

## **ВОЛОНТЁРСКАЯ РАБОТА: БРИТАНСКИЙ ОПЫТ. ЧТО ТАКОЕ ВОЛОНТЁРСКАЯ РАБОТА?**

Универсального определения не существует. Наиболее общепринятая формулировка:

**«Волонтёрская работа – это любой вид безвозмездной деятельности, направленной на пользу людей (как отдельных личностей, так и групп), не являющихся близкими родственниками волонтёра или дополнительно к близким родственникам волонтёра, а также деятельности, направленной на защиту окружающей среды.»**

**Почему нет универсального определения слова «волонтёр»?**

Потому, что нет юридического определения понятия «волонтёр» это слово употребляется разными людьми, в различных ситуациях, в самых разнообразных значениях.

Например, правительственные проекты, по которым люди работают на благотворительные общества за небольшие вознаграждения, иногда называют волонтерскими, хотя многие спорят, что поскольку люди получают вознаграждение за работу, их нельзя считать волонтёрами. Точно также, много людей работают без зарплаты, чтобы приобрести опыт в сферах очень большой конкуренции, например, на телевидении, однако таких работников нельзя считать «волонтёрами».

В 1997 году, в отчёте об исследовании национального волонтёрского движения было дано следующее определение «волонтёрской работе»:

**Волонтёрская работа – это любой вид безвозмездной деятельности, направленной на пользу людей ( как отдельных личностей, так и групп), не являющихся близкими родственниками волонтёра или в дополнение к близким родственникам волонтёра, а также деятельности, направленной на защиту окружающей среды.»**

**ЧЕМ ЗАНИМАЮТСЯ ВОЛОНТЁРЫ?**

Всем, чем угодно!

**Самые популярные виды деятельности в 1997 году были:**

- Сбор денежных средств (66%)
- Организация и проведение мероприятий(55%)
- Участие в различных комиссиях(36%)
- Обеспечение транспортом (26%)

**Самые популярные области волонтерства в 1997 году были:**

- физкультура и спорт (26%)
- детское образование и школы (23%)
- религия (23%)
- здравоохранение и социальная сферы (19%)

**Большинство волонтеров работали по месту жительства (65%)**

Волонтеры в Великобритании делают всё, что им по душе и почти всё, что могут придумать.

Люди добровольно вызываются спасать потерпевших бедствие в горах туристов, строить дома, издавать журналы, заседать в гражданском суде в качестве магистратов, чинить компьютеры, и т. д. Есть организации, в которые объединяются люди по очень редким хобби и отстаивающие интересы самых ничтожных меньшинств.

В 1997 году Национальное Исследование Волонтерского Движения показало, что самым популярным видом волонтерской деятельности был сбор денежных средств (66% всех волонтеров), за ним следовала организация и проведение мероприятий (55%), участие в заседаниях различных комиссий (36%) и обеспечение транспортом (26%). Самые популярные области волонтерства были физкультура и спорт (26%), детское образование и работа в школах (23%), религия (23%) и здравоохранение и социальная сфера (19%). Большинство волонтеров работали по месту жительства : 65% активистов участвовали в независимых местных группах и только 38% работали в национальных волонтерских организациях.

Больше всего волонтеров привлекаются неправительственными организациями, предприятиями здравоохранения и социального обслуживания, организациями по месту жительства и международными организациями. Исследование 1997 года показало, что большинство волонтеров (84%) активно работали в волонтерском секторе, 24% были вовлечены в общественный сектор и 13% в частный сектор. Подавляющее большинство мероприятий волонтерского сектора (69%) проводились местными независимыми группами.

Волонтерство охватывает множество видов деятельности:

- предоставление сервиса;
- помощь в формировании и управлении организацией;
- просветительскую работу (включая вскрытие потребности и поиск правильного решения);
- поддержку профессионалов;
- представление интересов общины (или группы внутри общины).

Люди сами решают, сколько времени они могут посвятить общественной деятельности. Одни отдают всего час в месяц – недавно появилась такая тенденция к кратковременному волонтерству, которое требует минимум обязательств. Другие люди отдают очень много времени (а иногда и всю свою «рабочую неделю» организации – «работодателю»). Желательно составить четкий договор между волонтером и организацией основанный на обоюдном согласии и четком понимании обязанностей волонтера и потребностей организации.

Волонтеры могут работать в любые дни, в любое время суток. Хотя большинство из них работают с 9ти до 5ти, но есть и такие, которые трудятся вечером и по выходным дням. Обычно в нерабочее время организуются знакомства, проводятся просветительская работа и компании по сбору средств, спортивные состязания, мероприятия по защите окружающей среды и самаританская помощь ближнему. Часто целые семьи становятся волонтерами, например, в оказании помощи семьям детей-инвалидов. Они могут брать больного ребёнка на выходные дни, чтобы дать отдохнуть изнурённым родителям.

В большинстве случаев волонтер должен куда-то идти, чтобы оказать помощь. Однако, в последние годы разрабатывается идея волонтерства на дому. Это особенно касается людей, которые из-за болезни прикованы к дому и которым трудно надолго уйти из дома из-за различных обязанностей.

Для них самые подходящие виды волонтерской деятельности – это знакомство по телефону, написание писем для политических и просветительских компаний или компаний по сбору средств. Есть и другие возможности: административная работа, присмотр за домашними животными, владельцы которых находятся в отъезде, приготовление еды, составление графиков, преподавание и т.д.

Часто люди не осознают, что занимаются волонтерской деятельностью, потому что в Британии существует очень давняя традиция работы на благо местной общины самыми разными способами. Например, регулярно проводить занятия в молодежном клубе, навещать соседей. Британцы считают, что это просто нормально, и что так должны поступать все.

## **ПОЧЕМУ ЛЮДИ СТАНОВЯТСЯ ВОЛОНТЕРАМИ?**

**По самым разным мотивам, которые часто бывает трудно установить и определить. Например:**

- **Альтруизм, то есть желание «бескорыстно делать добро» (но часто бывает так, что человек при этом имеет и свой личный интерес)**
- **Чтобы компенсировать отсутствие чего-либо в личной жизни волонтера**
- **Чтобы приобрести и осмыслить свой собственный опыт**
- **Когда у человека много свободного времени возникает потребность иметь цель в жизни и роль в обществе**
- **Для самовозвеличивания**

**Не важно, какие бывают мотивы, если мы их понимаем.**

**В очень редких случаях волонтерами становятся:**

**чтобы использовать других людей в корыстных целях. Тогда необходимо во время обнаружить людей с такой мотивацией, чтобы их исключить.**

Исследование показало, что мотивы волонтерства являются смесью альтруистических и «корыстных» интересов, к которым относятся как личные потребности волонтеров, так и потребности их семей, друзей и соседей.

В последние годы люди объясняют свою мотивацию не наличием свободного времени, а желанием приобрести новые навыки. Люди старшего поколения скорее признают, что им надо заполнить свое свободное время, но молодые будут утверждать, что они хотят чему-то научиться.

Молодые волонтеры альтруизмом явно не отличаются: всего только 10% людей в возрасте 18-24 лет назвали причиной своего волонтерства потребность общины, для сравнения - 26% волонтеров старших возрастов. Зато 28% молодежи сказали, что они хотят приобрести новые навыки, сравнительно с 15% всех возрастов. Больше половины

опрошенных стали волонтерами, потому что их об этом попросили. Исследование также показало, что всего 2% опрошенных имели контакт с Бюро Волонтеров до начала своей работы.

### Причины волонтерства в 1991 и в 1997гг.

	1997 (%)	1991(%)
Собственные нужды и интересы	42	39
Нужды семьи и друзей	45	43
Связь с оплачиваемой работой	11	11
Потребность общины	26	26
Чтобы помочь людям	35	39
Чтобы познакомиться с людьми	25	25
Меня попросили	47	51
Я сам предложил помощь	48	49
Я организовал группу	4	5
У меня было свободное время	21	28
Я хорошо это делаю	15	18
Научиться новым навыкам	15	11
Совсем по другим причинам	9	-
Количество опрошенных	704	747

Необходимо также помнить, что мотивация некоторых людей состоит вовсе не в том, чтобы помогать себе и другим. Мы ещё вернёмся к этой теме. Есть такие, которые становятся волонтерами, чтобы возвеличить себя, или чтобы получить доступ к деньгам, или к другим ресурсам, или к незащищённым детям, или к беспомощным взрослым людям, которых они смогут использовать в своих корыстных целях.

Женщины и мужчины проявляют свои таланты в разных областях. Например, в школах женщин-волонтеров работает в 3 раза больше, чем мужчин, а мужчины вдвое чаще вызываются помогать в спортивных секциях. Мужчины любят заседать в комиссиях, а женщины – собирать денежные средства.

Молодые волонтеры активно занимаются организацией спортивных мероприятий, а люди в возрасте от 35 до 44 лет - организуют различные курсы обучения; люди от 45 до 54 лет проповедуют религию и занимаются благотворительностью; а старше 55ти лет – увлекаются различными хобби, религией и искусством.

Молодые активно занимаются сбором средств, а пожилые – заседают в комитетах и комиссиях.

### ТИПИЧНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГРУППЫ ВОЛОНТЕРОВ

- **«Молодые» старики (поскольку средний пенсионный возраст снижается)**
- **Молодые люди/люди с инвалидностью, которые хотят улучшить свой послужной список (часто не имеющие работы в данный момент)**
- **Студенты на практике**
- **Люди, которые хотят вернуться к нормальной жизни (после тюрьмы, или после госпиталя, или безработные)**
- **Представители частного сектора, которые хотят лучше изучить/внести свой вклад в общественные структуры**

## **КАЧЕСТВА, КОТОРЫМИ ДОЛЖНЫ ОБЛАДАТЬ ВОЛОНТЁРЫ**

- **Сочувствие к людям**
- **Здравый смысл: уступчивость, практическая смекалка, умение работать в команде**
- **Последовательность и надежность**

В волонтерской работе требуются самые разные люди с различными умениями, навыками и жизненным опытом. Например, для того чтобы вести бухгалтерский отчет о финансах организации необходимы знания в области финансов. А когда требуется давать практические советы людям, находящимся в трудной жизненной ситуации, нужны дипломатические навыки. Поэтому очень хорошо, если волонтеры заранее обладают необходимыми качествами, хотя часто они их развивают в процессе работы.

## **УПРАВЛЕНИЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ РАБОТОЙ И ВОЛОНТЕРАМИ.**

На практике никогда нельзя допускать, чтобы волонтеры приходили и делали, что им вздумается. Они сами, их способности и их фактические действия нуждаются в чутком руководстве.

### **ЭЛЕМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ:**

- **Планирование**
- **Поиск волонтеров**
- **Условия приёма на работу**
- **Введение в должность и обучение**
- **Контроль и проверка**
- **Поощрения**
- **Информация**
- **Вовлечение**
- **Управление (менеджмент)**

Управление работой волонтеров в рамках организации влечёт за собой большую ответственность и вложение средств. Поэтому всё большее число британских организаций, которые используют работу волонтеров нанимают профессиональных менеджеров, хотя необходимо подчеркнуть, что за работу с волонтерами отвечает вся организация, а не один менеджер волонтеров.

Всё большее число британских организаций, использующих волонтеров, приходят к выводу, что нужно хорошо планировать эту сферу деятельности, а не пускать её на

самотёк. Насколько детальным должно быть планирование зависит от множества факторов – и важнейшими из них являются сущность и масштаб вовлечения волонтеров.

Обычно организации вырабатывают политику и процедуры приёма волонтеров на работу для того чтобы:

- волонтерами становились достойные люди,
- работа соответствовала бы навыкам и интересам волонтеров,
- поддерживать и поощрять волонтеров,
- волонтеры чувствовали себя членами организации и имели бы возможность вносить вклад в работу всей организации,
- волонтерская работа соответствовала юридическому законодательству,
- потенциальные проблемы сократить до минимума.

### **Ключевые моменты, которые помогут в достижении этих целей:**

- Нужно иметь Волонтерскую Политику, которая бы определяла подходы и обязательства организации в отношении волонтеров. Это должно быть описано очень подробно и объяснять всё: почему вам нужны волонтеры, процедуру приёма на работу, стажировку; и политику Равных Возможностей. (см ниже)
- Хотя волонтеры не получают зарплату, они не должны нести убытки. Вы обязаны возмещать их карманные расходы и тогда вы сможете использовать безработных, студентов, пенсионеров, инвалидов и т.д.
- Вы должны быть уверены в том, что волонтер правильно понимает свою работу и для этого нужно чётко описать его обязанности. Помните, что с приобретением опыта, люди должны расти в должности.
- Разговаривая с потенциальным волонтером, постарайтесь показать ему работу, хотя бы просто на фотографиях.
- Исключительно важно поддерживать волонтеров. Вы должны с ними регулярно общаться. Постарайтесь узнать об их жизни вне работы, есть ли больные в доме или может быть ожидается прибавление в семье, спрашивайте, не стесняйтесь. Волонтеры почувствуют себя необходимыми. Очень хороший способ помощи волонтерам – через Совет Волонтеров, где все их вопросы, тревоги, жалобы, предложения могут быть собраны, выслушаны, обсуждены и переданы на рассмотрение в организацию.
- И наконец, необходимо помнить, что волонтеры не получают зарплаты за свой труд, поэтому их нужно вознаграждать другими способами: самый простой и действенный – это говорить «спасибо». Другие способы поощрений – организация специальных развлекательных мероприятий для волонтеров. Это покажет вашим волонтерам, что вы их цените и, возможно, вы даже таким образом найдёте новых помощников.

### **Политика волонтерства**

Поскольку необходимо иметь письменный документ, определяющий политику организации в отношении волонтеров, нужно провести предварительные обсуждения как со штатным персоналом, так и с волонтерами.

Документы пишут не для того, чтобы положить в папку и никогда не читать. Всё должно быть чётко определено и соответствовать действительности, написано ясным и понятным языком.

Одни организации вырабатывают общую политику, которая охватывает все области волонтерской работы, а другие предпочитают включать положения о волонтерской работе как подраздел в других областях, таких как равные возможности, здоровье, техника безопасности, и т.д.

Нет специальных юридических требований к тому, что нужно включить в описание политики волонтерской работы, но в большинстве программных документов есть:

**Введение:** объясняющее цели и задачи всей организации и как волонтеры помогают их осуществлению. В этом разделе необходимо также указать, как организация будет обращаться в волонтерами.

**Порядок приёма на работу:** Как вы будете искать волонтеров? Как вы будете проводить интервью? Как вы будете отказывать волонтерам, если они не подходят для данной работы?

**Введение в должность и стажировка:** Обеспечиваете ли вы волонтеров учебными пособиями? Какая подготовка требуется волонтерам, чтобы начать выполнять данную работу? Какая подготовка требуется, чтобы работать на более высоком уровне?

**Карманные расходы:** волонтеры не должны нести убытки от своей работы в организации.

**Поддержка волонтеров:** Кто будет наставником? Как волонтер может связаться со своим наставником?

**Равные возможности:** Распространяется ли политика равных возможностей на волонтеров?

**Решение проблем:** Есть ли у вас процедура подачи жалоб волонтерами или на волонтеров?

Есть и другие аспекты, которые можно упомянуть в политике, как например, обязательство вовлекать волонтеров в повседневную жизнь организации посредством волонтерских форумов, приглашением на общие собрания. Также здесь нужно упомянуть, что организация будет обеспечивать волонтеров страховкой.

## **КОМУ НУЖНА РАБОТА ВОЛОНТЕРОВ?**

- **Людам, которые пользуются услугами**
- **Их семьям, лицам, осуществляющим уход**
- **Самим волонтерам**
- **Вашей организации**
- **Обществу в целом (благодаря экономии средств)**

Иногда некоторые организации и/или люди, работающие в них, говорят, что у них слишком много работы, чтобы возиться с волонтерами. В некоторых случаях это действительно важная причина, по которой организации не берут волонтеров, но бывает что так говорят для того, чтобы скрыть другие проблемы.

Бывает, что штатные сотрудники боятся, что волонтеры «отнимут» и работу, или что они не смогут контролировать волонтеров. Если вы думаете использовать работу волонтеров в вашей организации, нужно провести собрание и обсудить всё в открытую. Когда вы поймете, какие существуют препятствия, вы можете начать их преодолевать. Хорошо продуманная, четко описанная и правильно понятая политика должна развеять все страхи. Нужно осветить такие проблемы как качество работы, надежность волонтера, введение в должность, стажировка, поддержка и процедура перевода на другую, более подходящую работу или увольнение, если это необходимо.

Нужно также определить квалифицированную и сложную роль штатного персонала, занятого в управлении волонтерами. Необходимо это внести в общее описание работы. Все организации, за исключением, пожалуй, самых маленьких будут нуждаться в координаторе волонтеров.

С практической стороны нужно осмотреть помещение и оборудование. Волонтерам нужно адекватное помещение для работы, доступ к телефонам и компьютерам. Если привести волонтеров в тесное помещение, то это может вызвать очень большие трения.

Существует много способов подсчета реального вклада волонтеров. Можно просто вычислить зарплату, которую пришлось бы заплатить штатному сотруднику за выполненный объем работ. Есть специально разработанный метод подсчета «Volunteer Investment Value Audit» по данным которого организации, использующие волонтеров увеличивают свой доход в среднем от 2х до 8ми раз.

## **КАК ОРГАНИЗАЦИИ НАХОДЯТ СВОИХ ВОЛОНТЕРОВ?**

- **Через друзей и знакомых**
- **Посредством рекламы, наглядной агитации, брошюр**
- **Через бюро волонтеров**
- **Статьи в газетах**
- **Беседы и лекции**
- **Через интернет**

Поиск волонтеров – это постоянная проблема для любых организаций и менеджеров. Универсальных решений проблемы нет, но вы можете облегчить себе жизнь, если решите для себя, какие люди вам нужны, и какими методами вы можете их привлечь.

**Рекомендация знакомых** считается одним из самых эффективных методов поиска волонтеров. Если люди узнают от друзей или соседей о том, как хорошо быть волонтером, то они доверяют этому больше, чем объявлению в газете. Это ещё означает, что волонтерам должна нравиться работа в вашей организации, чтобы они рекомендовали её своим друзьям и знакомым. Один недостаток этого метода заключается в том, что он может привести к однообразию волонтеров, так как люди, как правило, имеют друзей такого же возраста, как они сами, такого же положения в обществе и схожих взглядов на жизнь.



**Наглядная агитация и брошюры** - традиционный метод поиска волонтеров. Они очень действенны, если интересно оформлены и расположены в людных местах. Подумайте о том, что волонтерская работа в вашей организации может дать людям: хорошее настроение, новые навыки, интересные знакомства и постарайтесь это наглядно изобразить в ваших рекламных материалах. Развесьте плакаты там, где их смогут прочитать много людей: в молодежных клубах, поликлиниках, церквях, бюро по трудоустройству и т.д.

**Бюро волонтеров** действуют как центры по трудоустройству для волонтерской работы в местных организациях. Если вы у них регистрируетесь, они будут посылать к вам людей, высказавших желание работать по вашему профилю.

**Местной прессе** всегда нужны статьи о 100м волонтере или о 5й годовщине ч-л , так что это всегда хороший повод напомнить о своей организации. Можно просто написать статью о том, чем занимаются волонтеры в вашей организации.

**Беседы и лекции** в разных общественных организациях это ещё один способ привлечь к себе внимание. Хорошо иметь интересный наглядный материал, чтобы заинтересовать публику, а также очень действенны рассказы волонтеров о своей работе. Этот метод хорош, если вам нужно найти группу волонтеров на короткий период времени, так как в аудитории, как правило, бывают несколько групп провести время вместе.

## **КАК ОРГАНИЗАЦИИ УДЕРЖИВАЮТ СВОИХ ВОЛОНТЕРОВ?**

- **Награждая их за труды.**
- **Возмещая им карманные расходы.**
- **Всячески стараясь сделать их работу приятной, посильной и соответствующей их ожиданиям, в том числе, правильно оценивая, когда человеку необходимо сменить деятельность.**
- **Чётко объясняя человеку, в чём состоит его роль и насколько она важна для организации в целом.**
- **Давая человеку почувствовать, что от его работы непосредственно зависит успех общего дела.**
- **Вовлекая человека в организацию и давая ему осознать что он её полноправный член.**
- **Выслушивая замечания и комментарии и принимая нужные меры.**

Для того, чтобы работа принесла волонтеру положительный опыт, необходимо понимание организацией, что волонтер старается получить от своей работы и стараться сделать так, чтобы предоставить ему самые благоприятные условия.

### **Вот некоторые вопросы, которые нужно задавать волонтерам:**

- Нравится ли Вам работать с людьми? С какими людьми?
- Нравится ли Вам руководить или подчиняться?
- Умеете ли Вы слушать?
- Нужны ли Вам материальные вознаграждения или достаточно чтобы Вас просто постоянно благодарили за Вашу работу?
- Пытаетесь ли Вы решить какие-либо личные проблемы?
- Можете ли Вы справиться в эксцентричным поведением клиента?

- Предпочитаете ли Вы практические задачи?
- Есть ли у Вас достаточно свободного времени, чтобы работать регулярно и без перерывов?

Результаты исследования показали, что несмотря на высокий процент людей, выполняющих волонтерскую работу, многие из них считают, что можно улучшить положение дел. По мнению 71% волонтеров главным недостатком волонтерской работы является плохая организация. К другим замечаниям относится то, что волонтерам предлагают скучную работу; что они не всегда могут справиться с заданиями; что волонтерская деятельность отнимает у них слишком много времени; что их работу не ценят в организации; и что им приходится расплачиваться своими деньгами. В последние годы волонтеры стали особенно жаловаться на то, что волонтерство отнимает много времени.

### **НЕДОСТАТКИ ВОЛОНТЕРСКОЙ РАБОТЫ, ВЫЯВЛЕННЫЕ В ХОДЕ ОПРОСА ПОСТОЯННЫХ ВОЛОНТЕРОВ В 1997 г.**

<b>Количество волонтеров ответивших «да» на следующие вопросы:</b>	<b>%</b>
Работа должна быть намного лучше организована	71
Вам часто становится скучно и Вы теряете интерес	34
Вы не всегда можете справиться с заданием, которое Вас просят выполнить	30
Вас не просят делать то, что Вам бы хотелось	20
Это отнимает слишком много времени	31
Ваша помощь на самом деле не нужна	5
Ваши старания не всегда замечают	29
От Вас ждут слишком многого	20
Организация не имеет четкой программы действий	16
Вы тратите много своих денег	29

### **КАКИЕ МОГУТ БЫТЬ НЕПРИЯТНОСТИ С ВОЛОНТЕРАМИ**

- **Они уходят**
- **Они вступают в слишком близкие отношения с клиентами**
- **Они непоследовательные и ненадежные**
- **Они опасны для самих себя**
- **Они опасны для окружающих**

Британский опыт показал, что в основном волонтеры – люди надежные, добросовестные, честные, заинтересованные только в том, чтобы помогать людям. Однако, организации, принимающие волонтеров на работу должны знать, что бывают редкие исключения.

Поэтому очень важно хорошо организовать приём волонтеров на работу, непрерывное обучение, контроль и надзор. В дополнение к этому должна быть разработана процедура подачи жалоб на волонтеров. А когда волонтеры работают с детьми и с беспомощными взрослыми, обязательно потребуются дополнительные, неожиданные проверки на месте работы.

В большинстве британских организаций существует формальная процедура приёма волонтеров на работу, когда требуется заполнить анкеты, пройти интервью, предоставить рекомендации и справки из полиции, поликлиники и др.

Такая система разработана для защиты клиентов организации, а также для защиты самой организации, потому что в Великобритании клиенты могут подать в суд и привлечь к судебной ответственности за плохое обслуживание и халатное отношение к работе. Это также означает, что организации должны обеспечивать волонтеров адекватной страховкой.

### **МАСШТАБ ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ В ВЕЛИКОБРИТАНИИ** (По данным национального исследования 1997 года)

- **Объём работы, выполняемый волонтерами в Великобритании равен объёму работы 2х миллионов человек, трудящихся полную рабочую неделю;**
- **22 миллиона человек (48% населения) были в разной степени формально вовлечены в общественную деятельность;**
- **44 миллиона человек (74% населения) были неформально вовлечены в общественную деятельность;**
- **За период с 1981-97 гг наблюдалось снижение общего числа волонтеров, но увеличение количества часов работы на каждого из них.**

Исследование национального волонтерского движения показало, что в 1997 году произошёл некоторый спад формального и неформального волонтерства по сравнению с 1991 годом. Однако, уровень 1997 года превышает уровень 1881 года.

Количество взрослого населения Великобритании, формально занятого волонтерской работой снизилось с 51% в 1991 году до 48% в 1997 году, в неформальном волонтерстве с 76% до 74%.

Несмотря на общее сокращение числа волонтеров, исследование показало, что произошло увеличение количества часов работы каждого из них в среднем с 2.5 часов в неделю в 1991 году до 4.5 в 1997 году. Это означает, что хотя мы и потеряли один миллион волонтеров за последние 6 лет (с 23х до 22х млн), произошло существенное увеличение количества часов работы до 62 млн часов формальной волонтерской работы и до 88 млн часов неформальной волонтерской работы в 1997 году.

#### **Формальная и неформальная волонтерская работа, 1981-1997 гг.**

	1981 %	1991 %	1997 %
Количество людей (%) выполняющих формальную волонтерскую работу в течение	44	51	48

12 месяцев года			
Количество людей (%) выполнявших неформальную волонтерскую работу в течение 12 месяцев года	62	76	74
Количество опрошенных	1808	1488	1486

## ПОЛЕЗНЫЕ ИСТОЧНИКИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ.

**Вебсайт Do-it** <http://www.do-it.org.uk/> даёт информацию о тысячах волонтерских вакансиях по всей стране. Люди могут пользоваться системой поиска по типу работы, организации и местоположения. Сайтом очень просто пользоваться и он даёт полную информацию о доступных вакансиях. Вебсайт был подготовлен совместно бюро волонтеров и национальными благотворительными обществами.

**Национальный центр волонтерства** <http://www.volunteering.org.uk/>  
 Вебсайт национального центра ставит своей задачей быть главным источником информации по волонтерской работе. Здесь вы найдёте исчерпывающую информацию по законодательству, технике безопасности, формальным процедурам приёма волонтеров на работу, последствиям введения минимальной заработной платы, и т.д. Часть сайта, «Работа с волонтерами» содержит бесплатные публикации: «Руководство по управлению волонтерами» и «Руководство по приёму волонтеров на работу», а также организует продажу других публикаций центра.

Национальный центр волонтерства также поддерживает следующие вебсайты:

- 1) **Института по исследованию волонтерского движения** <http://www.ivr.org.uk/>  
 Здесь Вы сможете найти отчёты об изучении волонтерского движения, а также статьи из журнала 'Voluntary Action' (Волонтерское Дело);
- 2) **Призыв к Разнообразию** <http://www.diversitychallenge.org/>  
 Предоставляет практическую информацию для волонтеров, которые стремятся разнообразить свой опыт волонтерской работы.
- 3) **Неделя Волонтерства** <http://www.volunteersweek.org.uk/>  
 Публикует информацию для всех, кто хочет принять участие в неделе волонтерства, цель которой широко рекламировать, благодарить и награждать всех работающих волонтеров, а также привлекать новых.
- 4) **Банк Времени** <http://www.timebank.org.uk/>  
 «Банк Времени» это национальное движение, цель которого донести до сознания людей огромную ценность времени, которое человек посвящает работе для общества и вдохновить следующее поколение волонтеров. Пользуясь интернетом и базой данных в совместном партнёрстве с do-it.org.uk, Вебсайт «Банк Времени» предоставляет своим посетителям полную информацию об отделении «Банка Времени» по месту жительства потенциального волонтера и даёт самые разные идеи о волонтерской работе, соответствующей интересам и навыкам потенциального волонтера.  
 «Тайм Партнерз» имеет 400 филиалов, в основном волонтерских бюро, в каждом районе

Великобритании. Они помогают найти каждому волонтеру работу соответствующую его желаниям и умениям.

**5) Деловые Связи <http://www.bcconnections.org.uk/>**

Этот вебсайт ставит себе задачу улучшение взаимопонимания между общественными организациями по месту жительства и различными промышленными бизнесами.

Общественные организации находят волонтеров, которые хотят совершенствовать свои профессиональные навыки, такие как бухгалтерский учёт, дизайн вебсайтов, и т.д.

**6) Энерджайз Инк <http://www.energizeinc.com/>**

Этот вебсайт американской компании предоставляет разнообразную информацию для профессиональных волонтеров. Здесь вы найдёте обширную библиотеку, содержащую различные статьи о положительном опыте организации волонтерской работы: о поиске и подготовке волонтеров. контроле их работы.

Те, кто хочет получить более глубокую информацию могут купить книги в интернет-магазине. Каждый месяц выходит статья Сьюзен Эллис, президента «Энерджайз», о спорных вопросах в практике управления волонтерами.

**7) Указатель Социальных Перемен (Directory of Social Change: <http://www.dsc.org.uk/>)**

предоставляет полезные публикации для некоммерческих организаций, в том числе волонтерских.

**8) Национальная Ассоциация Волонтерских Бюро ( National Association of Volunteer Bureaux: <http://www.dobroedelo.ru/vrc/seminar/www.navb.org.uk>)**

НАВБ это сеть бюро по найму волонтеров. На вебсайте даётся список волонтерских бюро по всей стране, ряд полезных советов для людей, работающих с волонтерами и ежемесячное письмо от редактора.

**9) Вашингтонский Государственный Университет <http://vmcp.wsu.edu/welcome.html>**

Этот американский сайт предоставляет возможность обучения через интернет и получения диплома менеджера волонтеров. Имеет очень полезный тест, позволяющий менеджеру самому оценить свою работу.