Обобщение, валидно за всички, не може да бъде направено. Прави впечатление, че мениджмънтът е на по-високо ниво в структурите, работещи с по-голям брой доброволци (над 50 и над 100 души годишно) и/или онези, чиято мисия или основна цел е работата с доброволци. При тях може да се говори за професионално отношение и желание за развитие в областта на управлението на доброволния труд. Тези типове организации имат опит (и позитивен, и негативен), който може да бъде използван, анализиран, мултиплициран.

КОЙ ИЗПОЛЗВА ДОБРОВОЛЦИ И КОЛКО

По данни на предходните проучвания 95% от доброволците се използват от неправителствени организации, в това число и читалища. В останалите 5% можем да открием примери за държавни и общински структури, училища, детски градини.

Неизследвани досега са младежките структури на политическите партии. Участието на техни представители в едната фокус група показва непознаване, изненада и любопитство от страна на нестопанските организации. Младежките партийни структури по същността си и според статута си са граждански организации с нестопанска цел. Те развиват проектна дейност и използват голям брой доброволци.

Организациите, използващи значителен брой млади доброволци, могат да бъдат най-общо представени така:

Български клонове на международни организации, работещи с доброволци

- *Български червен кръст*
„Българският червен кръст има над 160 000 членове, десетки симпатизанти, хиляди доброволци”
- *Каритас*
- *УНИЦЕФ*

Посреднически организации (професионални)

- *Национален алианс за работа с доброволци (НАРД)*. Създаден преди 10 години (през 2000 г.) в Пловдив, днес НАРД е най-голямата национална мрежа в страната. Включва 8 регионални, 17 местни доброволчески центрове и 6 Центъра за обществена подкрепа. Годишно работи с около 500 доброволци – набира ги, обучава ги, ръководи работата им.
- *CVS - България*

Национални организации

- *Българското дружество за защита на птиците – над 100 доброволци годишно*
- *WWF*

Младежки организации

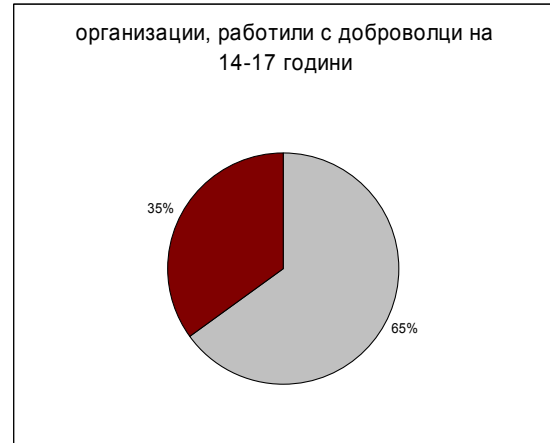
- *ИМКА – Пловдив, Габрово*
- *Национална скаутска организация*

Младежки партийни структури

- *Младежкото БСП има около 5000 - 7000 члена, които са доброволци.*
- *Младежкото ДПС има над 20 000 членове и мобилизира още около 2000 симпатизанти за доброволни дейности.*

По данни на нашата онлайн анкета, с непълнолетни доброволци в ученическа възраст (14 – 17 г.) са работили през последната година 35,4% от отговорилите, а с млади хора (18 - 29 г.) – близо 71% (83% от всички отговорили са НПО).

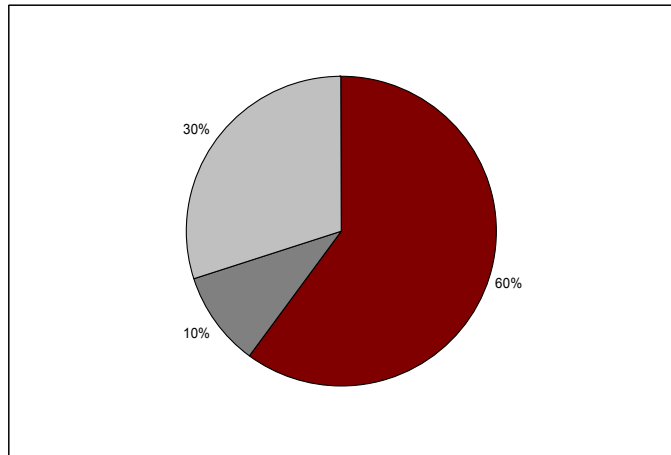
С деца доброволци (до 13 г.) не са работили през последната година 68% от отговорилите (а отговарят едва половината). Младежи доброволци (от 14 г. до 17 г.) не са използвали 27,5% от отговорилите организации.



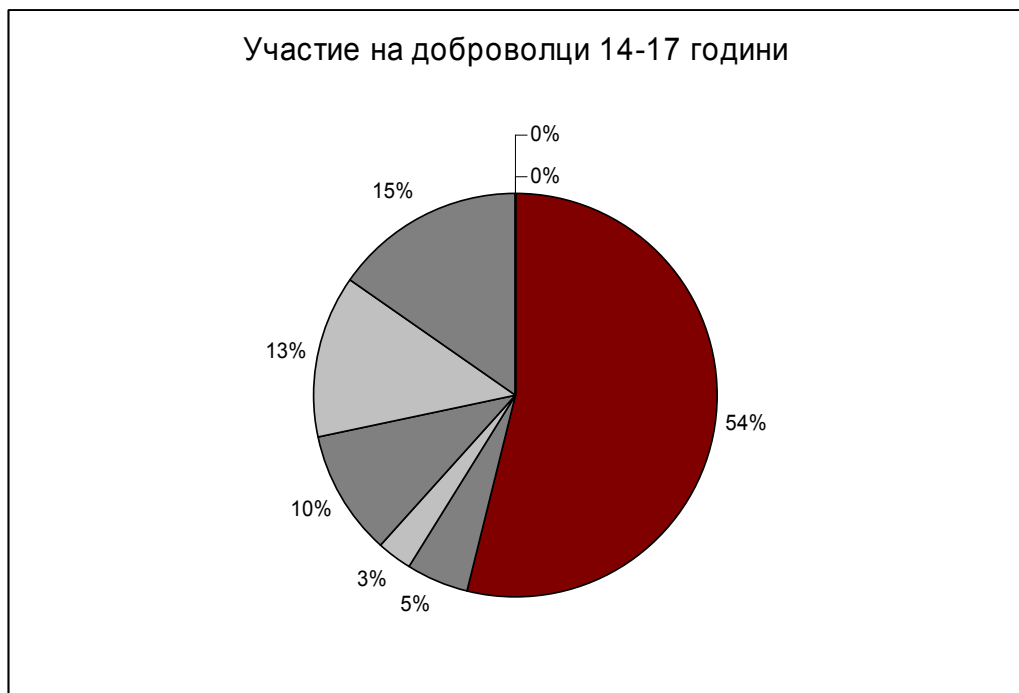
КОЛКО ЧЕСТО

На въпроса „Колко често сте използвали доброволци през последната година?“, 68% признават, че не знаят или изобщо не посочват отговор.

От отговорилите 60% твърдят, че са използвали доброволци инцидентно. Едва 10% посочват брой часове. Останалите не дават отговор.



Инцидентна е работата с доброволци на възраст 14-17 г в 54% от случаите, а при групата 18-29 г. – 29%. Прави впечатление, че при доброволците на възраст 18-29 г. и над 30 г. има лек ръст в броя часове доброволен труд спрямо тийн-възрастовата група.



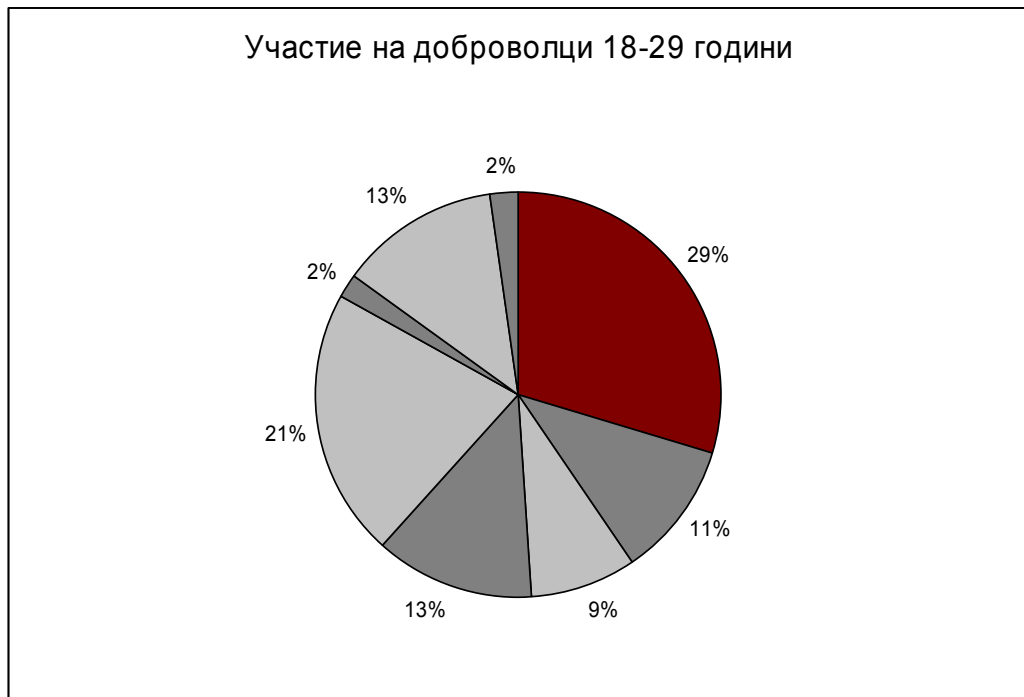
Участие на доброволци на възраст от 14 до 17 години

- инцидентно, при отделни акции - 53.85%
- доброволчески стаж – 1-3 седмици годишно - 5.13%
- над 4 седмици годишно - 2.56%
- 1-5 часа месечно - 10.26%
- 6-20 часа месечно - 12.82%
- 21-40 часа месечно - 0%
- над 40 часа месечно - 0%

- не знам - 15.38%

Участие на доброволци на възраст от 18 до 29 години

- инцидентно, при отделни акции - 29.79%
- доброволчески стаж – 1-3 седмици годишно - 10.64%
- над 4 седмици годишно - 8.51%
- 1-5 часа месечно - 12.77%
- 6-20 часа месечно - 21.28%
- 21-40 часа месечно- 2.13%
- над 40 часа месечно - 12.77%
- не знам - 2.13%



ЗА КАКВО СЕ ИЗПОЛЗВАТ

В най-голяма степен доброволците се използват като участници в еднократни и кратковременни акции и събития – 47 от 51 случаи, на второ място – като участници в програмни/ проектни съвети или комисии – 26 от 51, а на трето – за набиране на средства – 24 от 51.

дейност	брой	тежест
участие в управителните органи	11	6.83%
участие в програмни/ проектни съвети или комисии	26	16.15%
предоставяне на услуги на бенефициенти (клиенти)	20	12.42%
застъпнически дейности	15	9.32%
набиране на средства	24	14.91%
участие в еднократни и кратковременни акции и събития	47	29.19%
предоставяне на специализирани про-боно услуги в професионалната област на доброволеца: счетоводство, преводи, комуникации, юридически съвети и др.	2	1.24%
изработване на сувенири и предмети за продажба	7	4.35%
друго	9	5.59%

Деца на възраст **от 14 до 17 години** (преди пълнолетие) участват в следните доброволни дейности:

дейност	брой	тежест
информационни и комуникационни дейности – интернет сайтове, социални мрежи, медийни участия и др	26	21.31%
изработване на сувенири и предмети за продажба (мартеници, картички, сурвачки, фигурки, рисунки и др.)	7	5.74%
набиране на средства /продажба на сувенири	5	4.10%
еко-дейности извън града – почистване на планини, залесяване	8	6.56%
еко-дейности в града – почистване на паркове, боядисване на пейки	8	6.56%
дейности в училището и училищния двор – почистване, боядисване	7	5.74%
грижа/социализация за възрастни хора	3	2.46%
грижа/социализация за болни хора	1	0.82%
грижа/социализация за деца	4	3.28%
обучение на деца и младежи (чужд език, изкуства, спорт, друго)	7	5.74%
грижа за животни	3	2.46%
друго	9	7.38%
нямаме такива доброволци	8	6.56%

Доброволците на възраст **от 18 до 29 години** участват в следните доброволни дейности:

дейност	брой	тежест
---------	------	--------

организиране на хора, подготовка и разпространение на материали, логистика на акции, събития и кампании	35	27.13%
изработване на сувенири и предмети за продажба (мартеници, картички, сурвачки, фигурки, рисунки и др.)	11	8.53%
набиране на средства / продажба на сувенири	12	9.30%
еко-дейности извън града – почистване на планини, залесяване	7	5.43%
еко-дейности в града – почистване на паркове, боядисване на пейки	10	7.75%
дейности в училището и училищния двор – почистване, боядисване	6	4.65%
грижа/социализация за възрастни хора	5	3.88%
грижа/социализация за болни хора	2	1.55%
грижа/социализация за деца	9	6.98%
обучение на деца и младежи (чужд език, изкуства, спорт, друго)	9	6.98%
грижа за животни	1	0.78%
информационни и комуникационни дейности – интернет сайтове, социални мрежи, медийни участия и др	12	9.30%
друго	9	6.98%
нямаме такива доброволци	1	0.78%

Като напълно естествен оцениха респондентите факта, че хората рядко работят като доброволци по специалността си. Изключение, и то обяснимо, е когато родителите правят нещо за децата си в училище. Причините са няколко.

Първо, *„по цял ден работиш професията си, нормално е“*

Второ, *„всеки иска да научи нещо ново“*. *„Хората често не работят това, което са учили, преквалифицират се, полезно е.“*

Трето, *„на психологическо и емоционално ниво хората отказват да работят без пари високо квалифициран труд, професия, за която са учили и инвестирани.“*

Като изключение участниците посочиха стажовете и доброволния труд в началото на кариерата на младите хора. Те оценяват като нормално и обяснимо да работиш без заплащане по специалността си тогава, защото трупаш стаж, опит.

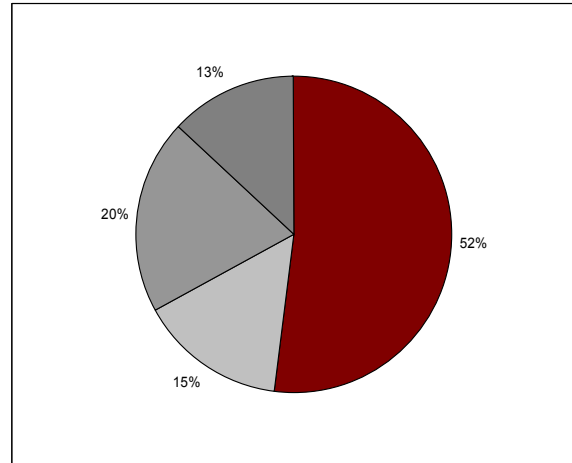
ПОЛЗАТА ОТ ДОБРОВОЛЦИТЕ

Организациите оценяват като безспорен принос на доброволците 1.) в кратковременните акции и 2.) за имиджа на организациите. На трето място и само с позитивни оценки е участието им в изпълнението на основните дейности на организациите. По отношение на полезността им за набиране на средства и в управлението мненията се разропяват във всички посоки.

Картината при запитване специално за млади доброволци не се отличава съществено.

НАБИРАНЕ на млади доброволци

В 52% от случаите организациите набират своите млади доброволци в средите на своите членове, бенефициенти, деца или приятели на бенефициенти. В 14,4% младите доброволци са търсени чрез обява, а в близо 20% е те да бъдат търсени от приятелски организации.



В някои случаи държавни и общински структури сами набират доброволците си, в други - поръчват на професионална организация да набере за тях доброволци и да ги подготви (обучи). Пример за това е CVS, които имат поръчка от Агенцията за бежанците.

Участниците във фокус групите споделят, че понякога младите хора биват привлечени в училище, обикновено благодарение на активен учител или активно НПО, работещо в училището.

Като най-популярен за разпространението на информация и привличането към доброволчески инициативи се посочва принципът „от уста на уста“ – и в малкия град, и в големия град. Това потвърждава усещането за (отделни) кръгове на активност.

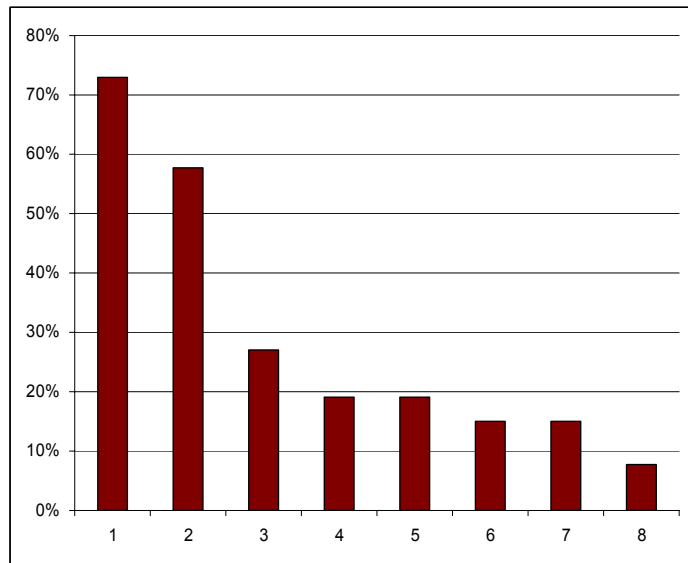
Инструмент: Интернет базирана платформа за доброволци и НПО, организирана като трудова борса (САЩ)
Подобна идея се експериментира и в България – в портала на НПО и в страницата на CVS. Малко организации се регистрират в системата.
Препятствие: „Организациите са свикнали някой да им намери доброволците, не са активни.”

МОТИВИРАНЕ

Ето какво правят организациите, за да мотивират доброволците си, съгласно анкетата.

- 73% от отговорилите предлагат интересни и смислени възможности за свободното време на доброволците
- 57,7% от отговорилите предоставят възможност за обучение на доброволците

- 27% казват, че не правят нищо специално, а доброволците сами си идват
- 19% от отговорилите срещат доброволците си с известни личности
- 19% - друго (неописано)
- 15% - организират дребни почерпки за доброволците
- 15% - организират партита за доброволците
- 7,7% им правят малки подаръци (осигурени от дарители)



Фокус групите и интервютата потвърждават и обясняват системата за мотивация. Респондентите на мениджърски позиции споделят, че не разчитат на **алтруизма** като единствен или водещ фактор при мотивирането на доброволците. Те подчертават, че залагат много на мотивацията чрез **предоставянето на обучение** и възможността за **натрупване на опит** в област, близка или сходна до бъдещата професия на студентите и гимназистите. Доброволците потвърждават, че обучението е важно за тях.

„Информирането и мотивирането са много важни, показва опитът. Трябва да му обясниш какво печели – като обучение, опит. И всички разходи да са покрити. Особено мотивиращо е доброволният труд е правно регламентиран, и това ще му носи бонуси.“

Практическата полза от доброволния труд респондентите намират в придобиването на умения и установяването на контакти, които ще са им от полза в бъдеще.

„Всички признават, че получават опит и контакти“.

Под въпрос се поставя, обаче, дали винаги трябва да има корелация между професионална ориентация на доброволците и естеството на доброволния труд. Мнението е, че когато е възможно е добре, това да се има предвид, за да се отговори на прагматичното търсене. В други случаи такава връзка не може да бъде изрично търсена (примерно в БЧК).

За незапознатите обученията за доброволците имат съмнителна полза.
„Обученията се поставят под съмнение, ако не завършват с кетапче“.
Ще помогнат ли да си намериш работа?“

Всички изразиха съжаление, че **опитът на доброволеца не е обективно признат и не носи бонуси при кандидатстване за работа или в университетите в България**. Тежестта на препоръка от

организация, на която си бил доброволец, би била сериозен мотивиращ фактор за младежите. В противовес беше посочено, че „на запад“ този опит на младите хора има стойност.

Този проблем има няколко аспекта.

Първо, истинността на документа е под въпрос. „Тук фалшифицираме препоръки за на запад“, „Организациите дават бележки, без да си работил“.

Второ, на доброволния труд не се гледа сериозно от работодателите и висшите учебни заведения, вероятно поради липса на такава традиция. включването на графа „Доброволни дейности“ в автобиография може да има неясни последиствия. Разказани бяха две лични истории с противоположен знак. В единия случай е направило добро впечатление на работодателя. В другия, кандидатът е бил подценен и този негов опит е бил осмян.

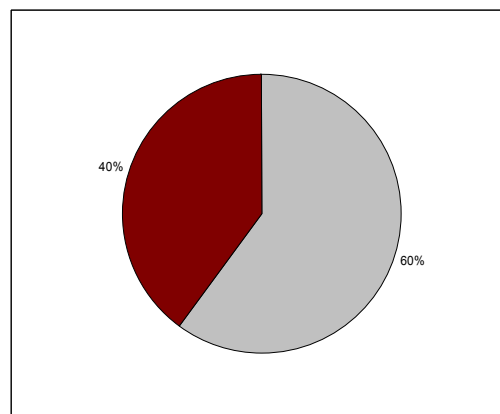
Трето, от значение е не просто, че си бил доброволец, а за кои организации и какво точно си правил за тях.

„Отношението се гради. Младите хора имат различни мотиви да започнат. Ние го правим заради себе си. Получаваме много – получаваме удовлетворение, получаваме усмивки, и хората го ценят.“

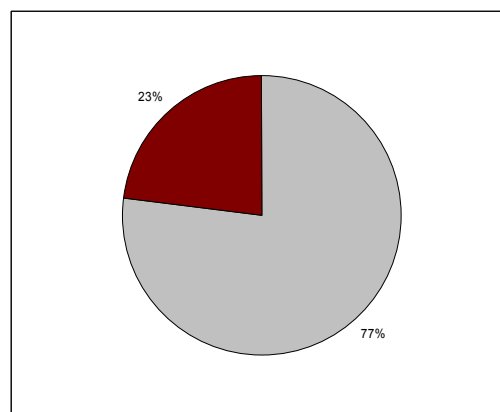
Инструмент: Доброволческа книжка, в която – по подобие на трудовата книжка – се записва опитът на доброволеца. Апробирано е от ИМКА. Вероятно оттам се прехвърля и в партийните младежки структури, но с нов привкус. Идеята е залегнала в документи за развитие на младежка политика и на ГЕРБ, и на БСП. „Да получават нещо като точки и срещу тия точки да получават някакви привилегии... Трябва да подлъжем доброволеца.“

УПРАВЛЕНИЕ

Утвърдени писмени правила за работа с доброволци имат 40% от отговорилите, а малко повече от половината от тях имат правила специално за работа с непълнолетни доброволци (до 18 г.).



По-малко от 41% от анкетираните организации, работещи с доброволци, имат **система за оценка** на работата на своите доброволци. По-малко (23,5%) са онези, които измерват дали доброволците им са удовлетворени от работата си.



Отговорността за привличането и управлението на доброволците най-често е на лидерите на организациите (46%). В близо 29% от случаите организациите имат отделен човек, отговорен да работи с доброволци, а 25% от участниците в анкетата казват, че за всеки случай се решава отделно – „на когото му трябва доброволци – той си търси и ги организира”.

Липсата на човек, отговорен за доброволците, се посочва като една от основните трудности - 29% са затруднени от липсата на такъв човек. „Много е важно един човек да се заминава с това – знаят към кого да се обърнат”.

„Голяма част от организациите не са обучени как да работят с доброволци.

Необходимо е активно да се обучават самите организации. И институциите да започнат да се учат. „

„Голяма част от доброволците загубват мотивация, защото от желанието да доброволстват до започване на работата минава много време, освен ако не е конкретна акция. Обучението забавя процеса с 2-3 месеца.”

Отговорността на доброволците е проблем за организациите. Те отчитат, че много често доброволците разбират доволството като нещо, което можеш и да не свършиш. Решение търсят в обучението и в сключването на своеобразни договори.

Инструмент: Добра практика е сключването на договор между БДЗП и доброволците им. Договорът наподобява граждански договор, разликата е, че възложителят не дължи пари на изпълнителя за извършената работа. Но договорът позволява на двете страни да се договорят ясно за задачите, срока на изпълнение, разходите, които възложителя поема.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

„Да си доброволец е престижно, а опитът от доброволен труд увеличава шанса на младите хора при търсенето на работа.“

Съвременните младите хора биха искали това да е истината. Това, обаче, не е цялата истина.

Каква е реалната картина, какви са пречките и какви са ресурсите за развитие на младежкото доброволчество, научаваме от **първото национално проучване на младежкото доброволчество в България**, проведено през октомври 2010 г. от Фондация "Помощ за благотворителността в България" - ФПББ.

Да работиш без заплащане, пък макар и за кауза, у нас все още се смята най-малко за чудато. Освен поколенческите различия, се наблюдава пренебрежително отношение към младите доброволци от страна на връстниците им – който работи без пари е будала. И ако 3-ма от 10 европейци декларират, че са активни доброволци, то в България доброволен труд са полагали 3-ма от 50.

От друга страна, понятието „доброволец“ действително е започнало да придобива ново съдържание. Организациите говорят за професионален мениджмънт на доброволния труд и изпитват трудности от липсата на правна регулация. Младите хора пътуват като доброволци в Европа. Онези, които са участвали в доброволчески инициативи, оценяват ползата и за себе си, и за общността. Те оценяват доброволството като възможност.

За 60% от анкетираните липсата на пари за организирането на доброволци е най-сериозната пречка, 49% срещат трудности в мотивирането и организирането на доброволците. Липсата на правна регулация е проблем за 29%.

Развитието на младежкото доброволчество зависи на първо място от активността на организациите с нестопанска цел – така мислят 81,5% от участвалите в допитването.

На второ място (71%) фактор за развитието е семейството и примера в него. Голямо е очакването към медиите - 67,7% разчитат на тяхната активност в отразяването и изграждането на позитивен образ на доброволството. Училището е определящ фактор за 63%, а за 49% въвеждането на правна регулация (закон за доброволния труд) би имало положителен ефект. Едва 13,8% от отговорилите (с тежест 3,9%) смятат, че религиозните институции могат да имат роля за ръста на доброволството.

Като цяло доброволството в България е в подем, или поне така го усещат доброволците и техните организации. Расте поколение, част от което намира смисъл в доброволния труд – и за себе си, и за общностите. Има субекти, които се стремят към професионален мениджмънт на доброволството и вече са извървели първите години на растежа. Има осмислен опит, има ноу-хау. Има посока.

ДОПЪЛНЕНИЯ

Доброволството е:

- *Всеки млад човек трябва да има място на което да се развива – доброволчество е възможност. (спорт, математика, музика...)*
Свободно време, енергия, търсене на одобрение от по-големи, от личност.
- *Помощ*
- *Благородна кауза*
- *Полза за местната общност*
- *Да вярваш в това, което правиш*
- *Да правиш нещо за по-голяма кауза, не само за мен*
- *Да мислиш глобално - да мислиш за хора извън семейството, за човека в ЮАР*
- *Да даваш*
- *Идеализъм*
- *Да помагаш на хора, които са извън тесния кръг на семейството и то безкористно*
- *Опит*
- *Добър вол, да се нагърбва*
- *Светлина, добра воля*
- *Контакти, запознанства и натрупване на хора, с които в бъдеще мога да правя разни неща*
- *Начин на живот*
- *Даване - да даваш, без да взимащ*
- *Доброта*
- *Удовлетворение*
- *Съпричастност и любов*
- *Начин да развивам личността и да се изграждам*
- *Надрастване на материалното*