

# План действий Альянса волонтеров

## Пояснительная записка

Будучи крайне обеспокоенным кризисом в волонтерских движениях, о чем свидетельствует Глобальный обзор по волонтерству, Правление МФОККиКП одобрило в июне 2016 г. **Рамочную программу действий в сфере волонтерства**, которую будет продвигать **Альянс Национальных Обществ во всех пяти регионах мира**.

План действий преследует две цели:

1. **ЦЕЛЬ 1: выявление, распространение, адаптация для тиражирования и/или масштабирования успешной практики волонтерской деятельности**

Выявлять, делиться, поддерживать, внедрять инновации, оценивать, адаптировать, расширять и/или тиражировать, когда это целесообразно, перспективные практики волонтерства, которые проходят апробацию или внедряются Национальными Обществами.

2. **ЦЕЛЬ 2: обеспечение безопасности и благополучия волонтеров**

Работать с волонтерами, сообществами, правительствами и другими заинтересованными сторонами для выполнения резолюции Международной конференции «Охрана и безопасность волонтеров в гуманитарной сфере» и дальнейшего развития систем обеспечения безопасности и благополучия волонтеров в опасных ситуациях.

# План действий Альянса волонтеров

## Проблемные вопросы

### 1. Многие Национальные Общества теряют своих волонтеров из-за отсутствия надлежащей практики волонтерства

Будучи одной из старейших и наиболее престижных гуманитарных волонтерских организаций в мире, которая имеет свои представительства в 192 странах, всего насчитывается лишь 17 миллионов волонтеров Красного Креста и Красного Полумесяца (ККиКП), что составляет 0,2% населения нашей планеты<sup>1</sup>.

Еще более тревожным является тот факт, что распределение волонтеров никак не связано с глобальными гуманитарными потребностями:

- 57% наших волонтеров работают только лишь в 4 Национальных Обществах.
- В 10 Национальных Обществах работает 75% наших волонтеров.
- В 100 Национальных Обществах, в своей совокупности, имеется всего 1,25% наших волонтеров, несмотря на то, что в странах этих Национальных Обществ проживает более 11% мирового населения.

Более того, общее число волонтеров ККиКП в лучшем случае стагнирует, а в абсолютном выражении даже снижается, возможно, на 10% в год.

Снижение числа волонтеров и трудности с поддержанием волонтерского участия являются не только управленческими проблемами Национальных Обществ. Тенденции также свидетельствуют о том, что модели волонтерства меняются: например, сокращаются периоды участия и приверженности побудительным мотивам, а не организации, а также меняются ожидания в плане участия, расширения прав и возможностей.

### 2. Слишком много волонтеров погибают, налицо недостаточная защита и поддержка

Более миллиона волонтеров Красного Креста и Красного Полумесяца работают в странах, где происходят конфликты, среди которых около 100 000 человек находятся на передовой. Эти сотрудники рискуют своей жизнью, что часто сказывается на их психическом здоровье. Они нуждаются в защите и во многих случаях в психосоциальной поддержке. По оценкам, многие волонтеры во всем мире до сих пор не располагают соответствующей страховкой.

Слишком часто, особенно в разгар чрезвычайной ситуации, волонтеры мобилизуются, не имея времени на полный инструктаж о своих ролях и обязанностях, а также о правах и рисках, с которыми они сталкиваются. Это приводит к недопониманию, разочарованию, а иногда и к конфликтам. В отсутствие четкого, убедительного и недвусмысленного обязательства по соблюдению прав и обязанностей у волонтеров меньше шансов понять свою роль, соблюдать свои права и нести ответственность за свои действия. Национальное Общество должно демонстрировать свою ответственность перед волонтерами и четко определять границы своих ожиданий от деятельности волонтеров.

<sup>1</sup> Глобальный обзор МФОККиКП по волонтерству (2015)

## Что необходимо улучшить

### 1. Все Национальные Общества могут улучшить и модернизировать свою практику волонтерства.

Жизнь людей меняется, и наши модели волонтерства тоже должны претерпевать изменения. Национальным Обществам необходимо создавать более разнообразные и актуальные модели, чтобы адаптироваться к меняющимся моделям волонтерства в своих сообществах. Национальные Общества могут учиться друг у друга и у других людей за пределами Движения, а также играть ведущую роль в разработке и тестировании новых подходов. Речь идет не только о цифровом или технологическом волонтерстве, хотя в этих сферах, безусловно, есть много возможностей, которые нам еще предстоит полностью изучить. Новые подходы могут включать и простые решения на местах, которые могут позволять людям вносить свой вклад в дело, которое их волнует, и выстраивать отношения со своим Национальным Обществом. Эти отношения могут привести к более глубокому вовлечению, если в них хорошо разбираться и управлять ими.

Многим Национальным Обществам также необходимо **усовершенствовать свои подходы к работе с данными**. Только 50% Национальных Обществ имеют национальную систему данных о волонтерах, и только половина Национальных Обществ считает эту систему точной. Если Национальные Общества хотят привлекать больше волонтеров и обеспечивать эффективное управление, привлечение и страхование людских ресурсов, они должны располагать более надежными данными. Более совершенные системы данных позволят Национальным Обществам выполнять свою миссию по отношению к сообществам.

### 2. Моральный императив для Национальных Обществ и МФОККиКП — защищать безопасность и благополучие волонтеров, не ставя под угрозу нашу миссию.

Надлежащая защита, обучение, оборудование, страховое покрытие, психосоциальная поддержка должны быть обычным делом. К примеру, достигнут определенный прогресс в области глобального страхования волонтеров, но предстоит сделать еще больше; инструменты психосоциальной поддержки имеются, но пока не получили достаточно широкого применения.

**Национальные Общества могут продемонстрировать свою приверженность волонтерам, приняв Хартию, политику и системы управления в масштабах всей Федерации, которые разъясняют и закрепляют права и обязанности волонтеров.**

Хартия — это средство улучшения практики волонтерства во всех Национальных Обществах, а также безопасности и благополучия волонтеров в опасных условиях путем формализации и практического закрепления ответственности Национальных Обществ перед своими волонтерами и уточнения обязанностей волонтеров.

**Для успешной реализации этих двух комплексов решений требуется:**

- **Основанные на фактических данных решения для успешного тестирования, адаптации, тиражирования и расширения масштабов эффективной практики в различных контекстах — во всех регионах.** Федерации не хватает общего видения того, как волонтерство связано с устойчивостью, актуальностью и воздействием Национального Общества. Федерации нужны более совершенные инструменты для выявления и лучшего понимания мотивации волонтеров, чтобы расширить их участие в программах и услугах Национального Общества, тем самым способствуя повышению эффективности и устойчивости волонтерских движений.

Хотя мы часто утверждаем, что программы, управляемые волонтерами, являются эффективными и устойчивыми, у нас мало доказательств, убедительно подтверждающих это предположение.

- **Наладить адекватное ресурсное обеспечение с точки зрения персонала и бюджета — и добиться соотношения цены и качества.** Глобальный обзор по волонтерству показал, что на всех уровнях Движения волонтерство, как правило, не обеспечено надлежащими ресурсами. При этом все согласны с тем, что волонтеры являются нашим самым важным активом, тогда как менее половины Национальных Обществ имеют специальные ресурсы или стратегии развития волонтерства. Волонтерство требует финансовых и человеческих ресурсов для поддержания текущего состояния, не говоря уже о дальнейшем развитии. Национальные Общества должны инвестировать соответствующие средства для укрепления своей волонтерской базы, демонстрируя с помощью надежных доказательств ключевым партнерам и донорам, что они знают, как это работает, и обладают потенциалом для тиражирования успешных волонтерских систем и доведения их до нужных масштабов. Так, мы коллективно подготовим убедительные аргументы в пользу инвестирования в Национальные Общества и в стабильную структуру секретариата для поддержки и координации членских усилий.

## План действий

Именно по этим причинам Правление одобрило Рамочную программу действий и запросило разработку плана действий и бюджета для:

- 1) улучшения **практики волонтерства** Национального Общества;
- 2) повышения **безопасности и благополучия волонтеров** в опасных ситуациях.

В декабре 2016 г. Национальным Обществам будет предложено присоединиться к **Альянсу Национальных Обществ**, который будет коллективно работать над этими решениями.

## Альянс Национальных Обществ

Национальные Общества, входящие в Альянс, будут помогать себе и другим, работая коллективно над вопросами развития волонтерства. Они будут обсуждать и обмениваться передовым опытом, инструментами, системами данных и другими практическими идеями о том, как улучшить привлечение, обучение и вовлечение волонтеров, принимать участие в исследованиях волонтерства. Среди прочего будет проводиться работа на повышение ответственности Национальных Обществ за безопасность и благополучие своих волонтеров, будет разрабатываться Хартия для волонтеров и любые другие инициативы, направленные на укрепление волонтерства.

### **ЦЕЛЬ 1: Выявление, распространение, адаптация для тиражирования и/или масштабирования успешной практики волонтерской деятельности**

Альянс будет инвестировать время, людские, технические и финансовые ресурсы в разработку, тестирование, адаптацию для тиражирования и масштабирования волонтерских инструментов, моделей и практик вовлечения, а также тестирование новых подходов. Какие шаги планируется предпринять:

- Сопоставить технический опыт Национальных Обществ с потребностями в технической поддержке других Национальных Обществ, содействовать технической поддержке между Национальными Обществами.
- Выявить перспективные методы работы с волонтерами, которые уже внедряются или имеют достаточный потенциал, чтобы Национальные Общества могли их опробовать. Практика включает такие конкретные темы, как системы данных о волонтерах, инновационные подходы к набору, привлечению, мотивации, обучению, удержанию в своих рядах и повторному привлечению волонтеров.
- Обучать волонтеров по принципу «равный – равному». Некоторые из этих практик будут оцениваться с точки зрения тематических исследований – с тем чтобы понять и поделиться доказательствами того, что работает, при каких условиях и в каких контекстах. Далее на этой основе можно будет обсудить, где и как эти успешные модели вовлечения волонтерства могут быть адаптированы, воспроизведены и расширены. Оценки тематических исследований будут проводиться коллективно на местах, менеджерами по работе с волонтерами из Национальных Обществ, которые хотят улучшить свои системы управления волонтерами.
- Адаптировать, тиражировать и распространять лучшие практики. Результаты будут распространяться и обсуждаться среди членов Альянса на регулярных личных встречах дважды в год (с выездом на места для встречи с волонтерами). Далее результаты будут представлены остальным членам Альянса по различным каналам информационного обмена, в том числе на уставных собраниях. Адаптированные, воспроизведенные и расширенные практики будут также распространяться в более широком международном сообществе и при необходимости будут публиковаться для внимания широкой общественности;
- Организовать очное структурированное обучение и другие формы обучения по принципу «равный – равному» для изучения успешных стратегий волонтерства и инновационных решений.
- Информировать о структуре и деятельности по развитию Национальных Обществ.
- Информировать о пересмотре соответствующих атрибутов ОСАС (Сертификация оценки организационного потенциала) для будущих пересмотров инструмента ОСАС.
- Способствовать развитию культуры инноваций, в том числе среди волонтеров.
- Способствовать дальнейшей мотивации и вдохновению волонтеров путем продвижения общей Хартии на уровне Федерации, которая позволит волонтерам чувствовать себя частью большого, глобального волонтерского движения.

## **ЦЕЛЬ 2: Обеспечение безопасности и благополучия волонтеров**

Альянс будет применять целостный подход, работая с волонтерами, сообществами, правительствами и другими заинтересованными сторонами, чтобы:

- Продвигать роль волонтеров и внедрять системы обеспечения их безопасности и благополучия.
- Обеспечивать успешное выполнение резолюции Международной конференции «Охрана и безопасность волонтеров гуманитарной деятельности». Все Национальные Общества и правительства обязались улучшить обучение, оснащение, поддержку и обеспечение

волонтеров – с указанием подробных этапов, которые должны быть достигнуты.

- Усилить обучение, включая модули «Безопасный доступ» и использование (и предоставление) средств индивидуальной защиты, а также создать инструменты на основе исследовательских инициатив, таких как инициатива «Волонтерство в условиях конфликтов» под руководством Шведского Красного Креста.
- Опираясь на работу Справочного центра МФОККиКП по психосоциальной поддержке, выйти на масштабный уровень и создать такие условия, чтобы все Национальные Общества имели необходимую подготовку и ресурсы для оказания адекватной поддержки волонтерам до, во время и после кризиса.
- Увеличить возможности по страхованию волонтеров, чтобы в трагическом случае, если они будут ранены или погибнут, их семьи получили финансовую поддержку.

Разработать Хартию волонтеров для улучшения отчетности перед волонтерами, которые часто являются бенефициарами ККиКП. Хартия будет содержать описание прав и обязанностей волонтеров, что поможет вдохновлять их на новые достижения:

- Хартия, разъясняющая права и обязанности волонтеров, включая право на безопасную рабочую среду, право на защиту, право на информацию о рисках, которым они подвергаются, право на участие, право быть услышанным и быть признанным за свой вклад, право на страхование.
- Перечень минимальных стандартов и объективно проверяемых показателей для оценки соблюдения Национальным Обществом принципов и духа Хартии.
- Набор механизмов, с помощью которых Национальные Общества поощряются к внедрению минимальных стандартов.

## **В чем заключается роль волонтеров в Альянсе?**

Волонтеры будут полностью вовлечены на всех уровнях в разработку и реализацию мероприятий в рамках поставленных целей. Национальные Общества, входящие в Альянс, будут решать, как наилучшим образом максимально привлечь своих волонтеров к работе в Альянсе. Участие волонтеров включает в себя, но не ограничивается следующими задачами:

- обсуждения и опросы в социальных сетях (например, на страницах МФОККиКП и Национальных Обществ в Facebook);
- консультирование сотрудников и волонтеров Национальных Обществ, которые будут внедрять рамки действий, посредством интервью с ключевыми информаторами, групповых обсуждений и семинаров;
- выявление лучших практик, инструментов, инноваций, которые, по их мнению, могут быть полезны в других странах или улучшены в их Национальных Обществах;
- проведение тематических исследований и/или участие в них;
- внесение вклада в проект Хартии и приложений, оценка их актуальности и целесообразности и многое другое.

## Сроки и основные этапы (2016–2017 гг.)

Техническая группа Альянса (см. приложение 2) подготовит подробный план и бюджет на следующие четыре года. Ниже приводится ориентировочный график на 2016–2017 годы в рамках последующих уставных заседаний.

Сроки	Мероприятия и результаты работы
Июль – сентябрь 2016	Проект плана, элементы бюджета и пригласительное письмо подготовлены и переданы председателю рабочей группы от Правления (на утверждение).
Октябрь – декабрь 2016	Рабочая группа от Правления проводит консультации по проекту плана и бюджета. Правление получает информативный доклад.  Президент МФОККиКП и Генеральный секретарь МФОККиКП приглашают все Национальные Общества присоединиться к Альянсу.
Декабрь 2016 – январь 2017	План завершен. Начало деятельности Альянса. Процесс подготовки проекта Хартии завершен.
Март 2017	Создание технической группы с четким спектром полномочий и направлениями работы. Подготовлен исходный проект Хартии и приложений.
Июнь 2017	Цифровая платформа для обмена информацией и сотрудничества полностью готова к работе. Проект № 1 Хартии представлен рабочей группой от Правления для анализа и дополнения.
Сентябрь 2017	Проект № 2 Хартии представлен Правлением на одобрение.
Ноябрь 2017	Проект Хартии представлен на утверждение Генеральной Ассамблеей.

Приложение 1 – Список возможных задач, которые необходимо решить технической группе Альянса.

## Приложение 1

### Задачи волонтерства

#### Список возможных задач, которые будут решать члены технической группы Альянса

Техническая группа Альянса состоит из волонтеров или сотрудников Национальных Обществ, которые имеют опыт и знания в области управления волонтерством или организационного развития. Каждый эксперт технической группы будет руководить работой по решению конкретной задачи в области волонтерства.

Задача — это конкретная и стратегическая тема, проблема или вопрос, которые, по мнению Альянса, должны быть решены для достижения поставленных целей.

Руководитель задачи отвечает за координацию работы Альянса по решению задачи, за отчетность о результатах перед технической группой и распространение основных результатов среди членов Альянса.

Ниже представлен проект списка задач, полученных в результате Глобального обзора по волонтерству и последних встреч по волонтерству. Техническая группа, после консультаций с членами Альянса и Правлением, определит те задачи, решение которых, по их мнению, будет наилучшим образом способствовать улучшению практики волонтерства. Национальные Общества могут добавить конкретные задачи, которые они считают необходимыми к рассмотрению технической группой.

Некоторые из этих задач будут основаны на тематических исследованиях и мобилизуют существующие данные из Глобального обзора по волонтерству, из данных программы «Волонтерство в конфликтах и чрезвычайных ситуациях (ViCE)» и других источников.

### Задачи волонтерства

#### 1. Управление данными — управление волонтерами

- Изучить возможные пути создания систем данных о волонтерах в Национальных Обществах, которые не имеют цифровой системы для управления данными о своих волонтерах.
- Предоставить техническую и финансовую поддержку для улучшения систем данных о волонтерах в соответствии с возможностями и контекстом Национального Общества.
- Соединить существующие базы данных с системой Секретариата.
- Систематически обмениваться информацией о применении технологий для эффективного управления волонтерами (т. е. самоуправление волонтеров с помощью ИТ-инструментов).

#### 2. Волонтерство в городах — что работает, для кого, где и каким образом?



### 3. Новые формы волонтерства

- **Онлайн-волонтерство.** Кибер-волонтерство и другие возможности, предоставляемые информационными технологиями и социальными медиа.
- **Будущее волонтерства.** Как меняющиеся модели волонтерства и новые общественные проблемы открывают возможности для Национальных Обществ?
- **Глобализация волонтерства.** Существует ли глобальная сеть волонтеров Красного Креста и Красного Полумесяца? Могут ли технологии преодолеть национальные границы и языковые барьеры? Может ли глобальная Хартия объединить волонтеров из разных стран в одно глобальное волонтерское движение? Может ли глобальная сеть волонтеров быть инклюзивной для всех? Как она будет управлять разнообразием волонтеров и обстоятельствами?

### 4. Волонтерство на протяжении всей жизни... для волонтерства на всю жизнь

- Когда и как Национальные Общества могут нанимать и обучать волонтеров, которые по закону являются несовершеннолетними?
- Мотивация и приверженность волонтеров меняются с возрастом: как Национальные Общества могут учесть этот фактор, чтобы сохранить вовлеченность волонтеров на протяжении всей жизни?
- Как поддерживать вовлеченность и повышать мотивацию волонтеров в период важных жизненных событий (например, свадьба, рождение первого ребенка, выход на пенсию)?
- Как выглядит карьера волонтера в Красном Кресте и Красном Полумесяце в настоящее время? Как она должна выглядеть в идеале?
- Возрастные и гендерные различия в стимулах, участии и лидерстве волонтеров.

### 5. Экономика волонтерства: стимулы, мотивация, устойчивость, масштаб, экономическая эффективность и механизмы финансирования. Когда уместны финансовые стимулы? Каково влияние суточных выплат с точки зрения обеспечения средств к существованию? Каково долгосрочное влияние суточных выплат на мотивацию, экономическую эффективность, масштабируемость и устойчивость волонтерства? Можно ли вознаграждать волонтеров на основе эффективности/результатов деятельности? Являются ли нефинансовые стимулы менее пагубными, чем суточные выплаты?

### 6. Волонтеры как бенефициары и бенефициары как волонтеры: проблемы и возможности.

- Волонтерство как источник достоинства, признания, социальной интеграции и терапии.
- Волонтеры как равные преподаватели и эксперты «из первых рук» (СВНФА в тюрьмах, снижение вреда, ТБ, ВИЧ, профилактика насилия и т. д.).
- Как Национальные Общества могут преодолеть юридические и культурные препятствия для работы с мигрантами без документов, потребителями психотропных веществ, заключенными или волонтерами с судимостью, работниками секс-индустрии и т. д.?
- Как эти волонтеры могут стать полноправными участниками жизни Национального Общества и внести свой вклад в его разнообразие?

## **7. Аутентичное участие волонтеров, лидерство и подотчетность**

- **Волонтеры как лидеры:**
  - в сообществе,
  - в Национальном Обществе.

**8. Отношения между сотрудниками и волонтерами.** Как различные статусы влияют на их самооценку и воспринимаемую ценность их вклада. Как можно максимизировать сотрудничество между наемным персоналом и волонтерами?

**9. Волонтерство в опасных ситуациях.** Какие механизмы и системы можно создать для усиления защиты волонтеров? Рассматривают ли другие организации и агентства, осуществляющие деятельность через Национальные Общества, вопросы защиты волонтеров в опасных ситуациях, вносят ли они свой вклад в эту работу?

**10. Психология волонтерства.** Понимание культур, контекстов, систем и стилей управления, которые улучшают и поддерживают вовлеченность, мотивацию и приверженность волонтеров.

## **11. Волонтерство в международных операциях и программах**

- **Организационное обучение.** Улучшает ли участие волонтеров разработку/теорию программы? Как волонтерство может лучше обосновать рекомендации международных экспертов и руководителей НО? Программы Красного Креста и Красного Полумесяца опираются на теорию изменений, которая часто является неявной. Чьи знания и опыт легли в основу теории изменений программы? Насколько сильно влияние волонтеров по сравнению с другими заинтересованными сторонами (эксперты, доноры, местные власти, сотрудники НО). Как участие волонтеров повлияло на разработку программы? Как подтверждаются знания местных жителей? Являются ли эти знания более достоверными, чем знания экспертов, сотрудников, доноров? Как дискуссии и переговоры между этими субъектами фиксируются, противопоставляются, документируются в отчетах по программе? В каком направлении движутся знания? От экспертов к волонтерам (например, через обучение) или от волонтеров к экспертам (во время разработки проекта, управления, мониторинга и оценки)?

### **Дополнительные задачи, выявленные после подготовительной встречи в Женеве в отношении Плана действий, декабрь 2016 г.**

**Отношения волонтеров и сообщества** Понимание сообществ, с которыми взаимодействуют волонтеры, необходимо для более эффективной деятельности, и мы должны действовать в этом направлении более проактивно. Отношения между волонтерами и сообществами необходимо укреплять и признавать как жизненно важный шаг в построении устойчивого глобального движения, способствующего устойчивости сообществ. Нам необходимо поощрять положительное влияние, которое привносится знаниями местных жителей, и в то же время смягчать предполагаемое негативное воздействие, вызванное дисбалансом сил между волонтерами и местными сообществами. Анализ взаимоотношений между волонтерами и местными сообществами будет способствовать продвижению организованного волонтерства и признанию спонтанного волонтерства. Что еще более важно, роль волонтеров в установлении связей между ККиКП и местными сообществами необходимо повысить. Эту роль необходимо всячески поддерживать, что, в свою очередь, позволит отражать важность подобных взаимоотношений для осуществления эффективной деятельности.

## **Эффективное глобальное партнерство**

Проблемы, с которыми мы сталкиваемся, многомерны и взаимосвязаны в глобальном масштабе. Это требует столь же диверсифицированного подхода, который работает в разных секторах и устанавливает партнерские отношения по всему миру. Наша сфера деятельности должна выходить за рамки поиска финансирования, а также политической, социальной и материальной поддержки, которая делает возможной нашу деятельность на местах. Что касается доноров, то была выявлена необходимость в более индивидуальном подходе. Также была выявлена необходимость расширить сферу наших партнерских отношений: знаменитости и другие выдающиеся личности могут выступать в поддержку наших целей, а финансовые и страховые организации могут помочь нам в обучении и медицинском страховании. Эти примеры подчеркивают тот факт, что нам необходимо привлекать внимание общественности и частного сектора с помощью других средств.

## **Волонтерские партнерства на уровне сообществ**

Нам необходимо расширить сеть, поощряя партнерство и обмен волонтерами с родственными организациями, чтобы повысить устойчивость сообщества и расширить глобальный охват. Это будет способствовать передаче навыков и улучшению перспектив финансирования. Разработка Хартии волонтеров может стать первым шагом к партнерству волонтеров на уровне сообществ, поскольку Хартия создает истинно глобальное движение.