

# НАЦИОНАЛНО ПРОУЧВАНЕ ЗА НАГЛАСИТЕ КЪМ ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО

Национална „Кампания Дарете Час“ 2013

Това проучване е част от Национална кампания „Дарете час“ 2013, реализирана в рамките на проект „Доброволчеството - ключов фактор за развитие на общностите“ от Национален Алианс за Работа с Доброволци (НАРД)



НАЦИОНАЛЕН АЛИАНС  
ЗА РАБОТА С ДОБРОВОЛЦИ

## СЪДЪРЖАНИЕ:

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| I. ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПРОЕКТА .....      | 3 |
| II. ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПРОУЧВАНЕТО ..... | 3 |

### I-ва ЧАСТ: АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ

|   |    |
|---|----|
| III. РЕЗУЛТАТИ ПО НАСЕЛЕНО МЯСТО .....  | 5  |
| IV. РЕЗУЛТАТИ ПО ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ ..... | 10 |
| V. ТЕНДЕНЦИИ В ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО.....    | 16 |

### II-ра ЧАСТ: ФОКУС ГРУПИ

|   |    |
|---|----|
| VI. РЕЗУЛТАТИ ПРИ ХОРА С ОПИТ В ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО .....    | 19 |
| VII. РЕЗУЛТАТИ ПРИ ХОРА БЕЗ ОПИТ В ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО ..... | 24 |
| VIII. ТЕНДЕНЦИИ В ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО (ПРОДЪЛЖЕНИЕ) .....    | 28 |

### ПРИЛОЖЕНИЯ

|  |    |
|--|----|
| IX. ПРИЛОЖЕНИЕ 1. АНКЕТЕН ЛИСТ „ДАРЕТЕ ЧАС“ 2013.....              | 31 |
| X. ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ВЪПРОСИ ОТ ФОКУС ГРУПИ<br>„ДАРЕТЕ ЧАС“ 2013 ..... | 31 |

Автор на анализа:

**Нора Стефанова**, консултант и експерт човешки ресурси

## I. ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПРОЕКТА

Настоящото проучване е част от дейностите по проект „Доброволчеството – ключов фактор за развитие на общностите“ на Национален Алианс за Работа с Доброволци (НАРД), финансиран от фондация „Чарлс Стюарт Мот“. То се реализира в рамките на кампания „Дарете час“ 2013 под мотото:

ЛИ  
Ти  си доброволец!?

Кампанията има за цел да представи обективен анализ на настоящата ситуация в България относно съществуващото разбиране и отношение към доброволчеството. Идеята е това да се постигне чрез реализиране на национално проучване за нагласите към доброволчеството чрез анкетиране на над 4000 различни по възраст хора, с различно социално и икономическо положение, от различни по големина градове и села към полагането на доброволен труд.

Част от резултатите, които се очакват след реализиране на проучването и популяризиране на получените данни, са привличане на нови доброволци и популяризиране работата на НАРД в конкретните населени места. Целта е да се провокира интересът на хората към полагане на доброволен труд като форма на активно гражданство.

## II. ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПРОУЧВАНЕТО

Настоящото проучване се състои от две основни части – провеждане на анкетно проучване сред 4125 души в 28 общини на територията на цялата страна и провеждане на 15 фокус групи с общо 195 участника. **I-ва Част: Анкетно проучване** е насочена повече към количествено измерване на нагласите към доброволчеството. **II-ра Част: Фокус Групи** има качествено отражение върху проучването на нагласите към доброволчеството, като дава по-дълбок поглед върху причините и мотивацията на хората да полагат доброволен труд, както и техните впечатления и опит по отношение на управлението на доброволчеството в България.

## I-ва ЧАСТ: АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ

Всички данни в тази част от проучването са синтезирани посредством проведено анкетирание на гражданите, базирано на 6 профилирани въпроса, целящи да проучат ключови аспекти и тенденции при полагането на доброволен труд.

|   |  |
|---|--|
| Общ брой анкетиращи                     | 4125 души  |
| Териториален обхват                     | 70 населени места, 28 общини на територията на Република България  |
| Период на провеждане                    | 11 – 20 Ноември 2013 г.  |
| Профил на анкетиращите                  | Граждани с разнообразен социален, етнически и образователен статус – учители, пенсионери, кметове, програмисти, футболисти, студенти, полицаи, артисти, одитори, депутати, ученици, банкери, безработни, хотелиери, архитекти и много други.                   |
| Методика на проучването                 | Анкетирание на 4125 души   |
| Основни области на проучването          | <ul style="list-style-type: none"><li>• Възраст на анкетиращите</li><li>• Мащаб на населеното място</li><li>• Разпознаваемост на доброволния труд</li><li>• Сфери на прилагане на доброволен труд</li><li>• Причини за неполагане на доброволен труд</li></ul> |
| Брой доброволци участвали в проучването | 582 души   |

## II-ра ЧАСТ: ФОКУС ГРУПИ

Данните в тази част от проучването са извлечени благодарение на проведени модерирани дискусии под формата на фокус групи с различен профил участници в няколко населени места.

|                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| Общ брой участници   | 195 души                |
| Период на провеждане | 19 – 23 Ноември 2013 г. |

## Профил на анкетираните

Граждани с разнообразен социален, етнически и образователен статус – млади хора, доброволци на възраст от 16 до 21 години, представители на бизнеса, Бюрото по труда и Агенцията по заетостта, инженери, конструктори, пълнолетни, повечето ангажирани в сферата на образованието (учители, педагогически съветник, директор, счетоводител), както и майстор шивач, шофьор и киномеханик, управители, социални работници и др.

## Методика на проучването

Провеждане на модерирани фокус групи с общо 195 души, разделени в две основни категории – с опит и без опит в полагането на доброволен труд

## Основни области на проучването

- Отношение към доброволството
- Информация
- Мотивация и ангажираност
- Сфери на дейност
- Мениджмънт
- Предиизвикателства

## I-ва ЧАСТ: АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ

### III. РЕЗУЛТАТИ ПО НАСЕЛЕНО МЯСТО

В рамките на проучването са анкетирани участници от 70 населени места в 28 общини в България. Въведени са следните пет категории „населено място“, по които се диференцират анкетираните и техните нагласи:

- Най-голям град
- Голям град
- Среден град
- Малък град
- Село

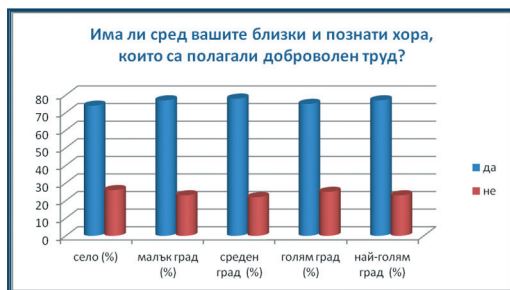
## 1. Разпознаваемост на доброволния труд

Разпознаваемостта на доброволния труд е измерена чрез два ключови въпроса в проведеното проучване:

- Има ли сред вашите близки и познати хора, които са полагали доброволен труд?
- Вие самият полагали ли сте доброволен труд?

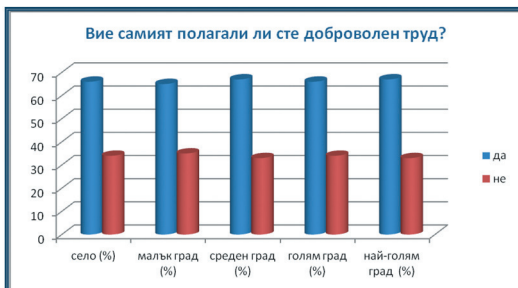
Тези въпроси целят да измерят до колко е популярно доброволчеството като дейност и до колко се възприема като явление, което съществува по принцип в обществото или е дейност, която присъства конкретно в живота на анкетираните.

На въпроса „Има ли сред вашите близки и познати хора, които са полагали доброволен труд?“ резултатите показват, че във всички категории населени места над 70% от анкетираните познават хора, които полагат или са полагали доброволен труд.



Както може да се види от графиката по-горе, доброволният труд е високо разпознаваем като дейност, както в малките, така и в големите населени места в страната. Разликата между резултатите на отделните категории е много малка: най-ниска разпознаваемост се отчита по селата (74% от анкетираните познават хора, които полагат доброволен труд), а най-висока – в средните градове (78% от хората имат познати, които доброволстват). Тези 4% са разлика, която не може да се отчете като значителна и да определи различни тенденции в отделните населени места.

Подобна е ситуацията и при личната ангажираност с доброволни дейности. На въпроса „Вие самият полагали ли сте доброволен труд?“ над 60% от анкетираните във всички категории населени места отговарят положително.



Отново се отчита високо ниво на разпознаваемост на доброволчеството, този път в рамките на личната ангажираност, като почти няма разлика в отговорите сред малките и големите населени места. С най-нисък резултат този път са отговорите на анкетираните от малките градове – при тях 65% от участниците са ангажирани с доброволчески дейности. Най-активни в доброволчеството са хората от средните и най-големите градове – 67%. Отново разликата между най-ниските и най-високите резултати е незначителна (2%), което показва, че средата както в малките, така и в големите населени места предоставя сравнително добри условия за полагане на доброволен труд.

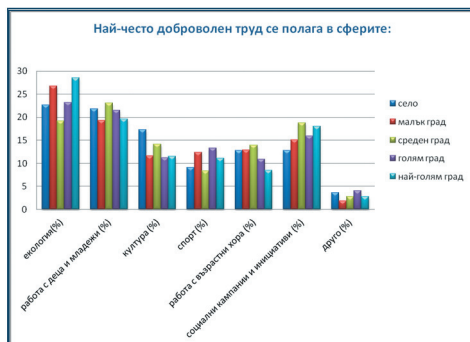
Наблюдава се определена тенденция, която може да се отчете при сравнение отговорите на двата въпроса. С 10% по-високи са положителните отговори на първия въпрос. Това показва, че за анкетираните доброволният труд е дейност, която е много популярна и развита в местната общност, но с нея са ангажирани повече близки и познати, отколкото те самите.

## 2. Най-чести сфери на полагане на доброволен труд

За да се направи по-подробно проучване на областите, в които хората полагат доброволен труд, в анкетата са включени следните седем обществени сфери, които най-често привличат доброволци за осъществяването и развитието си:

- Екология
- Работа с деца и младежи
- Култура
- Спорт
- Работа с възрастни хора
- Социални кампании и инициативи
- Друго

Общите резултати показват, че най-често доброволен труд се полага в областта на Екологията (24%), последвана от сферата Работа с деца и младежи (близо 22%), на трето място – Социални кампании и инициативи (16%), следвани от Култура (13%) и Работа с възрастни хора (12%), които имат почти равни резултати, и накрая - Спорт (10%) и Други дейности (3%).



Въпреки че няма значителни разлики в проучените нагласи и практики по населени места, се наблюдават определени тенденции. Една от тях е, че за разлика от останалите териториални категории в средните градове Работата с деца и младежи (23%) е по-популярна като сфера на полагане на доброволен труд от Екологията (19%), която е на равно със Социални кампании и инициативи.

Също така, в селата културата е много по-обичайна сфера, в която хората се включват доброволен. Тя се позиционира на трето място (17%) като измества Социалните кампании и инициативи (13%), които са по-популярни в останалите населени места. Това се дължи на факта, че поради ограниченото наличие на културни зони и мероприятия в селата, често тези дейности се осъществяват от самите жители под формата на самобитни групи на доброволен принцип, насочени към съхранение на местното културно и фолклорно наследство, както и към смислено запълване на свободното време.

Още една от спецификите на териториалното разпределение на резултатите е, че въпреки ниската разпознаваемост на Спорта като сфера на полагане на доброволен труд, той е с по-високи резултати в големите и най-големите градове. В големите градове от 6-то той се изкачва на 4-то място с 13%, като измества Културата и Работата с възрастни хора, които са с равни резултати от по 11%. В най-големите градове Спортът (11%) се измества една позиция нагоре преди Работата с възрастни хора. Тази тенденция се наблюдава поради факта, че спортните федерации са позиционирани в най-големите градове в страната. Съответно спортните и танцови клубове често са по-популярни в регионалните



градове – там, където има по-голяма концентрация на хора и потенциални клиенти.

### 3. Причини, поради които хората не полагат доброволен труд

За да може да се определят областите, в които трябва да се работи за популяризиране и развитие на доброволчеството, участниците, включени в проучването, са анкетирани относно причините, поради които не полагат доброволен труд. За да могат да се фиксират определени области за развитие, причините за възпрепятстване са разделени по следния начин:

- нямам време
- никой не ми е казал
- не знам къде
- това е загуба на време
- няма да се справя
- не ми е интересно
- друго

Общите резултати показват, че основна причина сред анкетираните да не полагат доброволен труд е липсата на свободно време за тази цел. Това твърдят 36% от участниците в проучването. Следващата основателна причина, която анкетираните посочват за възпрепятстваща ги да бъдат доброволци, е, че никой не им е казал (21%). На трето място сред причините е твърдението «Не знам къде» (19%), последвано от позицията «Няма да се справя» (7%), «Не ми е интересно» (6%), «Друго» (5%), като накрая е вярването, че «Това е загуба на време» (4%).



Както и при сферите на полагане на доброволен труд, така и тук, въпреки общите тенденции, характерни за цялата страна, се наблюдават определени тенденции, специфични за отделните категории населени места.

Тази, която ясно се откроява в показателите на графиката по-горе е, че класираната на четвърто място причина в общите резултати „Няма да се справя“ всъщност е едно от ключовите основания специално за хората от селата. Особено характерен довод се оказва това при 14% от анкетиранияте, което се оказва и фактор за класиране на тази причина на четвърто място в общите резултати на проучването. Една от причините за тази тенденция е наличието на повече възрастни хора сред анкетиранияте от селата, за които е характерна понижената работоспособност и активност, водещи до несигурност в справяне с допълнителна дейност и задачи.

Въпреки различните минимални вариации, ключовите причини да не се полага доброволен труд са основно три:

- Нямам време
- Никой не ми е казал
- Не знам къде

## IV. РЕЗУЛТАТИ ПО ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ

В настоящото проучване вариациите в нагласите към доброволството са изследвани освен според мащаба на населеното място, и по възрастови групи. В този раздел са представени по-подробно тенденциите при полагането на доброволен труд, базирани на следните шест възрастови групи:

- 12-18 годишни
- 19-22 годишни
- 23-29 годишни
- 30-39 годишни
- 40-54 годишни
- Над 55 годишни

### 1. Разпознаваемост на доброволния труд

Нивото на разпознаваемост на доброволния труд като дейност, изпълнявана от близки и познати, е високо във всяка една от възрастовите групи, като при всички надминава 70%.

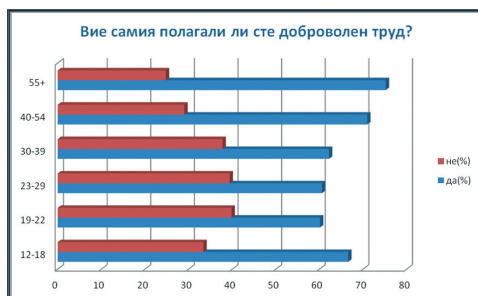
Най-високо ниво на разпознаваемост се отчита във възрастовата група 12-18 годишни, която обхваща младежи в ученическа възраст. В тази възрастова група 82% от анкетиранияте отчитат, че имат сред познатите си хора, които полагат доброволен труд. Учениците са последвани веднага на второ място от групата на средната възраст (40-54 годишни) със 77%, като след тях на трето място се нареждат младежите в студентска възраст – 19-22 годишни, със 76%. На четвърто място са хората над 55 години със 75% разпознаваемост на доброволния труд сред



близки и познати. На последно място се нареждат едновременно две категории – 23-29 годишни и 30-39 годишни, т.е. хората в активна работна възраст.

Посочените резултати не са изненадващи и отговарят до голяма степен на европейските тенденции в доброволството. Групите, които имат най-голям кръг от познати, полагащи доброволен труд, са учениците и студентите, в чиито среди често се комбинират учебните ангажименти с доброволчески и в същото време все още няма дългосрочни и вреемемки работни и семейни задължения. Освен тях, групата от хора с голям кръг от познати доброволстващи са възрастовата група 40-54 годишни. Това е групата на хората, които все още са в активна възраст, но започват да намират повече време за странични дейности, поради фактори като порастнали деца, намалена натовареност в работата, повишаваща се нужда от полезност.

Противоположно на тях, възрастовите групи с най-малък кръг от познати, полагащи доброволен труд са 23-29 и 30-39 годишните. Това са годините, в които хората отделят най-много време за изграждане на кариера и семейство, като съответно заобикалящите ги среди са предимно свързани с професионални контакти, по интереси или семейни такива, свързани с развитието на децата.



Нивото на разпознаваемост на доброволен труд, свързано с личната ангажираност в доброволчески дейности, отчита сравнително високи стойности (над 60%), като се открояват някои разлики в тенденциите сред различните възрастови групи спрямо предходния въпрос, свързан с разпознаването на доброволчеството сред ангажиментите на близки и познати.

Сред всички участници в проучването, възрастовата група, в която анкетираните са полагали най-много доброволен труд, е тази на хората над 55 години (75%), последвани от възрастовата група 40-54 годишни със 71%. Веднага след тях на трето място се нарежда групата на учениците (12-18 годишни) с 67%. Останалите три възрастови групи имат минимални разлики в отговорите си, като на четвърто място са 30-39 годишните с 62%, на пето място – 23-29 годишните с 61%, а на последно място се позиционират младежите в студентска възраст (19-22 годишни) с 60%.

Високото ниво на полагане на доброволен труд сред двете най-горни възрастови групи е обвързано с факта, че това са хора, които са преминали младежките си години в периода преди смяна на политическата система в България (до 1989 г.), когато голяма част от обществото, особено ученици и студенти, са били масово и постоянно ангажирани с различна обществена дейност на доброволни начала. Този факт в комбинация с наличието на най-голям житейски опит обясняват цифровите резултати в графиката по-горе.

Позиционирането на хората в ученическа възраст на трето място сред групите, които са полагали доброволен труд, се дължи до голяма степен на това, че от всички възрастови групи, включени в проучването, това е групата, която разполага с най-много свободно време. От друга страна, във все повече училища в България започват да се изграждат доброволчески клубове; неправителствените организации, работещи активно с доброволци, често се обръщат първо към училищата, където представят доброволческите си кампании или разпространяват информационни материали, свързани с възможности за доброволно участие в техните инициативи.

Пониженото ниво на лична ангажираност с доброволчески дейности в останалите три категории е обвързано с повишаването на ангажиментите на тези възрастови групи, както в професионална, така и в семейна насока.

## **2. Най-чести сфери на полагане на доброволен труд**

За да могат по-подробно да се проучат тенденциите в доброволчеството спрямо включените в проучването възрастови групи, тук ще бъдат представени какви са интересите на анкетираните към различни сфери на доброволен труд според това към коя възрастова група спадат. Както и при анализирането на резултатите от проучването по населени места, така и тук общите резултати показват същите тенденции: най-често доброволен труд се полага в областта на

Екологията (24%), последвана от сферата Работа с деца и младежи (над 21%), на трето място – Социални кампании и инициативи (16%), следвани от Култура (13%) и Работа с възрастни хора (12%), които имат почти равни резултати, и накрая - Спорт (близо 11%) и Друго (3%).



И тук, както и при анализирането на данните по населени места, се наблюдава промяна в интересите на хората към различни сфери на доброволен труд, когато се гледат в подробности отговорите на различните възрастови групи. Първата тенденция, която ясно се откроява в обработените данни от проведеното проучване, е значително по-високата разпознаваемост на сферата Екология, като област на полагане на доброволен труд, от анкетираните в групите 12-18 и 19-22 годишни спрямо останалите възрасти. Макар навсякъде тя да има висока разпознаваемост, в тези две групи позиционирането на първо място е с 9% по-високо от това на сфера Работа с деца и младежи. При възрастова група 12-18 годишни екологията е оценена с 27%, спрямо 18% Работа с деца и младежи, а при 19-22 годишните тя е оценена с 28%, спрямо 19% за сферата Работа с деца и младежи. За разлика от тях възрастовата група 23-29 годишни оценява двете сфери на доброволческа дейност с равен резултат – 23% за всяка от тях. При групата 30-39 годишни Екологията е на първо място (25%), но с не толкова значителна разлика спрямо сферата Работа с деца и младежи (22%). При 40-54 годишните пък Работата с деца и младежи (23%) е по-високо разпознаваема като сфера на полагане на доброволен труд от Екологията (21%). Последната възрастова група (над 55 годишни) оценява двете сфери, подобно на 23-29 годишните, като еднакво популярни за полагане на доброволен труд, като нивото на разпознаваемост на всяка от тях е 21%.

Популярността на екологичните доброволни дейности сред по-младите възрастови групи се дължи на повишеното внимание към екологичния баланс в образователната ни система през последните години. От друга страна, все повече младежки организации стартират и развиват инициативи с екологична насоченост, като по този начин правят сферата на дейност по-популярна сред по-младите възрастови групи.

В следствие на горната тенденция, може да се направи изводът, че става видимо повишаването на разпознаваемостта на Работата с деца и младежи като сфера на доброволен труд спрямо Екологията при по-големите възрастови групи. Подобна тенденция се дължи на факта, че работата с хора изисква повече зрялост и израстване, за да се появи подобен интерес.

Друга тенденция, която се очертава в резултатите на проучването, е повишеният интерес на 12-18 и 19-22 годишни анкетираните към доброволчески дейности в областта на спорта. За разлика от общите резултати в проучването, където спортът е на предпоследно място сред разпознаваемите доброволни сфери на дейност, сред двете най-млади групи той се класира на трето място със 17% при учениците и 16% при 19-22 годишните, измествайки и в двете групи Социални кампании и инициативи на четвърто място. Обяснението на тази тенденция се дължи на няколко фактора. На първо място, училищата и университетите, където прекарват по-голяма част от времето си двете възрастови групи, предлагат повече организирани спортни дейности на своите възпитаници, което естествено повишава техния интерес към подкрепа на спорта. На второ място, активното професионално развитие на спортисти става във възрастта от 10 до 20 год., което препокрива възрастовите групи от ученици и студенти и ги прави пряко или косвено ангажирани с дейността на спортни клубове и асоциации. Не на последно място е характерната висока физическа активност за възрастовия период 12 – 22 години, което е естествена предпоставка за повишен интерес към спортни дейности и доброволно подкрепяне на тяхното развитие.

Това се доказва и от резултатите от проучването, в които ясно се вижда намаляване процентите на разпознаваемост на спорта като доброволческа сфера, спрямо повишаване на възрастта. При 23-29 годишните спортът е оценен с 12%, при 30-39 годишните – с 8%, намалявайки на 7% при 40-54 годишните, докато достигне 5% разпознаваемост при хората над 55 годишна възраст.

Противоположно на спорта, с повишаване на възрастта се наблюдава повишена разпознаваемост на Културата като сфера на полагане на доброволен труд. Най-малко разпознаваема е тази сфера сред младежите между 12-18 години (10%), последвани от 23-29 годишните с 12%. Хората между 19-22 и 30-39 години имат 13% ниво на разпознаваемост на Културата, като възможна сфера за доброволен труд. Тези проценти се повишават на 14% при 40-54 годишните, като достигат максимален резултат при хората над 55 годишна възраст – 15%. Въпреки че разликата в проценти между отделните възрастови групи не е толкова голяма, тази тенденция е ясно очертана в отговорите на анкетираните. Причините за тази тенденция могат да бъдат много. Една от тях, наблюдавана и в световен мащаб, е ориентирането на хората с годините към по-ненатоварващи дейности, както от физическа, така и от психическа гледна точка. Част областите Екология и Спорт изискват влагането на физическа енергия, докато области като Работа с

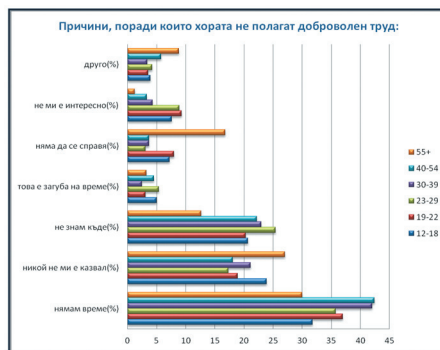
деца и младежи или възрастни хора, както и някои Социални кампании могат да бъдат психически натоварващи за хората, които участват в тях. В това отношение културната сфера е много по-зареждаща и ненатоварваща, особено за хора над 55 години.

При останалите сфери на доброволен труд, включени в националното проучване за нагласите към доброволчеството, не се очертават тенденции, които да се обвържат пряко с предпочитания на отделните възрастови групи.

### 3. Причини, поради които хората не полагат доброволен труд

Както може да се види от приложената по-долу графика за общите тенденции и нагласи към причините за неполагане на доброволен труд, три са водещите причини сред всички възрастови групи, като се класират по следния начин:

- Нямам време
- Никой не ми е казал
- Не знам къде



При по-подробно разглеждане на резултатите от проучването, липсата на време категорично се очертава като главна причина за всяка една от възрастовите групи. За разлика от нея, следващите две ключови причини – Никой не ми е казал и Не знам къде, имат различна тежест и влияние пред различните възрастови групи.

За хората от 19 до 54 години (4 възрастови групи) втората по значимост причина да не полагат доброволен труд след липсата на време е липсата на информация къде могат да бъдат доброволци (между 20% и 25% от анкетираните в тези възрастови групи). Същите възрастови групи оценяват причината „Никой не ми е казал“ на трето място – между 17% и 21%.

За разлика от тях младежите на 12-18 години и хората над 55 години приоритизират обратно тези две причини. 24% от младите в тази възрастова група посочват, че никой не им е казал къде могат да бъдат доброволци, а 21%

от тях твърдят, че не знаят къде. При хората над 55 години разликата между тези две причини е още по-голяма. 27% от тях посочват, че никой не им е казал къде могат да полагат доброволен труд, а едва 13% твърдят, че не знаят къде.

Въпреки че останалите причини за неполагане на доброволен труд, посочени в анкетата от проучването, нямат висок процент оценяване сред различните възрастови групи (между 4% и 8%), в една от групите се наблюдава много ясна тенденция. При хората над 55 години 17% от анкетираните твърдят, че няма да могат да се справят с ангажименти, свързани с полагането на доброволен труд и това е главна причина за тях да не бъдат доброволци. Тази тенденция се очертава в следствие на характерната за голяма част от тази възрастова група намалена трудоспособност, която обикновено е фактор с нарастване на годините.

## V. ТЕНДЕНЦИИ В ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО

Обобщените нагласи и тенденции в доброволчеството са разделени и категоризирани в следните три насоки, спрямо събраната информация от проучването:

- Разпознаваемост на доброволния труд
- Най-чести сфери на полагане на доброволен труд
- Причини, поради които хората не полагат доброволен труд

### 1. Разпознаваемост на доброволния труд

Част от общите тенденции, които се оформят в проучването, са че доброволният труд има висока разпознаваемост в страната без да има висока зависимост от размера на населеното място и възрастта. Резултатите показват, че все пак по-голяма разпознаваемост се отчита в средните и по-големите градове, както и сред най-младите анкетирани – от 12 до 18 години, за сметка на селата и хората в активна работеща възраст (23 – 39 години).

Също така, доброволчеството има по-високо ниво на разпознаваемост като дейност, изпълнявана от близки и познати, отколкото като дейност, в която се включват самите анкетирани. Въпреки всички тези особености, цялостното ниво на разпознаваемост на доброволчеството остава сравнително високо за цялата страна.

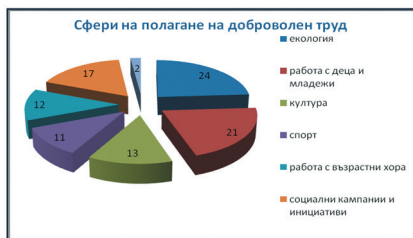
### 2. Най-чести сфери на полагане на доброволен труд

Приоритизирането на сферите на полагане на доброволен труд в страната върви по следния начин:

- 1) Екология
- 2) Работа с деца и младежи



- 3) Социални кампании и инициативи
- 4) Култура
- 5) Работа с възрастни хора
- 6) Спорт
- 7) Друго



Екологията категорично се оформя като най-разпознаваемата сфера за полагане на доброволен труд, което се отчита както във всички категории населени места, така и сред всички анкетиранни възрастови групи. За разлика от нея, популярността на останалите сфери варира спрямо размера на населеното място или възрастовата група анкетиранни.

Една от ключовите тенденции, които показват данните на проучването, е въпреки че спортът се позиционира на едно от последните нива по популярност сред доброволните дейности, той е значително високо разпознаваема сфера за доброволен труд в големите градове в страната, особено сред най-младите анкетиранни (12-18 и 19-22 годишни). Друга тенденция, свързана със спорта, показва, че колкото повече нараства възрастта на анкетираните, толкова по-ниско разпознаваем е спортът като сфера на полагане на доброволен труд. Подобно съотношение се наблюдава и при териториалното разпределение, където спортът е добре разпознаваем в по-големите населени места, а по-малко разпознаваем в малките градове и селата.

Обратно на спорта, културата като област, в която се работи с доброволци, става по-разпознаваема с нарастването на възрастта на анкетираните, както и с намаляване размера на населеното място, в което те живеят. Тази сфера е най-разпознаваема сред хората над 55 години и тези, които живеят в селски райони.

Всички останали сфери на дейност варират без да оформят специфични тенденции, изискващи специално внимание. Общото заключение в тази насока е, че спрямо данните от проведеното проучване може да се каже, че на територията на страна се предоставят разнообразни възможности за доброволни дейности, достъпни както в различните населени места, така и за различните възрасти.

### 3. Причини, поради които хората не полагат доброволен труд



Сред посочените в анкетата седем възможни причини, които възпрепятстват полагането на доброволен труд, има три, които ясно се оформят като водещи сред анкетираните:

- 1) Нямам време
- 2) Никой не ми е казал
- 3) Не знам къде

Водеща причина според проучването хората да не полагат доброволен труд е липсата на налично време, което да отдадат на такъв тип дейности (36%). На второ място се откроява причината „Никой не ми е казал“ с 21%, а на трето – „Не знам къде“ с 19%. Всички останали посочени в анкетата причини са със значително по-нисък процент, което ги поставя в позицията на много по-незначителни. От тази статистика може да се направи извода, че основните причини, които възпрепятстват хората да полагат доброволен труд са или липса на време, или липса на информация.

## II-ра ЧАСТ: ФОКУС ГРУПИ

### VI. РЕЗУЛТАТИ ПРИ ХОРА С ОПИТ В ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО

В настоящата част от проучването са представени резултатите от фокус групи, проведени с хора, които полагат доброволен труд – млади хора-доброволци от 16 до 21 год., педагози, управители, социални работници, повечето ангажирани в сферата на образованието (учители, педагогически съветници, директори, счетоводители), както и майстор-шивач, шофьор и киномеханик. Основните въпроси, използвани от модераторите за извличане на информация от тази категория участници, са разпределени в следните няколко области:

- Отношение
- Информация
- Мотивация и ангажираност
- Сфери на дейност
- Мениджмънт
- Предизвикателства

#### 1.Отношение

Коментарите от проведените фокус групи показват, че хората, които имат опит в полагането на доброволен труд, свързват доброволчеството най-вече с отдаване на помощ и подкрепа в сферата, в която са решили да доброволстват. Те асоциират доброволеца с човек, който от една страна е добър, със сърце и желание да помага, но от друга – подготвен в съответната област и наясно с отговорността, която поема и собствените си възможности за полагане на доброволен труд.

Най-често използваните думи за характеристика на доброволеца от страна на участниците във фокус групите са: „помощ“, „добро“, „себеотдаване“, „подпомагане“, „съпричастност“, „споделяне“, „услуга“, „самоотверженост“, „отзивчивост“.

**Изводи:** На база събраните коментари относно асоциациите, които хората с опит в доброволчеството правят по отношение на доброволците, ясно личи съзнанието им за извършване на нещо добро, в полза на другите, което се извършва безвъзмездно.

#### 2.Информация

Източниците, които най-често привличат хората да бъдат доброволци, са техни приятели и познати, с които се движат в общи приятелски или социални кръгове. Първоначалното еднократно включване в дадено събитие или инициатива също е повод за някои от участниците да се ангажират в последствие

с доброволчески дейности. Определена група участници споделят, че са разбрали за възможностите за доброволен труд директно от организации, търсещи доброволци, докато други споделят, че първоначалният им доброволчески опит е свързан със самоинициатива от тяхна страна, т.е. те са решили да инициират доброволно определена кампания в обществена полза от желание да направят добро или да променят нещо в средата, в която живеят. Сред определна част от участниците, университетите и училищата също са източник за информиране относно доброволчески дейности.

При въпрос как те биха поднесли информация към други хора относно доброволството, участниците го представят най-вече като полезна практика, както в личностна, така и в професионална насока. Доброволният труд се характеризира още като пълноценно оползотворяване на времето, подпомагане на образованието, но преди всичко като дейност, която сам избираш да изпълняваш, без никой да те задължава. Характерното в позициите на всички участници е, че се стараят да подчертаят положителните страни на доброволството за самия човек, който иска да стане доброволец.

Много от хората споделят, че активно популяризират доброволството и привличат свои близки и познати да станат доброволци. Причините, поради които го правят, са основно две – от една страна, да създадат по-голяма видимост на доброволческите дейности като цяло, а от друга – да подкрепят развитието на конкретната организация, с която работят, чрез привличане на нови хора към екипа.

На въпроса: *„Какъв съвет бихте дали на новите хора, които започват работа в организацията, в която вие сте доброволци?“*, голяма част от отговорите имат мотивиращ и успокоителен характер. Те са насочени към насърчаване на новите хора да търсят информация и помощ, да не се притесняват, ако не разбират нещо и да са отворени към дейности, които им харесват.

**Изводи:** Събраната информация от дискусиата в насока „Информация за доброволството“ показва, че едни от най-добрите източници и канали за популяризиране на доброволството са хората, които са активни доброволци, тъй като те най-лесно могат да изтъкнат ползите от полагането на доброволен труд, както и да въведат новите хора в конкретиката на самите дейности. От друга страна, хората като цяло са склонни да вярват най-вече на други хора, които имат опит в определена дейност, особено, ако те са част от близкото им обкръжение.

### **3. Мотивация и ангажираност**

В следствие на събраните данни от проведените дискусии, се оформят четири основни мотиватора, които са движеща сила за участниците в тази част от проучването да са мотивирани и ангажирани с доброволческите дейности,

в които се включват. Тези мотиватори са: възможност за социални контакти и принадлежност; възможност за личностно и професионално развитие; усещане за полезност и значимост и възможност за интересни изживявания.

Възможността за социални контакти и принадлежност при отделните участници се характеризира по различен начин. Някои от тях изказват нужда от запознаване с нови хора или създаване на нови приятелства, други споделят, че имат желание да принадлежат към определена организация и екип. Има участници, които споделят, че желаят да разширят социалната си мрежа от контакти с цел бъдещи възможности за съвместна дейност. При всички участници от този тип ясно личи мотивацията да бъдат доброволци, за да са сред хора, с които им е приятно и имат общи допирни точки.

При участниците, които търсят възможност за личностно и професионално развитие, има серия от фактори, които успяват да ги мотивират да бъдат доброволци. Един от тези фактори е възможността за участие в различни обучения. Друг фактор е развитието на различни професионални и социални умения на база дейностите, в които съответните хора се включват като доброволци. При някои от участниците дейностите, в които доброволстват имат допирна точка с тяхното образование или професия и съответно допринасят за обогатяването им като професионалисти. Има участници, при които доброволният труд води до личностно израстване и обогатяването им като хора чрез поемане на отговорност, управление на задачи и постигане на видими резултати в общ интерес.

Другият мотиватор, който видимо задвижва голяма част от участниците да бъдат доброволци, е усещането за полезност и значимост. Много от тях споделят, че се включват в доброволчески дейности, защото им харесва да виждат положителната промяна в обществото и околната среда, в следствие на собствения им труд. Много от тези хора описват мотивацията си като *„благодарността в очите на хората“*, *„усещането да се чувстваш полезен“*, *„удоволствието да видиш някой щастлив“*, *„усмивките на лицата на хората“* и т.н.

Не на последно място по значимост като мотиватор е възможността за интересни преживявания. Много участници споделят, че за тях незабравими са изживяванията, докато са на терен или участват в семинари, както и усещането, че участват в нещо мащабно. Много от тях изтъкват забавлението и веселите моменти, както и фактът, че това са дейности, в които участваш напълно доброволно и сам избираш къде да се включиш и кога ти е интересно да участваш.

Извън факторите, които конкретно мотивират отделните хора, по-голямата част споделят, че независимо от дейността, доброволчеството като цяло е надхвърлило очакванията им. Много от тях не са знаели какво да очакват преди да станат доброволци или са имали само бегла представа, но включването им в конкретни доброволчески дейности ги е изненадало приятно и това е повлияло положително върху мотивацията им да полагат доброволен труд.

**Изводи:** от представените по-горе резултати ясно личи, че мотивацията на доброволците зависи пряко от техните индивидуални нужди, което означава, че привличането и задържането на доброволци изисква адаптиран и индивидуален подход към съответния човек или група от хора. Въпреки това, голяма част от мотивацията на доброволците е в насока развитие – лично, социално или професионално, както и задоволяване на усещането за значимост.

#### 4. Сфери на дейност

Основните две сфери на доброволчески дейности, които ясно изпъкват като предпочитани сред участниците с опит в доброволчеството, са екологичната и социалната сфера. Много от тях посочват участието си в природозащитни акции като почиствания и залесявания, както и акции, свързани с оказване на помощ на уязвими групи в обществото. Въпреки това профилиране, при голяма част от хората на преден план излиза желанието им да се включат в нещо полезно, което ги подтиква да участват в доброволчески дейности в две или повече сфери.

**Изводи:** както личи от представените по-горе резултати, мотивацията на хората да полагат доброволен труд е свързана със задоволяването на нуждите им за развитие на социални контакти, възможността за интересни изживявания и усещането за полезност и значимост. Това е предпоставка за много от доброволците да се включват в разнообразни доброволчески дейности, стига те да покриват техните нужди. Включването в по-профилирани дейности се наблюдава най-вече при хората, чиято мотивация е свързана с развитие на умения, които имат пряко касателство с тяхната професия или образование, т.е. обогатяване на професионалните им компетенции.

#### 5. Мениджмънт

Коментарите на хората, участвали в проучването, които полагат доброволен труд в различни организации, показват, че връзката между доброволците и екипа на съответната организация е добра, като взаимоотношенията се оценяват предимно като приятелски. Някои от участниците споделят, че са преминали обучение за доброволци, но това не е практика, която се наблюдава при всички участници. Много от тях споделят, че имат нужда от обучения, свързани с качествена предварителна подготовка, прецизно изпълнение на задачите и разясняване на правилата за работа. Част от хората споделят, че имат нужда от по-структуриран процес на работа с доброволците, свързан с ясна предварителна информация за дейностите и очакванията, разпределение на задачи и трайна подкрепа и работа с доброволците извън конкретните кампании и акции, в които се включват. Има участници, които посочват, че включването им в доброволчески акции се дължи по-скоро на собственото им желание, отколкото на конкретна подготовка или обучение от страна на организацията.

В рамките на фокус групите са събрани и препоръки как организациите да привличат нови доброволци. Много от препоръките излизат извън стандартната реклама чрез печатни материали. Част от тях са насочени към организиране на събития като семинари, обучения и открити кампании, които разясняват по-добре смисъла и ползите от участие в доброволчески дейности. Други са насочени към използването на популярни медийни средства като реклама по телевизията и интернет пространството, която да достигне до повече хора, които нямат допир с доброволчеството. Основен работещ подход остава принципът „от уста на уста“, като участниците препоръчват да се използват приятелските кръгове на настоящите доброволци, чрез които да се привличат нови участници в дейностите на организациите.

**Изводи:** все още в България процесът по управление и координиране на доброволци е по-скоро оперативен, отколкото стратегически. Организациите имат нужда да подобрят структурата на работа и комуникация с доброволците по отношение на дейностите, в които ги включват, както и да измислят по-дългосрочна и специализирана подкрепа за качествено включване на нови и настоящи доброволци в доброволческите акции и кампании. Ясна е и нуждата от по-мощни, нестандартни и видими кампании за привличане на нови доброволци и популяризиране на доброволчеството сред тази част от обществото, която не е запозната.

## 6. Предизвикателства

Предизвикателствата, които срещат хората, полагащи доброволен труд, са различни. Някои от тях споделят, че най-много ги затруднява да работят с пасивни и скептични хора, които не полагат усилия да разберат значението на съответната доброволческа кауза и отказват да я подкрепят. Трудно намират начин да са преборят с негативизма. Това влияе на нивото на мотивация на доброволците и изисква от тях да търсят нови подходи към подобен тип хора. Индивидуалният подход е предизвикателство за тях и когато трябва да привличат нови доброволци, да мотивират непознати или да достигнат до повече хора при популяризиране на дадена кауза.

Други споделят, че най-голямото предизвикателство за тях е балансът между личен, професионален живот и доброволчески дейности. За някои от тях включването в доброволчески акции е свързано с ощетеност на семейството им от тяхното внимание. Други пък трудно успяват да намерят свободно време извън професионалните си ангажименти.

Понякога липсата на ресурси също се оказва препятствие за доброволците да изпълнят дейностите, в които са се включили. Такава е и липсата на навременна информация или инструкция какво и как трябва да бъде изпълнено.

**Изводи:** основните затруднения, пред които са изправени доброволците, са свързани с нагласите и информираността на обществото, нивото на лична ангажираност или оказаната подкрепа от страна на организацията. Всичко това има възможност да бъде подобро до известна степен чрез регулярни обучения и развитие на умения в доброволците в насока мотивация на хора, управление на времето, разпределение на задачи, както и техническа и ресурсна подкрепа от страна на организациите.

## VII. РЕЗУЛТАТИ ПРИ ХОРА БЕЗ ОПИТ В ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО

В тази част от проучването са представени резултатите от проведените фокус групи с хора, които нямат опит в полагането на доброволен труд – представители на бизнеса, Бюро по труда и Агенцията по заетостта, инженери, конструктори и други, на възраст между 23 и 60 год. Основните въпроси, използвани от модераторите, подобно на предходната категория участници, са разпределени в следните области:

- Отношение
- Информация
- Мотивация и ангажираност
- Сфери на дейност
- Мениджмънт
- Предизвикателства

### 1. Отношение

Подобно на предходната категория във фокус групите и тук хората асоциират доброволеца предимно с оказване на помощ и подкрепа, безвъзмезден труд в полза на обществото. Въпреки това, сред тях се срещат участници, за които асоциацията с думата „доброволец“ е неясна или има негативен отенък – те свързват доброволчеството с кръводаряване, нещо, което трябва да се сложи в автобиографията на човека, труд, който като полагаш, някой те „яхва“ и те използва. Има и такива, които директно споделят, че не могат да разберат смисъла на доброволчеството. За някои от участниците асоциацията с думата „доброволец“ е тъжна и ги навежда на мисълта за хора в беда. Среща се и разбиране, че доброволният труд отнема от времето със семейството и трябва да се полага, само ако не ощетява близките на доброволеца.

**Изводи:** за разлика от хората, които полагат доброволен труд, в тази категория участници ясно личи липсата на актуална информация и допир с доброволческите дейности. Асоциациите, които част от тях правят, са свързани с клиширано разбиране за доброволчеството, наложено от стари практики в обществото или



модели, представени от филми и книги, каквото е разбирането, че доброволците помагат само на хора в беда или че са използвани от други хора.

## 2. Информация

Много от участниците в тези фокус групи посочват, че не знаят от къде да потърсят информация, за да се включат в доброволчески дейности. Някои от тях са имали желание или допир до подобни инициативи, но това не им е помогнало да си изяснят къде са местата в обществото, където можеш да се информираш как да станеш доброволец. Други пък посочват конкретни места като „дома за инвалиди“, „БЧК“, някоя неправителствена организация, която работи с доброволци или директно търсене в Интернет. Сред участниците има и хора, които споделят, че предпочитат да се допитат до техни познати или хора, които имат конкретен опит като доброволци. Има и участници, които директно коментират, че не биха търсили подобен тип информация.

На въпроса дали с някои от тях се е свързвала организация, която да ги покани да участват в доброволческа акция, по-голяма част от запитаните отговарят отрицателно. Има такива, които споделят, че са ги търсили за подобни дейности, на които са откликвали, но това е било еднократно. При участниците в по-напреднала възраст асоциацията за подобен тип организация е „бригадирското движение“.

Повечето от участниците споделят, че биха предпочели да получават подобен тип информация по имейл или чрез личен контакт, като за някои от тях паралелното използване на двата комуникационни канала е най-добрият вариант.

**Изводи:** докато хората, полагащи доброволен труд, вече имат ясна представа къде и по какъв начин да търсят информация за доброволчески възможности, тук тази информация липсва. Тя е по-хаотична, непълна и изкривена. Въпреки това, отново се отчитат основните тенденции за търсене на информация „от уста на уста“, през организации или нуждаещи се, като тук се появява и факторът „Интернет“. Нагласата на хората от тази категория във фокус групите показва, че държат на личното отношение и контакт при получаването на подобен тип информация.

Прави впечатление ограниченият контакт или липсата на такъв от страна на доброволческите организации с хора, които не полагат доброволен труд. Няма масова и достъпна информация за доброволчеството, насочена към подобен тип хора.

### 3. Мотивация и ангажираност

Най-често посочваният фактор, който би повлиял на тази категория участници да положат доброволен труд, е нуждата от помощ за определена група хора, особено, ако е свързано със здравословен проблем. Някои от тях директно споделят, че имат нужда от вътрешното усещане, че някой има нужда от помощ. Други посочват, че наличието на повече и по-структурирана информация в какво точно се включват, би могло да ги мотивира да станат доброволци. Има и участници, за които наличието на повече свободно време е основен фактор, който би им повлиял да доброволстват.

Сред не малка част от хората е налице негативно отношение – те споделят, че нямат време за подобна дейност и не вярват, че има смисъл. Част от коментарите им са свързани и с липсата на облага при полагането на доброволен труд, както и разбирането, че това е загуба на време.

**Изводи:** наблюдава се ниско ниво на разбиране и информираност от страна на хората без опит в доброволството какви са ползите от полагането на доброволен труд, както за самия доброволец, така и за обществото. Това до голяма степен се дължи и на факта, че те имат ограничено разбиране за това какви са актуалните възможности за полагане на доброволен труд по отношение на дейности и организации. Тази част от работата на фокус групите още веднъж потвърждава ограничения поток от информация от страна на организациите и институциите, които работят в насока развитие на доброволството, към тази част от обществото, която не е запозната и няма допир до доброволчески дейности.

### 4. Сфери на дейност

По отношение на потенциални дейности, в които биха искали да се включат, тази част от участниците във фокус групите посочват, предимно дейности, които са част от социалната сфера. Например, помощ на възрастни хора или на деца в риск, благотворителни пазари, или въобще всичко, свързано с деца. За някои от хората най-атрактивни биха били дейности, свързани с професионалното им развитие или нещо, което ще им бъде интересно да правят. Има и участници, които биха желали да се включат в екологични дейности, свързани със залесяване или почистване на определена зона, включително и тази около работното им място. Още дейности, посочени като привлекателни, са подпомагане на концерти, културни дейности и обществени мероприятия. Както и при предходните теми, обсъдени във фокус групите, и тук се срещат скептици, които коментират, че нищо не може да ги накара да полагат доброволен труд и не разбират защо трябва да го правят.

**Изводи:** голяма част от дейностите, които биха привлекли като доброволци хората, които не полагат доброволен труд, се препокриват с реалните възможности, които предлагат доброволческите организации към момента. Предпочитанията на тези хора са свързани с личните им или професионални интереси, както и с необходимостта да помогнат и да се чувстват полезни. Липсата на информираност обаче, че подобни възможности реално съществуват, препотвърждава още веднъж факта, че няма достатъчно подробна, структурирана и масова информация в обществото относно доброволчески възможности, която да е насочена към хора, които не са опитни и информирани.

## 5. Мениджмънт

Много от участниците споделят, че полагането на доброволен труд в техните организации би спомогнало за постигане на основните им цели. Това се наблюдава особено при представителите на държавни институции и администрация, където от една страна има много и постоянна работа, а от друга – реализирането е в полза и за обществото. Подобен тип институции са Бюрото по труда, Агенция по заетостта, читалища и други институции в сферата на образованието. Цялостното разбиране на по-голяма част от хората е, че по отношение на техните организации „*доброволците могат да бъдат полезни навсякъде и при всякаква ситуация*“. Разбира се, сред скептичните участници има и хора, които не виждат как привличането на доброволци може да помогне за постигане на целите и мисията на тяхната организация.

По отношение на необходимостта от обучение и подготовка, тези, които имат готовност и интерес да полагат доброволен труд, споделят, че определено имат нужда от обучение за ориентация и предварителна подготовка, както и от повече контакт със съответната организация, която да ги мотивира.

По отношение на управлението на доброволци в организациите, които работят с тях, разбиране на почти всички участници е, че липсва достатъчно информация към хората, които не са включени. Те споделят, че им трябва информация за самото доброволчество като организация и статут, като в последствие биха имали нужда и от подробности около конкретните доброволчески дейности, в които имат възможност да се включат.

**Изводи:** има нужда от засилване на контакта между доброволческите организации и останалата част от неправителствени, държавни и частни организации, за да се потърси възможност за по-мощно популяризиране на доброволчеството и откриване на възможности за разширяване на доброволческите дейности, включително на вътрешно-организационно ниво. Необходими са и целенасочени информационни кампании за разясняване на актуалния статут на доброволчеството, ползите от него и дейностите, които се

предлагат в момента. Обучения и семинари за ориентация и предварителна подготовка могат да бъдат допълнителна част от тези информационни кампании.

## 6. Предиизвикателства

Препятствията, които срещат хората, неполагали доброволен труд, са следните няколко. На първо място, те мислят, че много трудно можеш да започнеш нещо, което не познаваш в същността му, казано по-друг начин най-трудно е „*началото на доброволстване*” или „*ако не си го пробвал, няма как да знаеш*”. Друг фактор, който те посочват като ключов, е липсата на време и голямата ангажираност, която имат, балансирайки между служебни и лични ангажименти, което ги възпрепятства да планират още едно задължение. Последният фактор, който не е за подценяване и е ключов и при хората с опит в доброволството, е скептицизмът, който се среща в обществото: „*неприятните случаи, които се срещат, около нас; скептицизмът на хората, предиизвикан от нереални инициативи*”.

**Изводи:** препятствията, които стоят пред хората без опит в доброволството не се разминават особено с тези, които срещат хората, полагащи доброволен труд. Това личи особено по отношение на липсата на време и ресурси и скептицизмът, който се среща в обществото. По отношение на необходимостта от информираност и начален тласък за новодошлите да стартират с доброволчески дейности, това зависи до голяма степен от начина, по който организациите ги привличат и мотивират, за да могат да започнат да полагат доброволен труд.

## VIII. ТЕНДЕНЦИИ В ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО (ПРОДЪЛЖЕНИЕ)

Изводите по отношение на тенденциите в доброволството в България обогатяват тези, направени в **I-ва ЧАСТ** на настоящото проучване, като ги допълват качествено с лични впечатления и коментари на участниците в проведените фокус групи. В тази връзка тенденциите тук са представени в същите три категории както и в **I-ва ЧАСТ**, като към тях е добавена една допълнителна четвърта категория, свързана с мотивацията и ангажираността на хората:

- Разпознаваемост на доброволния труд
- Най-чести сфери на полагане на доброволен труд
- Мотивация и ангажираност с доброволен труд
- Причини, поради които хората не полагат доброволен труд

### 1. Разпознаваемост на доброволния труд

Нивото на разпознаваемост на доброволния труд е високо както при хората, които го полагат, така и сред тези, които не са доброволци, от гледна точка на това, че има цялостно разбиране за това какъв човек е доброволецът, в какви дейности се включва и към какъв тип организации. За разлика от хората с опит обаче, тези, които не полагат доброволен труд, нямат постоянен и структуриран достъп до информация какви са наличните актуални възможности за полагане на доброволен труд, както като дейности, така и като организации и позициониране във времето.

И при двете групи участници във фокус групите, има ясна необходимост от висока информираност, инструкции и обучения за въвеждане в доброволството, запознаване с особеностите на дейностите, в които могат да се включат, както и правилата, по които се работи. Резултатите от фокус групите включват и препоръки за разширяване на каналите за популяризиране на доброволството и привличане на нови хора.

## 2. Най-чести сфери на полагане на доброволен труд

Подобно на резултатите от анкетното проучване, и тук водещите сфери на полагане на доброволен труд са екологичната и социалната. Според коментарите на участниците, екологичната сфера се свързва предимно със залесяване и почистване на замърсени зони. Социалната сфера пък е асоциирана с работа с деца, благотворителни кампании, работа с домове за хора с увреждания. Особено сред хората, които не полагат доброволен труд, независимо от целевата група социалната дейност се свързва с предлагането на помощ на хора в нужда. Срещат се и коментари по отношение на включване в културни дейности, като например концерти, но те са много по-рядко. Не се наблюдават коментари по отношение на доброволство в спорта или други сфери на дейност.

Специфично в тази част от проучването е, че хората, които са активни доброволци, показват, че често полагат труд в две или повече сфери на дейност, т.е. няма рязко диференциране на областите, в които се полага доброволен труд. Такова диференциране се наблюдава единствено в случаите, когато хората доброволстват в сфера, която е близка да професионалния или образователния им профил, т.е. интересът към доброволството е свързан с повишаване на професионални знания и умения.

## 3. Мотивация и ангажираност с доброволен труд

Основните четири мотиватора, които ясно се открояват в резултат от дискусиите във фокус групите като силно активиращи хората да полагат доброволен труд, са следните:

- възможност за социални контакти и принадлежност;
- възможност за личностно и професионално развитие;

- усещане за полезност и значимост;
- възможност за интересни изживявания.

В следствие на коментарите и на двете групи участници, ясно личи че първоначалното очакване и информираност за доброволчеството са неясни и най-трудният момент е стартирането. От опитните участници в проучването излиза конкретна обратна връзка, че мотивацията рязко се повишава, когато активно започнеш да се включваш в доброволчески дейности, тъй като ти се изясняват целите и задачите на това, което правиш, както и реалната личностна и обществена полза от положения доброволен труд.

#### **4. Причини, поради които хората не полагат доброволен труд**

Според резултатите от проведените фокус групи, едни от основните причини, възпрепятстващи хората да полагат доброволен труд, са вече добре познатите липса на време и липса на информация. Това се наблюдава по-често като отговор сред хората, които не са активни доброволци. Друга причина, която изпъква като водеща сред препятствията, с които се срещат и двете групи участници в тази част от проучването, е масовият скептицизъм в обществото, предизвикателството да мотивираш нови хора и негативното отношение на част от тях към доброволчески дейности и кампании.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### IX. ПРИЛОЖЕНИЕ 1. АНКЕТЕН ЛИСТ „ДАРТЕ ЧАС“ 2013



**НАЦИОНАЛЕН АЛИАНС ЗА РАБОТА С ДОБРОВОЛЦИ**

4000 Пловдив, ул. „Петко Каравелов“ № 28А, тел: 032 625-197, [www.nava.bg](http://www.nava.bg), [nava.plovdiv@gmail.com](mailto:nava.plovdiv@gmail.com)

#### АНКЕТЕН ЛИСТ

*/може да посочите повече от един отговор/*

1. Вашата възраст
  - 12 – 18 г.
  - 18 – 22 г.
  - 23 – 29 г.
  - 30 – 40 г.
  - 40 – 55 г.
  - Над 55 г.
2. Вие живеете в:
  - Най-голям град /над 1,00 000 жители/
  - Голям град /50 000 – 100 000 жители/
  - Среден град /20 000 – 50 000 жители/
  - Малък град /5 000 – 20 000 жители/
  - Село
3. Моля, кажете първата Ви асоциация с думата „доброволец“  
\_\_\_\_\_
4. Има ли сред вашите близки и познати хора, които са полагали доброволен труд?
  - ДА
  - НЕ
5. Вие самия полагали ли сте доброволен труд
  - ДА
  - НЕ
6. Ако отговорът е ДА, моля посочете в коя сфера: */може да посочите повече от един отговор/*
  - Екология
  - Работа с деца и младежи
  - Култура
  - Спорт
  - Работа с възрастни хора
  - Социални кампании и инициативи
  - Друга */посочете/* \_\_\_\_\_
7. Ако отговорът е НЕ, моля посочете причините: */може да посочите повече от един отговор/*
  - Нямам време
  - Никой не ми е казал
  - Не знам къде
  - Това е загуба на време
  - Няма да се справя
  - Не ми е интересно
  - Друга */посочете/* \_\_\_\_\_

### X. ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ВЪПРОСИ ОТ ФОКУС ГРУПИ „ДАРТЕ ЧАС“ 2013

#### Въпроси, насочени към хора с опит в полагането на доброволен труд:

##### Отношение

- Първата ви асоциация с думата „Доброволец“?

##### Информация за доброволчеството

- Как се свързахте с доброволчеството – през събитие, сам, чрез приятел?
- Как бихте описали доброволческия си опит пред приятел, семейство, колега?
- По един и същи начин ли ще представите вашата доброволческа дейност пред приятел, семейство или съученик?
- Някога насърчавали ли сте други хора да бъдат доброволци и защо?
- Какъв съвет бихте дали на новите хора, които започват работа в организацията, в която вие сте доброволци?

##### Мотивация и ангажираност

- Какво ви накара да продължите да бъдете доброволец?
- Съвпада ли досегашния ви доброволчески опит с това, което очаквахте преди да станете доброволец?
- Какво очаквахте да ви се случи, като дойдохте тук доброволци?
- Какво ви хареса и какво не в работата като доброволец?

- Кое ви е най-полезно и ви улеснява да извършите поетите ангажименти?
- Имате ли усещане, че като доброволец разширявате своята социална мрежа?

### Сфери на дейност

- Когато доброволствате, кои дейности ви карат да чувствате, че постигате значима промяна?
- Какво ви харесва най-много в доброволството?

### Мениджмънт

- Запознат ли сте с мисията на организацията, в която сте доброволец?
- Какви са вашите връзки с екипа на организацията, в която сте доброволец?
- Какво работи добре и какво бихте искали да видите подобро в управлението на доброволци?
- Как бихте препоръчали на организацията да набере нови доброволци?
- Беше ли ви предложена ориентация или обучение като част от вашите доброволчески дейности?

### Предиизвикателства

- Ако можете да промените едно нещо от доброволческия си опит, какво би било то?
- Посочете основните предиизвикателства към вас, като доброволци?
- Имаше ли период от време, когато спряхте да полагате доброволен труд и защо?

## Въпроси, насочени към хора без опит в полагането на доброволен труд:

### Отношение

- Първата ви асоциация с думата „Доброволец“?

### Информация за доброволството

- Липсва ли информация къде мога да доброволствам, ако реша?
- Ако вие се интересувате или искате да бъдете доброволец, кое е мястото, на което ще потърсите информация?
- Какъв е най-добрият начин за вас да получавате информация за възможностите за полагане на доброволен труд?
- Някога били ли сте канени от организация/институция да станете доброволец? Какво повлия на решението ви?

### Мотивация и ангажираност

- Кое е най-важното нещо, което бихте взели под внимание, когато трябва да решите дали да сте доброволец?
- Какво би ви улеснило да станете доброволец?

### Сфери на дейност

- Какъв вид дейности биха ви били интересни за полагане на доброволен труд?

### Мениджмънт

- Мислите ли, че полагането на доброволен труд може да допринесе за подпомагане мисията на вашата организация?
- Каква потребност от обучение и/или ресурси имате нужда, за да започнете да се занимавате активно с доброволен труд?

### Предиизвикателства

- Има ли препятствия, които вие смятате, че хората срещат в желанието си да бъдат доброволци?
- Кой аспект от доброволството ви се струва тягостен и труден / лесен и приятен?