

HISTORICAL OVERVIEW AND BENEFITS OF VOLUNTEERISM

Dimitar Spaseski

American University of Europe – FON Skopje, North Macedonia, spaseskidimitar@yahoo.com

Abstract: From the past, until now, volunteering appears in various forms, from traditional customs of mutual aid to organized community action in times of crisis (floods, earthquakes, fire...). Throughout our lives, we have all volunteered in some situation, whether it is helping to paint a friend's apartment or helping an elderly person cross the street, as well as participating in an activity of a local NGO or school parliament. It is estimated that around 420 million people volunteer in the world. Volunteers dedicate their time, knowledge, and abilities to those who need it without asking for financial or some other compensation.

Volunteering is generally defined as a non-profit and unpaid activity by which individuals and groups contribute to the well-being of society. By volunteerism, we mean the voluntary provision of services to another person, for the benefit of another person or to achieve some goal, without compensation. Volunteering is a form of civic engagement that connects people who volunteer.

The key values of volunteering are: Solidarity - an awareness of the need for mutual accountability to achieve fairer relations between people; Tolerance - accepting other people's understandings and attitudes, without necessarily agreeing with them; Equality - equal rights and opportunities for everyone regardless of gender, age, education, race, nationality, social status, political and religious views and all other forms of diversity;

Peace and nonviolence - as basic principles of thinking and finding and life in harmony.

Motivation to volunteer including: Personal values - acting by certain beliefs (civic consciousness, humane character, value system, etc.), Understanding - a circle of people with similar interests, Career - the desire to advance in the career, because through volunteer work you can acquire skills and knowledge that can be used professionally and personally, Acquaintance and society - volunteering brings contacts and acquaintances with new and interesting people, Respect - in the community, Plenty of free time - pleasant spending of free time with nature as an aspiration to change lifestyle patterns and align them with the basic principles of sustainable development.

Volunteering has an important role in addressing unmet or unrecognized needs of individuals or communities. One of the key roles of volunteers is to fill the gaps, that is, to provide help or some type of service to different categories of citizens, especially to members of vulnerable populations. People who are volunteers also benefit from volunteering, in addition to the users of volunteer services. Through volunteering, volunteers strengthen their ties with the community, have the opportunity to acquire additional knowledge and skills, to connect with people who have the same or similar interests, in the direction of achieving the same common goal. Volunteers are also important for the non-profit organizations in which they are engaged, enriching them with many qualities that the people who work in them may not have, such as knowledge of a certain foreign language, expertise in a certain area, special skills, qualifications, etc. Volunteers have always played an important role in many societies. It is the same today.

Keywords: Volunteering, volunteerism, volunteer, non-governmental organization, civic engagement;

ИСТОРИСКИ ОСВРТ И ПРИДОБИВКИ ОД ВОЛОНТЕРИЗМОТ

Димитар Спасески

Американски универзитет на Европа – ФОН Скопје, РС Македонија, spaseskidimitar@yahoo.com

Резиме: Почнувајќи од минатото, па се до денес, волонтерството се појавува во различни форми, од традиционални форми на взаемна помош до организирано дејствување на заедницата во време на криза (поплави, земјотреси, пожари...). Во текот на нашиот живот, сите ние сме волонтирале во некоја ситуација, без разлика дали тоа е помагање да се бојадиса станот на пријател или помагање на постар човек да ја премине улицата, па се до учество во активност на некоја локална невладина организација или училишен парламент. Се проценува дека во светот волонтираат околу 420 милиони луѓе. Волонтерите се луѓе кои го посветуваат своето време, знаење и способности на оние на кои им е потребно без да бараат финансиска или некој друг тип на компензација.

Волонтерството генерално се дефинира како непрофитна и неплатена активност со која поединци и групи придонесуваат за благосостојба на заедницата. Под волонтеризам подразбираме доброволно давање услуги

на друго лице, во корист на друго лице или за постигнување на некоја цел, без надомест. Волонтерството е форма на граѓански ангажман што ги поврзува луѓето кои волонтираат.

Клучните вредности на волонтирањето се: Солидарност - свесност за потребата од взаемна одговорност за постигнување порамноправни односи меѓу луѓето; Толеранција - прифаќање на туѓите сфаќања и ставови, без нужно да се согласувате со нив; Еднаквост - еднакви права и можности за сите без разлика на пол, возраст, образование, раса, националност, социјален статус, политички и верски погледи и сите други облици на различност;

Мир и ненасилството - како основни принципи на размислување и пронаоѓање и живот во хармонија.

Мотивација за волонтерство вклучува: Лични вредности - дејствување според одредени верувања (граѓанска свест, хуман карактер, систем на вредности итн.), Разбирање - круг на луѓе со слични интереси, Кариера - желба за напредување во кариерата, бидејќи преку волонтерската работа може да стекнете вештини и знаења кои можат да бидат од корист во професионалната работа, но и лично, Запознавање и општество - волонтерството носи контакти и познанства со нови и интересни луѓе, Почит - во заедницата, Многу слободно време - пријатно поминување на слободното време во природа како стремеж да ги промени шемите на животниот стил и да ги усогласи со основните принципи на одржливиот развој.

Волонтерството има важна улога во решавањето на незадоволените или непризнаените потреби на поединци или заедници. Една од клучните улоги на волонтерите е да ги пополнат празнините, односно да пружат помош или некој вид услуга на различни категории граѓани, особено на припадниците на ранливите популации. Покрај корисниците на волонтерски услуги, од волонтирањето имаат корист и луѓето кои се волонтери, Преку волонтерството, волонтерите ги зајакнуваат своите врски со заедницата, имаат можност да стекнат дополнителни знаења и вештини, да се поврзат со луѓе со кои имаат исти или слични интереси, во насока на постигнување на иста заедничка цел. Волонтерите се важни и за непрофитните организации во кои се ангажирани, збогатувајќи ги со многу квалитети кои луѓето кои работат во нив можеби ги немаат, како што се познавање на одреден странски јазик, стручност во одредена област, поседување на посебни вештини, квалификации, итн. Волонтерите отсекогаш играле важна улога во многу општества. Така е и денес.

Клучни зборови: Волонтерство, волонтеризам, волонтер, невладина организација, граѓански ангажман;

1. ВОЛОНТЕРСКИ МЕНАЏМЕНТ ВО ГРАЃАНСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Во Македонија, терминот „волонтерски менаџмент“ е непознат за повеќето организации кои вклучуваат волонтери или волонтерски активности. Повеќето од граѓанските и невладините организации во нашата државата ги спроведуваат своите волонтерски активности според ад-хок планови кои не содржат детален план на активности, детални буџети, точна проценка на потребните материјални и човечки ресурси, востоставени детални планови за комуникација итн.

Што всушност подразбира волонтерскиот менаџмент и кои се заедничките аспекти со менаџментот, генерално? Во суштина, волонтерскиот менаџмент во граѓанските организации треба да се фокусира на управувањето со: дневните активности на организацијата во целост, на расположливиот буџет, луѓето кои се ангажирани, расположливите материјални ресурси, функционалноста на каналите и процедурите на размена на информации во самата организација, на воспоставените системи на комуникација со надворешноста, но и на стратешко планирање на идните активности. Во зависност од големината и структурата на организација, со овие активности може да ги управува едно лице или одреден број на лица кои пак се управувани од еден менаџер.

Во суштина, доброто управување значи: да се има јасна мисија, да се има заедничка визија која одредува каде оди организацијата на краток и долг рок, да се изгради посветен и квалификуван тим, да се развие способност за максимално користење на сите расположливи ресурси со цел да се осигура дека организацијата ќе ја постигне поставената цел, истовремено имајќи соодветна програма за обука, поддршка и надзор за персоналот, обезбедување на соодветно финансирање за постигнување на целите, ефикасен и ефективен систем за решавање на проблемите што се појавуваат, систем на донесување на квалитетни одлуки.

Дополнително на наведените аспекти, суштината на волонтерскиот менаџмент вклучува и разбирање на потребите на волонтерите и посветеност на организацијата кон задоволување на истите преку детектирање што е тоа што мотивира одреден волонтер. Ова е важно бидејќи придонесот на мотивираниот волонтер кој има одредено знаење, компетенции и искуство, може да биде од големо значење и корист за организацијата во која е ангажиран.

Способноста на се утврди точно што мотивира некого да волонтира е важно за да се процени дали организацијата може да ги исполните неговите очекувања. На пример, ако некој каже дека сака да волонтира

за да запознае луѓе, тогаш волонтерската можност мора да вклучува работа со други. Понекогаш е тешко да се утврди точно што ги мотивира луѓето и какви се нивните очекувања. Мотивацијата за приклучување кон одредената организација не е иста кај сите волонтери затоа е неопходно точно да се утврди што ги мотивира, да се задоволат нивните очекувања и на тој начин да се привлечат и подолго да придонесуваат во одредена организација.

Личните квалитети и вештини на добар волонтер-менаџер вклучуваат: посветеност на улогата на волонтер, разбирање на волонтерски прашања, искуство во управувањето или подготвеност за учење, одлични комуникациски вештини, способност за организирање, препознавање на важноста на градење тим, способност за идентификување на потребите за дополнителни обуки, високо ниво на креативност и мотивираност, како и спободност за баланс помеѓу ефикасноста и флексибилноста.

2. ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА ВО ОБЛАСТА НА ВОЛОНТЕРСТВОТО

Со донесувањето на Законот за волонтерство во 2007 година и подзаконските акти кои дополнително го регулираат ова прашање направен е значаен исчекор и напредок во областа на волонтеризмот и волонтерската работа во Република Македонија. Воведена е волонтерската книшка која произлегува од Прирачникот за формата и содржината на волонтерската книшка, донесен е прирачникот за за методот, постапка и евиденција за одобрување на волонтирање на странци во Република Македонија и прирачник за евиденција за волонтерска работа. Законот за волонтирање ги уредува организираниите форми на волонтирање, дефинирањето на поимот волонтирање, регулирање на начинот на волонтирање, детално утврдување на правата и обврските на волонтерите и организаторите на волонтерските активности, дефинирање на елементите и содржината на волонтерството како што се: договор, регулирање на обврската за водење евиденција за волонтирањето и обврската за издавање волонтерска книшка и определување прекршочни одредби за одговорните лица кај организаторите и волонтерот за непочитување на одредбите од Законот и слично. Со донесување на Законот за волонтерство се обезбеди и законско регулирање на волонтерството надминување на пречките и создавање услови за напредок во овој многу значаен процес. Дополнително, со донесувањето на овој закон, Владата на Македонија ја исполни обврската за усогласување и хармонизација на законодавството со ЕУ.

Законот е подготвен во заедничко партнерство помеѓу Министерството за труд и социјална политика, Министерството за образование и наука, Министерството за здравство, Министерството за правда, Министерството за внатрешни работи, Министерството за финансии, Секторот за соработка со невладините организации на Генерален секретаријат на Владата на Република Македонија, Секретаријат за европска интеграција, Агенција за млади и спорт, Европски центар за непрофитно право (ЕЦНП) од Будимпешта, Центар за институционален развој (ЦИРА), Младински културен центар во Битола (МКЦ), Граѓанска асоцијација МОСТ, Здружение за еманципација, солидарност и единство на жените на РМ (ЕСЕ) и други бројни здруженија на граѓани и фондации.

Главната цел на Законот е промовирање на волонтерството како активност корисна за општеството, чии резултати се корисни за сите граѓани, поитувајќи ги клучните принципи и тоа: непрофитабилност и застапеноста на јавниот интерес. Во оваа насока, Законот предвидува и даночни поволности за дел од расходите поврзани со волонтерството, кои вообичаено се воведуваат како поддршка на активности кои не создаваат профит и се од јавен интерес. Волонтерството треба да биде активност од интерес на граѓаните и државата, која треба да придонесе за зголемување на квалитетот на животот со активно учество на луѓето во општествениот живот.

3. ВОЛОНТЕРСКА ПРОГРАМА

Задолжително е организаторот на волонтерската активност да подготви програма за волонтерство, во која ќе наведе за кои активности е планирано да се ангажираат волонтери, односно да се дефинираат видовите услуги што е пожелно да се добијат од волонтери. На пример, волонтерските активности може да подразбираат давање на помош на одредени групи или поединци - стари лица, деца, поддршка во обезбедувањето медицинска заштита, одржување часови по компјутери и математика, предавања за одредени болести или вклучување во активности во градинките, учество во хуманитарни активности, партиципација во активности за заштита на животната средина итн. Во одредени случаи може да се ангажираат волонтери при реализација на проектни активности, но притоа мора точно да се дефинира начинот и постапката за регрутирање волонтери (на пример тоа да биде преку средства за информирање од јавен карактер, поднесување барања до одредени институции - факултети или невладини организации итн.).

Составен дел на волонтерската програма задолжително треба да бидат и проседурите за безбедност на волонтерите кои треба да содржат јасни одговори за начините на осигурување на безбедноста на волонтерите во случај на било кое од трите основни безбедносни сценарија, и тоа:

- Сценарио I – низок интензитет за време на редовни активности (нормална ситуација): како да се обезбеди безбедност и благосостојба на волонтерите за време на нивните активности, вклучувајќи ситуации поврзани со здравјето, настани на јавни места, сообраќајни несреќи и социо-економски проблеми.

- Сценарио II – итни операции (ситуација за време/по катастрофи): како да се остане безбеден за време на кризни, вонредни ситуации и катастрофи.

- Сценарио III – висок интензитет (ситуација за време на конфликти или внатрешни немири): како да се остане безбеден за време на внатрешни немири, протести, ескалација на насилство и конфликтни ситуации, зголемено беззаконие и слични состојби кои претставуваат дополнителни ризици за волонтерите.

Што е важно за волонтерите кога станува збор за нивната безбедност?

1. Да чувствуваат дека организацијата се грижи за волонтерите и ја обезбедува целата потребна поддршка, вклучувајќи психолошки совети, постоење на соодветна опрема и материјали, воспоставен систем на тренинг, обука, транспорт, сместување и оброци кога е потребно, осигурување од несреќи, како и постоење на административна и правна поддршка.

2. Да знаат дека организацијата има јасни планови и правила за безбедносните прашања, а истовремено да бидат свесни за вклучените ризици/закани/опасности и за стратегиите и активностите воспоставени за нивно ублажување.

3. Да се чувствуваат удобно, почитувано, прифатено и интегрирано (што влијае на зголемување на нивната самоверба); да им се овозможи пријателска работна средина која го намалува стресот и е ефикасна за обезбедување на повисок квалитет на дадените услуги.

4. Да бидат свесни и да ги почитуваат безбедносните процедури при учество во хуманитарни програми и активности од различен тип.

5. Редовно да добиваат информации за процедурите, надзорот и обуката за безбедност на волонтерите.

6. Да бидат сигурни дека нивното семејство и најблиските се безбедни и немаат потреба од нив, особено кога се случува катастрофа/итен случај или во случај на тензии и конфликти.

7. Да бидат сигурни дека имаат пристојни, безбедни услови за живот, обезбедувајќи соодветна средина за нивно активно учество.

8. Да има побезбеден пристап до луѓето кои имаат потреба од нив.

4. ПРИДОБИВКИ ОД ВОЛОНТЕРСТВОТО

Волонтерството има влијание врз обезбедувањето витални функции во општеството.

Волонтерите играат важна улога во ситуации кога општеството се соочува со големи предизвици како што се климатските промени, загадувањето на животната средина, сиромаштијата и социјалната нееднаквост. Волонтерите честопати се првите кои реагираат во време на криза и природни катастрофи, обезбедувајќи суштинска поддршка. Волонтерството ја поттикнува кохезијата во заедницата преку поттикнување средина на взаемна помош и соработка.

Волонтерските акции создаваат позитивен брановиден ефект, придонесувајќи за посилна и пожива заедница преку активности како што се менторирање на младите, помагање на постари луѓе и ранливи категории на граѓани, учество во време на катастрофа итн. Во исто време, волонтерството придонесува за економски раст на заедниците кои можат да заштедат дел од своите ресурси имајќи во предвид дека волонтерите ги нудат своите вештини и време бесплатно.

Волонтерството има клучна улога во промовирањето на социјалната вклученост и еднаквоста. Со волонтирање, луѓето од различно потекло и различни економски, социјални и образовни статуси се обединуваат за да постигнат заедничка цел која придонесува за растот на заедницата.

Придобивките од волонтирањето се повеќекратни. Волонтерството позитивно влијае на растот на заедницата, но има влијание и на личниот раст. Волонтирањето овозможува стекнување уникатно чувство служејќи им на оние околу нас. Волонтерството придонесува за развој на заедница со помош на знаењата, вештините и искуството на волонтерот. Една од целите на волонтирањето е да се подигне стандардот и квалитетот на животот во заедницата преку посветеност и мотивација.

5. ЗАКЛУЧОК

Процесот на регрутирање волонтери е особено важен бидејќи волонтерите се лицето на организацијата. Нивното ангажирање во заедницата преку обезбедување на одредени услуги придонесува за постигнување на мисијата и целите на организацијата. Ангажирањето на волонтери во граѓанските и непрофитните

организации е аргумент повеќе за сериозноста на една организација и за оправданоста на визијата и мисијата на организацијата, имајќи во предвид дека ангажирањето на волонтерите значи да се стави на располагање дел од нивното време, нивните вештини, знаење и искуство со цел да се задоволат потребите на организацијата и на заедница во целост, без притоа волонтерите да добијат паричен надоместок или друг вид на компензација за нивниот ангажман.

Дополнително, процесот на регрутирање на волонтери е процес кој континуирано е активен во непрофитните организации, имајќи во предвид дека организациите не можат да ги задржат сите волонтери во текот на целиот период на нивното работење.

Имајќи предвид дека извршувањето на различни активности бара специфични вештини и компетенции, особено кога организациите имаат потреба од реализација на активности кои налагаат поседување на професионални вештини, работа со специјални алатки или материјали, во ризични ситуации, при работа со деца и ранливи возрасни лица, неопходно е да се подготви опис на волонтерската улога како составен дел на пријавата. Сето ова укажува на важноста на процесот на регрутирање на волонтери и на неопходноста тој да биде постојано активен во непрофитните организации.

ЛИТЕРАТУРА

- Alhinho, G., Proença, T., & Ferreira, M. R., (2023). Corporate volunteering impacts: A tripartite approach through the employees' perceptions. *International Journal of Social Ecology and Sustainable Development*.
- Adironadack S.,(1998). London Voluntary Services Council: Just about Managing.
- Clarke J., (1996). *Managing Better: The staff recruitment process*.
- Dyer F., (2002). *Recruiting Volunteers ("How to manage")*.
- Ellis S.J., (1996). *The Volunteer Recruitment (and Membership Development) Handbook*.
- Enjolras, B., (2021). Explaining the varieties of volunteering in Europe: A capability approach.
- Hatami, A., Hermes, J., Keränen, A., & Ulkuniemi, P., (2023). Happiness management through corporate volunteering in advancing CSR.
- Lup, D., & Booth, J. E., (2019). Work and volunteering: longitudinal relationships between work-related experiences and volunteering behaviour.
- Mateiu-Vescan, R., Ionescu, T. & Opre, A., (2020). *Reconsidering Volunteering: Individual Change as a Result of Doing Good for Others*.
- Murat, S., (2022). *Volunteerism's historical and social contexts*.
- Stefan T. Güntert , Theo Wehner , Harald A. Mieg, (2022). *Organizational, Motivational, and Cultural Contexts of Volunteering*.
- <https://www.volunteeringireland.ie>