

# ВАЖЛИВІ ПРИНЦИПИ ВЗАЄМОДІЇ З ВОЛОНТЕР(К)АМИ

**ВОЛОНТЕРСТВО** — це безоплатна праця за власним бажанням, у вільний від основної зайнятості час, направлена на суспільну користь або зміну.

**ВОЛОНТЕРСТВО** — це спосіб проведення людьми свого дозвілля. А дозвілля має приносити позитивні емоції.

РОБОТА, ЯКУ ВИКОНУЮТЬ ВОЛОНТЕРКИ ТА ВОЛОНТЕРИ, МОЖЕ БУТИ ЯК НУДНОЮ, ТАК І ЦІКАВОЮ. НУДНА РОБОТА ПРИЗВОДИТЬ ДО:

- ▶ швидкого вигорання;
- ▶ низької працездатності та вмотивованості;
- ▶ безвідповідальності та незацікавленості;
- ▶ короткотривалої участі: волонтери довго не затримуються в організації та йдуть.

Якщо організація пропонує цікаву та розвиваючу роботу, то волонтерки та волонтери з більшим ентузіазмом та відповідальністю виконують взяті на себе обов'язки та затримуються в організації надовше.

Якщо персонал може виконувати нудну роботу, бо їм за це платять, то волонтер(к)и не будуть виконувати таку ж роботу протягом тривалого часу. Тому важливо, аби волонтер(к)и отримували роботу, яка водночас буде і захоплювати їх самих, і підсилювати діяльність організації. Як це зробити? Пропонуємо вам декілька важливих принципів взаємодії з волонтер(к)ами.

# ЦІННОСТІ ЯК ОРІЄНТИР

ЦІННОСТІ — це те, що найглибше мотивує нашу поведінку. Якщо у вашій організації немає цінностей, то приділіть час на те, аби їх проговорити та напрацювати. Адже цінності:

- ▶ формують підходи до роботи;
- ▶ формують поведінку як окремого члена організації/волонтера, так і поведінку всієї спільноти;
- ▶ впливають на дії, вчинки та рішення;
- ▶ мінімізують появу страхів, конфліктів, розбіжностей, суперечок;
- ▶ породжують комфортну атмосферу;
- ▶ орієнтир для принципів роботи;
- ▶ допомагають зрозуміти, що очікувати одне від одного;
- ▶ допомагають говорити однією мовою;
- ▶ допомагають розуміти іншим, що їх очікує від взаємодії з нами.

ЦІННОСТІ не повинні бути лише на папері. Цінності є орієнтиром у роботі і для організації, і для волонтерської спільноти. Влаштовуйте для волонтерок та волонтерів зустрічі у різних форматах, завдяки яким вони проживуть, краще зрозуміють цінності організації та зможуть їх застосовувати у житті.

## ЦІННОСТІ, ЯКІ ВАЖЛИВІ У РОБОТІ З ВОЛОНТЕРКАМИ І ВОЛОНТЕРАМИ ДЛЯ ЖІНОЧИХ/ФЕМІНІСТИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ:

- ▶ права людини, недискримінація;
- ▶ гідне ставлення;
- ▶ партисипативність;
- ▶ довіра до жіночого досвіду;
- ▶ турбота про себе;
- ▶ горизонтальні комунікації;
- ▶ важливий не лише результат, а й процес;
- ▶ консенсус;
- ▶ право вибору, повага до вибору.

2 При визначенні завдань і ролей волонтерок та волонтерів, наданні їм можливостей для навчання та лідерського зростання важливо уникати стереотипів щодо ролей та обов'язків, пов'язаних із гендером, віком та іншими ознаками. Пропонуйте людям можливості, які відповідають їх вподобанням — або ж дають змогу розвинути нові навички.

Давайте зелене світло у волонтерство у вашій організації тим людям, хто тяжіє і готові підтримувати цінності вашої організації. Тримайтесь за людей, які підтримують місію вашої організації, але яким чужі ваші цінності, ви втратите тих людей,

для кого ваші цінності важливі. У самій спільноті може розпочатися велика кількість конфліктів, волонтери будуть сфокусовані не на співпраці, а на неконструктивних суперечках. Тому об'єднуйте тих, хто з вами на одній хвилі, та не витрачайте час тих людей, які не співзвучні з вами. Дайте їм можливість знайти свою спільноту.

## ЯСНІСТЬ ТА СИСТЕМНІСТЬ

Для системної та прозорої роботи з волонтер(к)ами, варто створити Волонтерську програму в організації. Волонтерська програма допомагає зрозуміти, для чого ви залучаєте людей, яка роль волонтерок та волонтерів у реалізації цілей організації, як волонтер(к)и інтегровані в вашу роботу, як відбувається взаємодія з ними, як ви розвиваєте волонтерську спільноту та турбуєтесь про неї. Волонтерська програма може розвиватися та еволюціонувати — все залежить від потреб організації, готовності співробітників та наявних ресурсів.

Перед тим, як залучати людей, проплануйте увесь шлях волонтера у вашій організації, який вони можуть пройти.

**ВОЛОНТЕРСЬКИЙ ШЛЯХ** — це послідовність дій, яку ви, як організація, повинні зробити, щоб людина з вашої цільової аудиторії пройшла шлях від простої спостерігачки до активної волонтерки, а в майбутньому — і лідерки чи лідера команди.

Важливо робити для тих людей, які виявили бажання волонтерити, ознайомчу зустріч, аби, волонтеруючи на організацію, люди були добре обізнані про діяльність вашої організації і про проєкт, до якого ви їх залучаєте. Волонтер(к)и мають розуміти, яку зміну вони привнесуть у цей світ у співпраці з вами, які цілі перед ними стоять, які цінності вони мають транслювати як волонтер(к)и вашого проєкту чи організації, який волонтерський шлях у вашій організації вони можуть пройти, як відбуватиметься між вами взаємодія та яких принципів та правил важливо дотримуватися під час волонтерства.

**СИСТЕМНІСТЬ У РОБОТІ З ВОЛОНТЕРСЬКОЮ СПІЛЬНОТОЮ ДОПОМАГАЄ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАТИ БІЛЬШ ВПІЗНАВАНОЮ, ПОТУЖНОЮ ТА ЗРОСТАТИ НОВИХ ЦІННІСНИХ ЛІДЕРІВ.**

## ПРАЦЮВАТИ ЯК ОДНА КОМАНДА

Якщо ваша волонтерська спільнота налічує велику кількість людей, то важливо об'єднати їх у робочі групи (або команди). Тут вже вам вирішувати, як вони працюватимуть: тематично, регіонально, за напрямками діяльності чи якимось інакше.

Щоб полегшити вашу роботу, можна попросити когось із волонтерок стати лідерками команд. Саме попросити, а не назначити. Лідеркам та лідерам, яких призначають, не завжди довіряють (особливо ініціативні члени команди). Нехай ініціативні люди запропонують свою кандидатуру самі, або хай їх обере спільнота. Головне — створити прозорий і зрозумілий процес, як можна стати лідеркою чи лідером групи. Для прикладу, це можуть бути вибори.

**БУТИ КОМАНДОЮ** — це не розпорошувати зусилля волонтерської спільноти, а працювати на одну ціль, планувати разом та разом втілювати заплановане в життя. А також: бути згуртованими, дружними, знати добре членів команди.

## ДОВІРА ТА ДЕЛЕГУВАННЯ ВАЖЛИВИХ РОЛЕЙ

**ДОВІРА** — це певний психологічний стан, коли особа (А) — довіритель, має позитивні очікування (хоча ці очікування можуть бути непевними), що інша особа (В) — довірена, зробить бажану дію (С). Умовно (А) вірить в те, що хтось (В) зробить дії, які (А) очікує. Умовно організація вірить в те, що волонтер(к)и зроблять дії, які вона від них очікує. І щоби очікування перетворювалися в позитивний результат, саме організація має створювати середовище, в якому волонтер(к)и будуть відповідальними та дієвими.



## СЕРЕДОВИЩЕ ТА КОНТЕКСТ, У ЯКОМУ ФОРМУЄТЬСЯ ДОВІРА, МАЄ ВЕЛИКИЙ ВПЛИВ:

1. Відкритість до помилок — підвищує довіру.
2. Заохочення креативного мислення — підвищує довіру.
3. Заохочення йти на ризик — підвищує довіру.
4. Відкритість до ідей, різноманіття — підвищує довіру.
5. Навчання потрібним навичкам — підвищує довіру.
6. Впровадження «системи контролю» — правила, угоди, контракти, системи контролю, які стимулюють певну поведінку — створюють уявну довіру.
7. Критика — знижує довіру, а конструктивний зворотній зв'язок — підвищує довіру.
8. Одноосібне прийняття рішень — знижує довіру, а залученість до прийняття рішень — підвищує довіру.

Пам'ятайте, якщо волонтери/волонтерки не проявляють свою ініціативу, не роблять значний внесок у місію організації, то швидше за все, ви насправді їм

не довіряєте це зробити. Запитуйте себе, чому волонтер(к)и не роблять тих дій, яких ви від них очікуєте? Які поштовхи вам варто зробити додатково, аби вони все ж діяли? Що може надихнути людей взяти участь у проєкті на різних його етапах? Можливо, вам варто попрацювати над своїм способом комунікації з волонтер(к)ами? Надати їм більше підтримки? Навчання? Попрацювати зі своїми страхами та стереотипами? На жаль, нерідко організації бояться делегувати важливі ролі волонтер(к)ам, бо вважають їх недостатньо обізнаними та компетентними.

ВАША МОДЕЛЬ ЗАЛУЧЕННЯ ПОВИННА ЕВОЛЮЦІОНУВАТИ. СПОЧАТКУ ПОТРІБНО НАВЧИТИСЯ ДЕЛЕГУВАТИ ВОЛОНТЕРАМ І ВОЛОНТЕРКАМ ЗАВДАННЯ. АЛЕ ТЕ, ЩО МИ НАСПРАВДІ МАЄМО З ЧАСОМ НАВЧИТИСЯ РОБИТИ — ЦЕ СТВОРЮВАТИ РОЛІ ДЛЯ НАШОЇ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ ЧИ КОМАНДИ.

Для якісного і довготривалого залучення волонтерської спільноти важливо створювати ролі для волонтерок та волонтерів, а не обмежуватися одноманітними та однотипними завданнями.

Завдання мають чіткий очікуваний результат, є обмеженими в часі, зазвичай короткотривалі. Завдання можуть мати конкретний спосіб виконання для нових і малодосвідчених волонтерок та волонтерів, та можуть бути гнучкими у підходах для більш досвідчених, або мотивованих.

РОЛЬ ДАЄ БІЛЬШЕ ПОВНОВАЖЕНЬ ВОЛОНТЕР(К)АМ, ПЕРЕДБАЧАЄ КОМПЛЕКС ЗАВДАНЬ, БІЛЬШУ ТРИВАЛІСТЬ І ПІДВИЩЕНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ. РОЛЬ Є ГНУЧКОЮ ДО СПОСОБУ ЇЇ ВИКОНАННЯ, МОЖЕ ПЕРЕДБАЧАТИ СПІВПРАЦЮ З РІЗНИМИ ЧЛЕНАМИ КОМАНДИ — ЯК ШТАТОМ ТАК І ВОЛОНТЕР(К)АМИ.

## ПІДТРИМКА ТА НАВЧАННЯ

Навчання волонтерок та волонтерів є надзвичайно важливою частиною якісного та довготривалого залучення. Важливо створити систему навчання, яка буде відповідати потребам волонтерської програми організації.

Часто волонтер(к)и організації “А” можуть робити фантастичні активності, завдяки яким громадяни беруть активну участь у житті організації. У той час як волонтер(к)и організації “Б” не роблять ніяких кроків до створення самостійних активностей.

Чому? Одна з причин — нерідко організація ігнорує і не вкладається в такий процес як навчання

### НАПРИКЛАД:

- кожен день чистити 10 кг картоплі для обіду дітям – це завдання.
- організовувати святкові обіди – це роль.

ХАРАКТЕРИСТИКИ, ЯКІ ПОВИННА МАТИ РОЛЬ ЧИ ЗАВДАННЯ, ЯКІ ВИКОНУЮТЬ ВОЛОНТЕР(К)И:

1. Відчуття власності.
2. Розуміння ширшої картинки.
3. Простір для інтелектуальної праці.
4. Ротація ролей.
5. Відчуття відповідальності за досягнуті результати.
6. Оцінка діяльності, зворотній зв'язок.
7. Святкування і подяка.



волонтерів і волонтерок. Не заморочуйтеся над тим, які навички мають люди, які приходять до вас волонтерити. Працюйте так, аби вони опанували ці навички. Навички, які допоможуть волонтеркам нести цінності вашої організації, працювати в команді та робити вагомий внесок у місію організації.

Проаналізуйте, які навички та знання волонтер(к)ам необхідно мати, щоб впоратися із завданнями/роллю та розробіть відповідну систему тренінгів для волонтерської команди.

### НАВЧАННЯ:

- ▶ дає глибші знання про наш спосіб роботи.
- ▶ спонукає до самостійності та відповідальності.
- ▶ стимулює людей брати активну участь у наших внутрішніх процесах (наприклад, давати зворотній зв'язок, розробляти спільно стратегію).
- ▶ мотивує людей бути більш активними членами нашої команди.
- ▶ створює генерацію нових лідерок та лідерів.

### ПРИКЛАДИ ТРЕНІНГІВ:

- 1) Ознайомчі, про організацію. Створюють відчуття безпеки та розуміння організації.
- 2) Про цінності. Дають глибше розуміння принципів роботи та відчуття безпеки.

- 3) Тематичні, по нашим кампаніям/проектам. Волонтер(к)и завжди хочуть знати більше про те, чим займаються.
- 4) Розвиваючі. Дають нові навички. Посилюють якість співпраці в команді.
- 5) Для тренерів. Навчають людей, як тренувати інших, збільшуючи потенціал довготривалого залучення.
- 6) Для лідерок та лідерів. Навчають людей координувати спільноту, команду, проєкт.

СТВОРІТЬ ПРИ НЕОБХІДНОСТІ ВІДПОВІДНУ СИСТЕМУ НАВЧАННЯ ДЛЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ ТА БУДЬТЕ ГОТОВИМИ ТА ВІДКРИТИМИ ДО ТОГО, ЩОБ ПІДТРИМАТИ ЛЮДЕЙ У РЕАЛІЗАЦІЇ ТІЄЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ЯКУ ВИ ЇМ ДОВІРИЛИ.

## РОЗВИТОК ЛІДЕРОК ТА ЛІДЕРІВ

ПІРАМІДА ЗАЛУЧЕННЯ — інструмент у роботі з волонтерками, який допомагає зрозуміти краще волонтерську команду чи спільноту і бачити, як волонтер(к)и можуть розвиватися та виконувати більш відповідальні ролі в організації.

Піраміда також дає розуміння, що волонтер(к)и — теж люди. Аби “теж люди” ставали більш включеними в роботу організації, важливо вчитися організовувати послідовний процес, завдяки якому волонтерка, для прикладу, зі спостерігачки може стати учасницею, а з учасниці дійти до власниці.



Також Піраміда дає розуміння, що до власниці чи лідерки доходять лише поодинокі волонтерки. Але організації важливо шукати ідеї та рішення, аби волонтер(к)и мали можливість дійти до цих дуже відповідальних ролей. Якщо у волонтерській команді є власниці та лідерки, то вони дуже підсилюють діяльність організації та відкривають для неї нові горизонти.

Піраміда залучення показує рівень якісної взаємодії волонтерок та волонтерів із організацією, їхню зацікавленість у її місії, діяльності та цілях, а також рівень власного внеску волонтерів. Гарно, коли організація зацікавлена ефективно взаємодіяти з волонтерками різних шаблів та «переміщувати» людей вгору по піраміді залучення.

Волонтер(к)и можуть бути задіяні як онлайн, так і оффлайн. Низькі рівні залучення, в основному, формуються онлайн. Більш високі рівні залучення вимагають більше ресурсів організації, акцент тут робиться на оффлайн взаємодії. Онлайн інструменти є другорядними на цих шаблях взаємодії (їх, наприклад, використовують для обміну інформацією, для координації дій тощо).

## ХТО Є ХТО У ПІРАМІДІ:

**ВОЛОНТЕРКА-СПОСТЕРІГАЧКА** — це людина, яка має певне зацікавлення в темах, з якими працює організація, а також знає про існування організації. Спостерігачі/спостерігачки – це переважно люди, які проявляють активність онлайн, час від часу заходять на сайт організації і прагнуть залишатися на зв'язку. Тому вони не відписуються, наприклад, від волонтерської розсилки, але й часто не реагують на заклики до дії. У них великий потенціал просуватися до гори по піраміді. Часто так і буває, якщо організація докладе зусиль.

**ВОЛОНТЕРКА-ПОСЛІДОВНИЦЯ** — це людина, яка уважно стежить за діяльністю організації та трохи підключається про організацію. Це люди, які підписані не тільки на розсилку, а й на інші основні канали комунікації організації (наприклад, фейсбук-сторінку). Вони найчастіше готові до дій, які не потребують великих зусиль. Наприклад, підтримують організацію інформаційно (лайкають та поширюють пости).

**ВОЛОНТЕРКА-ПРИХИЛЬНИЦЯ** — це людина, яка достатньо вірить у місію і довіряє організації. Прихильник/ця схвально відгукується про діяльність організації або деякі з її кампаній чи проєктів. Це людина, яка постить повідомлення в себе на сторінці, може присвятити трохи свого вільного часу на допомогу організації.

**ВОЛОНТЕРКА-УЧАСНИЦЯ** — це людина, яка присвячує значну частину свого вільного часу на досягнення цілей організації. Це людина, яка вірить у те, що організація робить, готова допомагати організації, але не готова брати на себе відповідальність за результат. Учасник/учасниця виконує конкретне завдання з чітко визначеними результатами та часто потребує постійної координації з боку організації.

**ВОЛОНТЕРКА-ВЛАСНИЦЯ** — це людина, яка інвестує свій час, знання та навички в успіх організації, або окремої кампанії/проєкту, координує проєкти, організовує активності, веде тренінги. Глибоко залучена в діяльність організації. Це людина, яка бере та відчуває відповідальність за результат. І найчастіше саме ці люди співвідносять себе з організацією, використовують термін «ми» замість «ви», коли йде мова про організацію.

**ВОЛОНТЕРКА-ЛІДЕРКА** — це людина, яка веде інших волонтерів. Керівник/керівниця групи волонтерів,



думку якої поважають, до цієї людини дослухаються і вона може організувати інших волонтерок навколо себе, діючи в рамках діяльності організації. Такій людині довіряють спілкуватися від імені організації з медіа та координувати окремі групи волонтерів.

## ЯК ЗАСТОСОВУВАТИ ПІРАМІДУ?

Проаналізуйте свою команду/спільноту, зрозумійте, яку спільноту волонтерки та волонтерів вам важливо залучити (спостерігачок, учасниць чи може лідерок?) і продумайте кроки у залученні та переміщенні волонтерок із одного рівня на бажаний.

Важливо! Волонтерка-спостерігачка не зможе відразу перестрибнути на сходинку волонтерка-учасниця. Вона має пройти усі сходинки піраміди — стати послідовницею, потім прихильницею і нарешті учасницею.



Комусь із волонтерок та волонтерів для такого росту потрібно буде більше часу, а комусь менше. Індивідуальний підхід вітається.

Невеличкий приклад. Уявімо, що у нас є команда волонтерок-учасниць з 20-ти людей, які залучені до соціального проєкту з подолання бідності в місті Дубно. Це вдалий момент, аби створити можливості, аби 2-3 волонтерки стали власницями, а одна волонтерка лідеркою.

Дія, яку вони роблять, — це щонеділі пригощають обідом людей, які не мають житла або знаходяться на межі бідності. Тобто просто приходять на домовлене місце і діляться їжею, яку працівниці організації добули чи приготували. Але що в такому випадку можуть робити волонтерки-власниці? Можуть бути відповідальні за якийсь процес. Наприклад, за створення меню, за закупку продуктів, за створення фото- та відео- матеріалів. А лідерка-волонтерка? Наприклад, відповідати за весь процес готування їжі, координуючи волонтерську команду, яка за це відповідає. І коли у такому випадку у вас є такі волонтерки-лідерки, то вам уже не потрібно щоденно координувати волонтерів-учасників і волонтерів-власників. Ви як організація, в основному, взаємодієте, підсилюєте та підтримуєте волонтерок-лідерок.

ОБОВ'ЯЗКОВО СТВОРЮЙТЕ  
ПРОСТІР У СВОЇЙ  
ВОЛОНТЕРСЬКІЙ ПРОГРАМІ ДЛЯ  
ТОГО, ЩОБ ЗРОСТАТИ  
ЛІДЕРОК І ЛІДЕРІВ!

# ТУРБОТА ТА ВДЯЧНІСТЬ

Вдячність може надихати на нові звершення та мотивувати волонтерську команду.

Вдячність — це гарний спосіб показати волонтерській команді, хто який важливий внесок робить як на індивідуальному рівні, так і на рівні команди. І до чого цей внесок призводить.

**ПРАЦЯ ВОЛОНТЕРКИ ТА ВОЛОНТЕРА МАЄ БУТИ ВИНАГОРОДЖЕНА, НЕ ВАЖЛИВО, ЧИ ВОЛОНТЕРКА ВИКОНУЄ ПРОСТІ ЗАВДАННЯ ЧИ ЇЇ ДОВІРЯЮТЬ ВІДПОВІДАЛЬНІ РОЛІ. ВИНАГОРОДЖЕННЯ МОЖЕ БУТИ:**

- формальним (листи подяки, рекомендаційні листи, публічна подяка на сайті чи фейсбук-сторінці організації)
- неформальним (навчання, святкування спільних перемог, спільні неформальні зустрічі, вітання з днем народження, відповідальніша роль у взаємодії з організацією, запрошення волонтерки до стратегічних сесій організації тощо).

Також важливо турбуватися про волонтерок та волонтерів. Турбота може проявлятися у вашій вдячності, вашій підтримці волонтерів під час виконання ними запланованої діяльності, в навчанні. Важливо також не перевантажувати волонтерок та волонтерів.

Піклуватися про їхній психоемоційний стан. А часом навіть відправляти на деякий час у відпустку від волонтерства.



## ПОКАЗУВАТИ ТА СВЯТКУВАТИ ВПЛИВ

Волонтерська програма буде ефективною тільки тоді, коли буде забезпечувати цілісний розвиток — тобто включати одночасний розвиток організації, цільових груп і волонтерської спільноти.

Створюйте зустрічі як формальні, так і неформальні, на яких ви разом із волонтерською спільнотою проаналізуєте, чи діяльність, яку здійснюють волонтер(к)и, впливає на розвиток:

- 1) Організації. Яку новизну волонтер(к)и привносять в організацію? Який масштаб роботи додатково втілюється в життя, завдяки волонтерській участі? Як вони підсилюють цілі, на які працює організація?
- 2) Цільових груп чи громади, в якій волонтер(к)и працюють. Чи покращується чиєсь життя завдяки волонтер(к)ам? Як? Як змінюється громада? Які гарні тенденції в ній почали відбуватися?
- 3) Самих волонтерок та волонтерів. Які нові навички опанували

волонтер(к)и? Як змінився їхній світогляд? Нові якості? Як на них вплинув новий досвід? Як змінилася їхнє коло спілкування?

**ВОЛОНТЕР(К)АМ ВАЖЛИВО РОЗУМІТИ, ЯК ЇХНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ ЗМІНЮЄ СВІТ НА КРАЩЕ. ЧАСТО ДІЛІТЬСЯ РЕЗУЛЬТАТАМИ РОБОТИ, НАВІТЬ МАЛЕНЬКИМИ. ДАЙТЕ ВОЛОНТЕР(К)АМ МОЖЛИВІСТЬ ПОРАДІТИ ЗА ПРОРОБЛЕНУ РОБОТУ!**

Ніби то такі прості речі, а насправді зробити все це часто дуже складно. Всі люди різні, і проєкти різні. Комусь підходять більш формальні стосунки, інші спільноти навпаки — тримаються на неформальних. Якщо волонтер(к)и не роблять те, про що ви домовилися чи не реагують на ваші заклики до дії — то, в першу чергу, шукайте, що ви робите не так. Не шукайте чарівної таблетки, аналізуйте свою роботу, запитуйте ваших волонтерок та волонтерів та експериментуйте.

**І ВСЕ ВДАСТЬСЯ!**

**11**

# ЗМІСТ

ВАЖЛИВІ ПРИНЦИПИ ВЗАЄМОДІЇ З ВОЛОНТЕР(К)АМИ	1
ЦІННОСТІ ЯК ОРІЄНТИР	2
ЯСНІСТЬ ТА СИСТЕМНІСТЬ	3
ПРАЦЮВАТИ ЯК ОДНА КОМАНДА	4
ДОВІРА ТА ДЕЛЕГУВАННЯ ВАЖЛИВИХ РОЛЕЙ	4
ПІДТРИМКА ТА НАВЧАННЯ	6
РОЗВИТОК ЛІДЕРОК ТА ЛІДЕРІВ	7
Хто є хто у піраміді	8
Як застосовувати піраміду	9
ТУРБОТА ТА ВДЯЧНІСТЬ	10
ПОКАЗУВАТИ ТА СВЯТКУВАТИ ВПЛИВ	11

## Авторство:

Євгенія Кравченко та Денис Цуцаєв

Ініціатива з розвитку якісного залучення “Makitra”

[makitra.org](http://makitra.org)



Ця публікація стала можливою завдяки підтримці Уряду Канади в межах проєкту «Голос жінок і лідерство – Україна», що впроваджується Українським Жіночим Фондом (УЖФ). Відповідальність за зміст інформації несе Міжнародний фонд «Відродження». Інформація, що представлена у публікації, не завжди відображає погляди Уряду Канади.