

СЪДЪРЖАНИЕ

	Стр.
1. Въведение	2
2. Ситуационен анализ	4
3. Политика за развитие на доброволчеството в БЧК	6
3.1 Визия	6
3.2 Цел	
3.3 Подцели	6
3.4 Очаквани резултати	6
3.5 Определения	7
3.6 Основни принципи	8
3.7 Правила за взаимодействие на БЧК и доброволците. Етичен кодекс	8
4. Стратегия	11
4.1 Изходни точки	11
4.2 Управление на процесите	12
4.3 Етапи на доброволческия мениджмънт	13
4.4 Критерий за въведен системен доброволчески мениджмънт	14
4.5 Рискове при реализация на политиката по доброволчеството	15

Приложения – документи, подпомагащи регистрирането, дейността и отчитането на осъществяващите доброволческа активност в БЧК:

- приложение 1 – Анкета за подбор на доброволци
- приложение 2 – Споразумение-декларация
- приложение 3 – Дневник на доброволеца
- приложение 4 – Карта за отчитане на доброволния труд
- приложение 5 – Статистика “Доброволци” – областни съвети
- приложение 6 – Карта на доброволеца
- приложение 7 – Карта на доброволния сътрудник
- приложение 8 – Документ за правата и задълженията на доброволен сътрудник на БЧК за събиране на членски внос и дарения

ПОЛИТИКА ЗА РАЗВИТИЕ НА ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО В БЪЛГАРСКИЯ ЧЕРВЕН КРЪСТ

“... Наличието на разклонена глобална мрежа от хора е ценна придобивка на Червения кръст; доброволците са тези, от които зависи предоставянето на голяма част от местните услуги и те играят важна роля за укрепване на гражданското общество. Набирането, обучението и особено – задържането на доброволците са проблеми от особено значение, които националните дружества трябва да решават.

Червеният кръст да се превърне в “дом” за всички, които искат да участват в доброволческата дейност и следователно е от особено значение той да бъде отворен и атрактивен за всички хора в общността, да намери нови пътища за стимулиране и ангажиране на доброволци в допълнение към традиционния модел за членство.”

от Стратегия 2010 на МФЧК/ЧП

1. ВЪВЕДЕНИЕ

В стратегия 2010 на МФЧК/ЧП се признава, че Движението преживява сериозен спад в броя на доброволци и членове. Част от него може да се обясни с големите политически и икономически промени. Въпреки това доброволческата активност в света не само не намалява, а напротив дори се увеличава. Вероятно има фактори вътре в Движението, допринасящи за този спад.

Ситуацията у нас е аналогична, макар, че се полагат усилия да се стимулира доброволческата активност и участието на хора в преодоляването на местни проблеми. Българският Червен кръст желае да бъде една от водещите организации в мобилизирането и мениджмънта на доброволците, за да осъществи мисията си. В тази връзка и с оглед посрещане на настоящи и бъдещи нараснали потребности от доброволци, както и за да се осигури организационно и финансово тяхната дейност, БЧК разработи **политика за развитие на доброволчеството**. Тя **представлява единна философска, методическа, организационна, квалификационна и управленска основа за създаване на благоприятна обстановка за развитие на доброволчеството в БЧК, което да спомогне за реализиране на стратегическите приоритети на организацията на национално и местно равнище.**

Политиката представя принципите, определенията, стандартите, правилата, които организацията трябва да спазва и поддържа, за да е в състояние да реализира визията си за доброволчеството. По този начин тя ще

допълва Стратегия 2010 г. на БЧК и ще съдейства за развитието на съществуващи и бъдещи програми.

Документът е изграден на базата на задълбочена вътрешна и външна оценка на състоянието на доброволчеството, както и реалистична оценка и прогнози за развитие на българското общество.

За създаване на Политиката се формираха няколко работни групи, с участието на директори на национално и областно ниво, доброволци и специалисти на организацията, външни експерти и консултанти. Ползвани бяха данни от представителни за страната изследвания в национален мащаб. Проведено бе и собствено социологическо проучване.

Проблемът бе разгледан в неговата цялост и във външната му среда. Оценени бяха възможностите и рисковете, най-съществените трудности.

Работен вариант на проекта бе обсъден с директорите на Секретариати на областни съвети, което значително го обогати в посока на отчитане на конкретните и специфичните условия в различните области.

Политиката е структурирана в няколко части:

- ***първата** представлява анализ на състоянието и прогнозите за вътрешната и външна среда на доброволчеството в БЧК;*
- ***втората** е същинска и определя **визията** за развитие на доброволчеството, **принципите, целите, подцелите и очакваните резултатите** от реализиране на политиката. Определят се **ключови понятия** като **“доброволчество”, “доброволец”, “член”,** и др. Набелязаните резултати описват желаните промени и представляват достъпна система, чиято цел е да помогне при определянето на подходите и оценката на постигнатото по отношение на най-важните заинтересовани страни и рисковете, които сериозно биха затруднили реализацията на конкретните намерения. Най-съществено място от практическа гледна точка имат **правилата** (правата и задълженията) на взаимодействие между двете основни страни – Българския Червен кръст и доброволците, работещи за него;*
- ***третата** има по-скоро приложен характер и представя специфичните дейности, които трябва да се реализират на различни нива и от различните организационни субекти, за да се постигнат набелязаните намерения. В някаква степен те представляват **стратегия за развитие** на дейността и са основа за допълване на работния план на организациите по въпросите на доброволчеството за всяка календарна година. В този смисъл частта няма завършен характер и ще се променя в пряка връзка със социално икономическата обстановка в страната, развитието на самата организация и промяната в обществените и личностни нагласи за доброволна активност .*

Доброволчеството като стратегически приоритет за БЧК бе идентифициран от ръководните, управленските и експертните структури на

организацията като значим институционален компонент, който директно и косвено влияе най-силно върху основните аспекти на дейността и в който е оправдано, нещо повече, жизнено необходимо - да се инвестират усилия, време и ресурси. Оценено бе, че по този начин ще се повиши капацитета, имиджа и качеството на услугите за уязвимите и ще бъде даден допълнителен вътрешен тласък за справяне с проблемите и подобряване функционирането на националното дружество, по този начин то ще бъде по-ефективно и адаптивно в динамично променящата се среда.

Стремежът е Политиката да стане основен организационен и координиращ документ, който да подпомага червенокръстките организации в набирането на доброволци за осъществяване на значими общонационални дейности и стимулиране на местната инициатива и възможности за работа по специфични проблеми.

2. СИТУАЦИОНЕН АНАЛИЗ

2.1 Външна среда

Изследванията и наблюденията върху състоянието на доброволчеството в България, осъществени от различни институции, очертават доста песимистична картина за ситуацията, характеризираща се със:

- липса на философия и последователна политика на национално ниво, която да е основа за изграждане на единни критерии за осъществяване на доброволната дейност;
- липса на адекватен механизъм за компенсиране усилията на доброволците и възстановяване на техните разходи;
- липса на метод за оценяване на доброволческия труд и механизми за ограничаване на злоупотребите с него;
- отсъствие на съществени привилегии и облекчения при извършването на доброволната дейност. (Кодексът на труда не защитава и не регулира лицата, предоставящи безвъзмездно своя труд);
- не е регламентирано възлагането на доброволна дейност, което е предпоставка за неясно очертаване на отговорностите, правата и задълженията на доброволците, институциите-посредници и ползвателите на техните услуги;
- в данъчното законодателство не се отчита наличието на предоставен доброволен труд, а средствата, компенсиращи направените от тях разходи не се третира по адекватен начин;
- здравното, социалното и пенсионното осигуряване не отчитат особеностите на полагадения доброволен труд, което също води до затруднения.

2.2 Вътрешна среда

Български Червен кръст

Проведените през последните години собствени социологически изследвания (април 2002 г. и юли 2003 г.), представителните социологически

изследвания на МБМД, Витоша рисърч и др., както и обобщените статистически данни, категорично показват, че една от “доминантните” проблемни области, неразривно свързана и от решаващо значение за съществуването на БЧК, е ефективно работещата система за привличане, обучение и реализация на доброволците.

Данните очертават тенденцията на спад в броя на доброволците, като може да се приеме, че в определени аспекти те са под критичния минимум.

Причините за този процес във вътрешноинституционален план може да се търсят в:

- недостатъчното популяризиране на програмите и дейностите на БЧК на национално и областно ниво, както и на стъпките за приемане на доброволци в организацията;
- липсата на адекватна и целенасочено реализирана политика по доброволчеството в БЧК;
- недостатъчните познания и умения на работещите в БЧК по техники за привличане на доброволци, планиране на ангажиментите на доброволците, за провеждане на базови и специализирани обучения и в тази връзка - недостатъчно предоставяне на доброволците на възможности за участие в програми, съобразени с техните умения, интереси и потребности;
- недобре развитата система за материална и логистична подкрепа на дейността на доброволците и липсата на финансови средства за създаване и прилагане на ефективна система за стимулиране и признание на доброволческия труд;
- липсата на стройна система за набиране на информация (с точно определени единни стандарти, индикатори и първични отчетни документи) за доброволческата дейност в БЧК;
- липса на достатъчно структурно обезпечаване на дейността и съвременен доброволчески мениджмънт в организацията;
- недостатъчно развитата система за обучение и повишаване на квалификацията на доброволците;
- отсъствие на национални и местни оборудвани центрове (офиси) за работа с и на доброволци, които да улесняват и подпомагат дейността чрез специализирани обучения, консултации, проучване на нагласи и посредничество за специализирани червенокръстки дейности.

От една страна, резултатите от изследванията и направените констатации и изводи очертават широкия спектър от реални проблеми, дейности и взаимоотношения, които трябва да бъдат оптимизирани, за да се създаде и най-вече – реализира политика по доброволчеството, отговаряща на изискванията на съвременния етап на развитие на обществото и на съвременния мениджмънт, от друга – социалноикономическата и хуманитарна оценка за страната не ни дава основание да очакваме в близко време значително икономическо и социално подобрене. Това предполага и изисква продължително подпомагане и предоставяне на услуги за уязвимите и активно застъпничество за решаване на по-тежките им проблеми, а също така и включването на нови участници и партньори, което би довело до хуманизиране на отношението на обществото към социалните проблеми и техните носители.

Всичко това подчертава необходимостта от създаване на:

3. ПОЛИТИКА ЗА РАЗВИТИЕ НА ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО В БЧК

3.1 Визия

На базата на фундаменталните принципи на международното червенокръстско движение, дълголетни традиции на организацията и съвременни ефикасни подходи за работа, както и на ясно формулираната и широко споделена политика по доброволчеството, Българският Червен кръст успява в динамично променящата се и конкурентна среда да привлече, обучи и ефективно използва достатъчен брой доброволци от различни възрастови, професионални и социални групи (най-вече в трудоспособна възраст) за: реализиране на подкрепа на уязвимите в кризисни и бедствени ситуации; осъществяване на програми за обучение, услуги и други дейности в полза на обществото; закрила здравето, живота и осигуряване на уважение към човешката личност. По този начин БЧК реагира адекватно на хуманитарните предизвикателства в началото на XXI век и утвърждава водещата си роля в гражданското общество.

3.2 Цел

Да засили значението на доброволчеството, подобри нагласите, определи отговорностите, правата и задълженията както на БЧК спрямо доброволците, така и на доброволците спрямо организацията, т.е. да осигури подходяща обстановка за доброволческа дейност в организацията и да създаде на подходяща обществена среда за развитието му.

3.3 Подцели

- да установи и реализира система за подкрепа на червенокръстките структури в работата им по привличане и участие на доброволците в дейността на организацията;
- да повиши организационния капацитет на БЧК и ефективното му партньорство с органите на властта, със сродни хуманитарни и други неправителствени организации;
- да осигури успешно реализиране на Стратегия 2010 на БЧК чрез развитие на доброволчеството и програмния мениджмънт на местно ниво.

3.4 Очаквани резултати:

- *за Българския Червен кръст*

При утвърдена и реализирана политика, отразяваща стратегията за развитие на доброволчеството в БЧК:

- въведен системен доброволчески мениджмънт (напр. първата година - 15% от организациите, за втората – 30% и т.н.т);
- областните организации търсят, създават и споделят информация и знания тази насока и имат надеждна статистика за членове и доброволци (първата година 15%, за втората – 35%)
- достатъчен брой подходящи и обучени доброволци, способни да реализират програмите и да действат в екстремни ситуации;

- *за доброволците*

- доброволците са удовлетворени от своята роля, задачи, резултати и оказаната им подкрепа;
- повишават своя личностен капацитет и реализират свои вътрешни нагласи и потребности;
- в много случаи уязвимите лица се превръщат от обект в субект на подпомагане.

- *за обществото (държавната и местна власт, неправителствените организации и стопанските субекти)*

- признава нарастващото значение на доброволците за осигуряване на практическа и емоционална подкрепа за в общностите;
- преразглежда и съответно променя или усъвършенства законодателството, за да улесни ефективната работа на съответните доброволчески организации и доброволците;
- решава значими социални проблеми, за които държавата не притежава достатъчен капацитет.

3.5 Определения:

Доброволчеството в БЧК е дейност, която:

- *се мотивира от свободната воля и желание на личността, а не от стремеж за материални или финансови облаги или от външен (социален, икономически или политически) натиск;*
- *цели да облагодетелства уязвимите хора и техните общности, в съответствие с Фундаменталните принципи на ЧК и ЧП;*
- *се организира от официални представители на Българския Червен кръст;*

Доброволец на БЧК е човек, който изпълнява епизодично или постоянно доброволческа дейност за организацията.

Член (индивидуален) на БЧК може да бъде всяко българско или чуждестранно дееспособно физическо лице без разлика на раса, пол, религия, социално положение и политически възгледи, което признава Устава, действа в съответствие с основните принципи на Червения кръст, прието е от дружественото ръководство на съответното дружество и плаща годишно членски внос, определен от Общото събрание (съгл. Устава чл. 7, ал.1), т.е всеки, който

формално е приел условията за членство и участва и има право да избира ръководните органи и самия той да бъде избран.

Доброволците на БЧК могат да бъдат или да не бъдат членове на организацията. *Следователно, членството е юридически статус, а доброволчеството е дейност.*

Човек може да бъде: или включен в определена дейност като доброволец, или да има юридически статус; едновременно и двете или нито едно от двете.

Доброволците в БЧК могат да бъдат:

- доброволец, предоставящ различни социални услуги;
- доброволец-ръководител;
- доброволец-експерт или съветник;
- доброволец-администратор;
- доброволец-фондонабирач;
- доброволец-застъпник.

3.6 Основни принципи

Българският Червен кръст:

- има единна позиция за ценността и значимостта на доброволчеството;
- счита, че то трябва да бъде общодостъпно за тези, които искат да участват в дейността на организацията като доброволци.
- приема доброволчеството като:
 - част от своето програмно и организационно развитие и като средство за изпълнение Стратегия 2010 на БЧК;
 - местно локално явление, съобразено със специфичните нужди и потребности на дадена област и базирано на местните традиции и култура, изискващи развитието на специфични доброволчески структури и системи;
- осигурява ресурсна, информационна и логистична подкрепа за дейността и мисията на доброволците, работещи в неговата система;

3.7 ПРАВИЛА

за взаимодействие на Българския Червен кръст и доброволците. Етичен кодекс

3.7.1 Обхват

Тези правила засягат взаимодействието на Българския Червен кръст и Доброволците, които са организирани от структурите или официални представители на организацията.

3.7.2 Основни принципи

Българският Червен кръст:

- 3.7.2.1 е призван да развива доброволчеството като важен и положителен принос за подобряване на живота на уязвимите хора, за укрепване на общностите и гражданското общество;

- 3.7.2.2 признава и оценява доброволството като средство за създаване и укрепване на мрежа от хора, на които може винаги да разчита в спешни ситуации;
- 3.7.2.3 оценява всички доброволци преди всичко според техния индивидуален принос, ентузиазъм и отдаденост, а също и заради опита и уменията, на които са носители;
- 3.7.2.4 познава и оценява неформалното доброволчество в отделните общности, извън формалната организацията на своите програми и дейности

3.7.3 Права и задължения:

3.7.3.1 Българският Червен кръст е длъжен:

- 3.7.3.1.1 да създаде правилник, утвърден от Националния съвет, който да регламентира правата и задълженията на двете страни – на националното дружество и на неговите доброволци;
- 3.7.3.1.2 да набира доброволци за определени, ясно описани роли и задачи;
- 3.7.3.1.3 да набира доброволци на базата на тяхното желание и отдаденост на работата и потенциал;
- 3.7.3.1.4 активно да работи за набирането на доброволци, независимо от тяхната раса, етнос, пол, религия, инвалидност (евентуални физически недостатъци), възраст;
- 3.7.3.1.5 да осигури подходящо обучение, даващо възможност на доброволеца да изпълни своите задължения към организацията (конкретната задача или роля, която им е определена и всякаква спешна намеса, за която може да бъде призван);
- 3.7.3.1.6 да осигури подходяща екипировка за специфичните задачи и роли, които доброволците изпълняват;
- 3.7.3.1.7 да отдава заслуженото признание и награждава доброволците, винаги когато това е възможно и да осигурява подходящи условия за личностно развитие;
- 3.7.3.1.8 да осигурява възможност всички етапи от създаването, развитието, реализирането и оценката на дадена програма да са съобразени с възгледите и идеите на доброволците по конкретния въпрос;
- 3.7.3.1.9 да възстановява разумните разходи на доброволците, направени при изпълнение на възложените доброволчески задачи;
- 3.7.3.1.10 да осигурява подходяща застрахователна защита на доброволците;

- 3.7.3.1.11 да бъде сигурно, че доброволческата работа не води до изместване и загуба на платена работа;
- 3.7.3.1.12 да осигурява подходящи възможности за квалификация и развитие на съществуващите и потенциалните доброволци;
- 3.7.3.1.13 да търси начини за задълбочаване на сътрудничеството с неправителствени организации от общественения и частния сектор, които подкрепят доброволчеството.

3.7.3.2 Всички доброволци на Българския Червен кръст са задължени:

- 3.7.3.2.1 да действат и работят в съгласие с Фундаменталните принципи на Международното движение на Червения кръст и Червения полумесец и да съдействат за тяхното разпространение;
- 3.7.3.2.2 да се съобразяват с Правилата за използване на емблемата и да предотвратяват нейното неправомерно използване;
- 3.7.3.2.3 да се стремят да работят според най-високите стандарти за качество на услугите;
- 3.7.3.2.4 да подпишат и да се водят в действията си от Правилника и Етичния кодекс на доброволеца на БЧК;
- 3.7.3.2.5 да се включват в операциите при спешни ситуации, както са се договорили с БЧК и в съответствие със своите умения и способности;
- 3.7.3.2.6 да реагират на нуждите на бенефициентите и да подобряват капацитета си за пълноценно изпълнение на доброволческите си функции;
- 3.7.3.2.7 да информират гражданите, властите и юридическите лица относно дейността на БЧК, както за конкретните цели на програмата, за която работят.

3.7.3.3 Всички доброволци имат право:

- 3.7.3.3.1 да получат подкрепа от структурите на организацията;
- 3.7.3.3.2 да станат членове на БЧК, както е определено в Устава;
- 3.7.3.3.3 да получат подходящо обучение и личностно развитие, което да им дава възможност да изпълняват договорените задачи и роли;
- 3.7.3.3.4 да получат идентификационна карта на доброволец в БЧК;
- 3.7.3.3.5 да получават необходимите материали за пропагандиране на дейността на организацията;
- 3.7.3.3.6 да имат подходяща екипировка, за да могат да изпълняват договорените задачи и роли;

- 3.7.3.3.7 да приемат или отказват всяка задача или роля, съобразно програмите и Етичния кодекс на доброволеца.

3.7.4 Етичен кодекс

Българският Червен кръст приема етичен кодекс, валиден за щатния персонал и доброволците:

- 3.7.4.1 да не използва по неправилен начин името, емблемата, дейностите и собствеността на организацията;
- 3.7.4.2 да не приема или търси от свое име или от името на други лица финансова изгода;
- 3.7.4.3 да не прокламира партийни, религиозни, расови и други цели, които са в противоречие с принципите и официалната позиция на БЧК;
- 3.7.4.4 да не разкрива конфиденциална информация или ползва такава без изрично позволение от компетентните органи в БЧК;
- 3.7.4.5 да не предприема действия или да прави изявления, с намерение да въздейства върху БЧК, което би довело до финансово облагодетелстване на лица, корпорации или организации, на които посоченото лице е член или към които има силен интерес;
- 3.7.4.6 да не действа против интересите на БЧК.

4. СТРАТЕГИЯ НА БЧК ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПОЛИТИКАТА

4.1 Изходни точки на стратегията:

- Собствен специфичен модел на доброволчеството според условията в страната (областта, общината и др.), непротиворечащ на общата политика на МФЧК/ЧП.
- Оценяването на доброволчеството в БЧК е на базата на сравнение не само с другите НД, но и с най-добрите доброволни организации в страната.
- Развитието му винаги е част от програмното и организационно развитие и в никакъв случай - самоцелно.
- Доброволци се набират за изпълнение на конкретни задачи, базирани на нуждите на бенефициентите, организацията и самите доброволци.
- Доброволчеството струва пари и следва да бъде финансирано. Развитието му е стратегическа инвестиция.
- Доброволната работа и развитие трябва да бъдат включени приоритетно в плановете и бюджетите на организацията.
- Да се внедри съвременна система за набиране на информация (с точно определени критерии, индикатори, мирни единици, отчетни документи и др.) за доброволческата дейност в БЧК.

- Доброволческият мениджмънт е експертно познание, което задължително трябва да бъде усвоено и прилагано от ръководния и управленски състав на организацията.
- Червенокръстките структури трябва взаимно да се подкрепят с обмен на знания в областта на доброволчеството и добрите практики. Те трябва да се насърчават от националния и областните съвети, да изучават опита на водещите в тази насока.
- Определянето на областни или общински организации, водещи в един или повече аспекти на доброволчеството, е необходим етап за моделирането и внедряването на приложими в практическо отношение новости в червенокръстките практики.
- БЧК трябва да съобразява, че в нормална ситуация доброволците не следва да работят повече от 3 часа седмично;

4.2 Управление на процесите

4.2.1 Отговорности и функции на националния и областните съвети на БЧК към политиката по доброволчеството.

- 4.2.1.1 Да утвърди политика, структури, програми и средства за осигуряване развитието на доброволчеството;
- 4.2.1.2 Да реализира застъпническа дейност по доброволчеството и използва всички възможности, за да влияе на законодателя и правителството за промяна на нормативната база;
- 4.2.1.3 Периодично да изисква необходимата информация и отчети, на базата на които да прави оценка на реализирането на политиката;
- 4.2.1.4 При необходимост, да внася промени и корекции в отделните елементи на политиката;

4.2.2 Отговорности и функции на Секретариата на БЧК на национално и областно ниво към политиката по доброволчеството.

- 4.2.2.1 Да разработи политика по доброволчеството, съпроводена с всички други необходими съпътстващи документи, гарантиращи нейното изпълнение (вкл. основни стандарти за добър мениджмънт на доброволчески програми и на човешките ресурси за обезпечаване на изпълнението тези програми);
- 4.2.2.2 Да подкрепя организационно-методически областните, съответно общинските структури в изпълнение политиката по доброволчеството; да публикува материали и помощни средства; да създава модули за обучение в съответствие с нуждите в областните организации;

- 4.2.2.3 Да разработва, реализира и оценява различни програми с участието на доброволци като спазва съответни стандарти на доброволчески мениджмънт;
- 4.2.2.4 Да организира съвместно участие в конференции по проблемите на доброволчеството и други познавателни форуми;
- 4.2.2.5 Да отбелязва ежегодно Международния ден на доброволеца – 5 декември в националната и областните структури;
- 4.2.2.6 Да обучава системно съответното организационно равнище по проблемите на доброволчеството в управленски, психологически и финансов аспект;
- 4.2.2.7 Активно да бъдат проследявани както националните, така и международните изследвания и тенденции в тази област;
- 4.2.2.8 Секретариатът на национално и областно ниво да положи усилия за осигуряване на надеждна статистическа информация за броя на членовете на организацията, за членовете на ръководните състави, за доброволците и тяхното участие в отделните програми, услуги и дейности на организацията. За целта да се разработи примерна форма, която да се попълва ежегодно;
- 4.2.2.9 Да посредничи за финансиране и наблюдение на развойни проекти от международни институции, да съдейства за събиране на актуална информация по доброволчеството в международен аспект. Да съдейства за провеждане на визити на разменни начала за обмен на знания и чуждестранен опит. Да съдейства за практическата и икономическа подкрепа на доброволчеството.

4.3 Етапи на доброволческия мениджмънт

- 4.3.1 Оценяване на нуждите от доброволческо участие в основните дейности на БЧК, свързани с изпълнение на неговата мисия.
- 4.3.2 Изграждане на система за финансова подкрепа на доброволческата дейност (конкретизиране на източниците за финансиране на доброволчески програми).
- 4.3.3 Създаване на реални и конкретни работни места за доброволците.
- 4.3.4 Обезпечаване на точните хора за конкретни работни места (набиране, обучение, мотивиране):
 - маркетинг на доброволческите длъжности и субектите на доброволческа активност (оптимално съчетаване между потребности от доброволческо участие в основни дейности и програми и субекти с необходимата нагласа, мотивация и подготовка);
 - определяне на целевите групи според потребностите;
 - интервюиране на потенциалните доброволци;
 - оценяване на кандидатите за доброволци;

- включване на новия доброволец в сериозна дейност.
- 4.3.5 Обучение на доброволците:
 - във връзка с дейността на БЧК;
 - във връзка с конкретната програма/услуга;
 - във връзка с конкретната и специфична работа на доброволца.
- 4.3.6 Ръководство и оценяване на доброволците.
- 4.3.7 Поддържане на ефективна документация за доброволческите дейности и субектите на доброволческа активност.
- 4.3.8 Поддържане на стройна и ефективна система за събиране, систематизиране и съхранение на статистическа информация за доброволческите дейности и субектите на доброволческа активност.
- 4.3.9 Задържане на доброволците (фактори, свързани с индивидуалната мотивация – коректно отношение, морално признание, коректно съчетаване на обективни потребности и личностни характеристики, възможности за реализация и развитие).

4.4 Критерии за въведен системен доброволчески мениджмънт.

- 4.4.1 *По отношение на програмите:*
 - предоставени добри и надеждни услуги на бенефициентите;
 - поддържане на стабилни качествени стандарти на услугите;
 - ефективни от гледна точка на разходите;
 - устойчиви;
 - наличие на съизмерими критерии за оценка на изпълнението.
- 4.4.2 *По отношение на доброволците:*
 - системно се проучват и отчитат нагласите и факторите за доброволческа активност;
 - реализирана система за набиране и регистриране на доброволци - отчитат се интересите, подготовката и уменията на индивидуално ниво (интервюиране на потенциални доброволци, оценяване на кандидати за доброволци, включването им в сериозна дейност чрез предоставяне на дължностна характеристика и задължителния набор от легитимиращи и указателни документи);
 - създаване на реални и конкретни работни места за доброволците
 - обучение на доброволците;
 - координация и оценяване на доброволците;
 - поддържане на ефективна документация.

4.5 Рискове при реализация на политиката по доброволчеството:

От външната среда:

- задълбочаващи се социалноикономически проблеми;
- липса на готовност от страна на държавата да признае нарастващото значение на доброволците и да преразгледа и съответно промени законодателството, свързано с доброволческата дейност;
- липса на политическа стабилност в региона и страната;
- проблеми на реформата в стопанския сектор, здравеопазването, образованието и други социални сфери;
- силни миграционни процеси;
- природни бедствия (катастрофи);
- липса на разбиране и подкрепа от международни и местни институции и индивидуални граждани с определени морални ценности и нагласа на потенциални доброволци.

От вътрешната среда:

- недооценяване нуждите от доброволческо участие в приоритетните дейности на БЧК;
- неизграждане на адекватна система за финансова подкрепа на доброволческата дейност;
- необезпечаване на доброволците с работни места, в съответствие с техните предпочитания и учения;
- недостигане на критериите за въведен системен доброволчески мениджмънт;
- неотчитане факторите, свързани с индивидуалната мотивация – коректно отношение, морално признание, съчетаване на обективните потребности на организацията и личностните и делови характеристики на доброволците, неосигуряване на възможности за реализация и развитие.