

<http://volonte.ru>

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПЕРСОНАЛА И ВОЛОНТЕРОВ (ДОБРОВОЛЬЦЕВ)

Начиная добровольческую программу, необходимо получить полную поддержку со стороны руководства организации и штатных сотрудников. Эта поддержка очень важна, так как вполне возможно, что некоторые сотрудники могут не понимать необходимости работы волонтеров (добровольцев).

Ниже перечислены некоторые причины (личного или организационного характера), из-за которых персонал может негативно относиться к волонтеру (добровольца)м:

- нежелание брать на себя дополнительную нагрузку по планированию, обучению, инструктажу и контролю за выполнение работы волонтеров (добровольцев);
- сомнение в компетенции волонтеров (добровольцев) и, как следствие, боязнь возможных юридических, психологических и финансовых проблем для организации;
- опасение конкуренции со стороны волонтеров (добровольцев) и желание сохранить свою значимость, приводящие к нежеланию делиться информацией;
- моральное неудобство перед человеком, работающим бесплатно;
- личная пассивность и, как следствие, нежелание интенсивного общения с новыми людьми;
- неумение делегировать часть своих обязанностей.

Не надо давить на сотрудников, и переубеждать их красивыми «правильными» речами. Просто необходимо выявить все проблемные вопросы, и совместно найти пути их решения. Тогда сомневающиеся увидят, насколько полезными могут быть волонтеры (добровольцы).

Все вовлеченные стороны должны понять роли каждой и цель совместной работы. Если это удастся, то и волонтеры (добровольцы), и штатные сотрудники будут ощущать свободу, будут созидательны, будут искать новые пути для решения общей задачи.

Нужно стремиться сделать сотрудников своими союзниками, добиваться их поддержки. Для формирования положительного отношения штатных сотрудников к волонтеру (добровольца)м, необходимо обязательно привлекать их к:

- планированию и оценке добровольческих программ;
- разработке описания рабочих мест волонтеров (добровольцев);
- обучению волонтеров (добровольцев);
- совместному с волонтерами (добровольцами) обучению, собраниям и неформальным встречам;
- поощрению волонтеров (добровольцев).

В беседе с персоналом необходимо упоминать о денежном эквиваленте добровольческого труда, показывать, какие деньги организация могла бы затратить на оплату той или иной работы.

ВАЖНО! Поощряйте персонал, работающий с волонтерами (добровольцами).

Многих вышеперечисленных проблем можно избежать, если документально оформить взаимодействие персонала и волонтеров (добровольцев). В некоторых НКО в рабочих помещениях вывешены тексты прав и обязанностей волонтеров (добровольцев). Иногда они звучат так:

Доброволец имеет право:

- на отношение к себе, как к коллеге;
- на выполнение подходящей ему работы;
- знать об организации как можно больше;
- получать регулярные оценки качества выполняемой работы;
- быть поощряемым;
- продвигаться по службе и пользоваться опытом коллег;
- иметь соответствующее оборудование или технические средства для выполнения полученного задания;
- проходить курс обучения по теме порученной работы;
- продолжать обучение в ходе работы;
- быть руководимым и опекаемым;
- получать возможность для личного развития;
- быть услышанным;
- получать финансовую компенсацию за непредвиденные траты в ходе работы;
- участвовать в принятии решений;
- присутствовать на собраниях и совещаниях.

Доброволец обязан:

- действовать в соответствии с основополагающими принципами международного Движения Красного Креста и Красного Полумесяца;
- быть искренним, предлагая услуги и верить в значимость выполняемого задания;
- быть преданным организации, в которой работает;
- выполнять задания качественно и ответственно;
- принимать функции штатных сотрудников, поддерживать хорошие рабочие взаимоотношения с ними, не выходить за рамки конкретной работы волонтера (добровольца);
- продолжать обучение в области своей деятельности, участвовать в ориентации, программах обучения и собраниях;
- поддерживать имидж организации, связь с общественностью;
- выполнять указания руководителя;
- соблюдать правила и положения по использованию эмблемы и не допускать её неправильного использования.

ВАЖНО! Права волонтера (добровольца) следует рассматривать, как ответственность организации, а обязанности – как ответственность волонтера (добровольца).

ВЫВОД: волонтеры (добровольцы) – залог высокой эффективности деятельности организации.