

Міністерство освіти і науки України
Національний університет “Києво-Могилянська академія”
Факультет соціальних наук і соціальних технологій
Кафедра соціології

КУРСОВА РОБОТА

На тему:

“Волонтерська діяльність неурядових молодіжних організацій України в умовах повномасштабної війни (на прикладі київського підрозділу молодіжної організації AIESEC в Україні)”

Виконала: студентка 3-го року навчання
спеціальності 054 Соціологія

Македон Діана Сергіївна

Наукова керівниця:

к. соц. н., ст. викладачка

Прохорова Анна Андріївна

Київ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	5
1.1 Теоретичні аспекти волонтерства: визначення, класифікація видів та мотивацій.....	5
1.2 Підходи до вивчення феномену волонтерства	10
1.3 Волонтерство в Україні в кризові періоди: вплив війни.....	12
РОЗДІЛ 2. ВОЛОНТЕРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ МОЛОДІЖНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ПРИКЛАДІ КИЇВСЬКОГО ПІДРОЗДІЛУ МОЛОДІЖНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ AIESEC В УКРАЇНІ	17
2.1 Методологічні основи дослідження	17
2.2 Досвід волонтерської діяльності учасників_ць київського підрозділу AIESEC в Україні: індивідуальне сприйняття волонтерства та мотивації до дії.	22
ВИСНОВКИ	31
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	33
ДОДАТОК А. Скринінгова анкета.....	37
ДОДАТОК Б. Гайд для проведення інтерв'ю.....	39
ДОДАТОК В. Приклад транскрипту інтерв'ю	43
ДОДАТОК Г. Приклад постскрипту інтерв'ю	65

ВСТУП

Феномен волонтерства не з'явився в українському суспільстві виключно після визначних подій в становленні держави. Проте факт мобілізації ресурсів, загальної активізації громадян, формування організацій та їхньої залученості до волонтерських дій привертав увагу дослідників у кризові та визначні для країни періоди.

Неурядові молодіжні організації є джерелом накопичення та продукування волонтерських ресурсів, обираючи особисті фокуси та формуючи спільноти проактивних людей. Під впливом загальнонаціональної загрози, цінності, що поділяють залучені до різноманітних форм волонтерства люди, поширюються, спонукаючи інших єднатися на користь спільної мети. Ризики стають каталізатором розширення та закріплення інституту волонтерства.

Дослідження феномену волонтерства в українському контексті не тільки на державному рівні, а й на локальному, з приверненням уваги до самоорганізації молоді та розвитку організацій, до яких вони задіяні, слугуватиме корисним внеском для подальшого вивчення й на міжнародній академічній арені. Актуальність цієї роботи підкріплюється й тим, що беручи до уваги український осередок однієї з найбільших молодіжних організацій у світі, яка наразі активна в більш ніж 111 країнах світу, можливо відслідкувати унікальний досвід волонтерської діяльності членів_кинь цієї організації в реальних для України умовах.

Об'єктом дослідження є волонтерська діяльність у часи повномасштабної війни; *предметом* – діяльність київського підрозділу всеукраїнської молодіжної громадської організації AIESEC в Україні в умовах повномасштабної війни.

Метою дослідження є виокремлення досвіду волонтерської діяльності неурядових молодіжних організацій України в умовах повномасштабної війни. Досягненню мети сприяли наступні завдання:

1. Визначити поняття волонтерства, його види та мотивації до залучення;
2. Встановити підходи до інтерпретації феномену волонтерства та його складових;
3. Виокремити особливості феномену волонтерства в Україні під час війни;
4. Типізувати досвід волонтерської діяльності учасників_ць київського підрозділу AIESEC в Україні по відношенню до визначених сприйнятів та мотивацій до волонтерства .

Основу *теоретично-методологічної* бази дослідження складають напрацювання П'єра Бурдьє, Зигмунда Баумана, Ульріха Бека, роботи Джона Уілсона та Марка Музіка. *Емпіричною базою* є якісні напівструктуровані інтерв'ю, проведені з дійсними та колишніми учасниками_цями київського підрозділу організації AIESEC в Україні.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1 Теоретичні аспекти волонтерства: визначення, класифікація видів та мотивацій

Першу загальну декларацію волонтерів було прийнято на Конгресі Міжнародної асоціації волонтерів у 1990 році (Поляруш, 2015, с. 152). Основне інформаційне навантаження цього документу стосувалося концептуалізації волонтерства як соціокультурного феномена, та опису основних підходів до його розуміння. У Декларації волонтерську діяльність, індивідуальну та колективну, описують як таку, що становить фундаментальний вимір суспільства, надаючи можливість втілювати власний людський потенціал, підтримувати та зміцнювати цінності спільноти та проявляти свої права як активного учасника соціальних взаємодій (Загальна декларація волонтерів, прийнята на XI конгресі Міжнародної асоціації волонтерів, 2002).

Організації, що оперують на міжнародному рівні, визначають різні аспекти волонтерства та фокус, який набирає діяльність у певних межах. Таким чином, визначення, прийняте Радою Європейського Союзу у 2002 році, посиляється на класифікацію волонтерства як форми добровільної діяльності на формальну та неформальну, що в обох випадках здійснюється за власним бажанням, вибором та мотивацією людини без цілі самозбагачення (Council of the European Union, 2002). На локальному рівні, волонтерство часто пов'язується з низкою інших факторів: приналежністю індивідів до певної місцевості, біографією індивідів та доступом до ресурсів (Dallimore, Davis, Eichsteller & Mann, 2018). Відповідно, біографії волонтерів впливають на емоційну складову та зв'язки, спорідненість з певними локаціями, що формує патерни волонтерства шляхом конструювання ідентичності та приналежності, у той час як порушення рівності у доступі до ресурсів може негативно впливати на мобілізацію до волонтерської активності (Dallimore, Davis, Eichsteller & Mann, 2018).

Волонтерські організації на рівні ЄС наголошують на важливості розрізняти довгострокову та короткострокову залученість, та відданість людини справі. З одного боку, волонтерство може характеризуватися довготривалістю на засадах самовідданості індивіда діяльності, що поглинати її ресурси та становитиме значну частину її життя. Усвідомлення людиною своїх обов'язків пов'язане з розвитком громадянськості та сприяє щоденній роботі самих волонтерських організацій (Study on Volunteering in the European Union Final Report, 2010, с. 49). З іншого боку, волонтерська служба, також відома як волонтеріат, спрямована на визначене функціонування протягом певного періоду часу з метою досягнення чітко визначених цілей (Study on Volunteering in the European Union Final Report, 2010, с.50).

З 2020 Європейський корпус солідарності визначає волонтерство як один з найбільш видимих проявів солідарності (European Union, 2023). Завдяки цій діяльності волонтери здобувають можливості власноруч сприяти активностям, які спрямовані на задоволення точкових потреб місцевих громад або ж зробити внесок у боротьбу з важливими суспільними викликами (European Union, 2023). Важливими особливостями, що підкреслюють цінності волонтерської діяльності в межах програми Волонтерської солідарності є розрізнення волонтерства від роботи або стажувань (European Union, 2023, с.41).

Польська докторка політичних наук Агнешка Бежма (Agnieszka Bejma) присвячує свої численні праці дослідженню волонтерських практик, окреслюючи цю діяльність добровільним характером дій, що в результаті сприяє соціальному та демократичному розвитку локальних спільнот, будує соціальний капітал та створює мережі зв'язків (Bejma, 2010, с. 14). Науковиця також групує ознаки волонтерської діяльності, окреслюючи безоплатну природу волонтерської активності та готовність сприяти добробуту осіб, що не мають заздалегідь визначеного особистого зв'язку з виконавцем волонтерської діяльності (Bejma, 2012, с. 35). Цим вкотре підкреслюється філантропічний характер волонтерства, який Агнешка Бежма також пояснює, звертаючись до

етимології терміну. Волонтерство як слово походить від латинського, що означає добровільний, охочий, близьке за значенням слово – волонтаріат, якому притаманна конотація діяльності як добровільної служби (Veĵma, 2010, с. 4).

В Україні на державному рівні волонтерську діяльність визначає та регулює “Закон України про волонтерську діяльність”, чинний станом на 31 березня 2023 року. Волонтерство набуває характеру добровільної, соціально спрямованої, неприбуткової організації, що виключає надання допомоги або будь-яких інших послуг особам, що здійснюється на засадах дружніх, родинних чи сусідніх відносин ("Про волонтерську діяльність", 2011). Покладаючись на це визначення, закон заперечує сприйняття волонтерської діяльності у її неформальному виді, беручи за основу характеристики формального типу.

Збірним визначенням волонтерства було означено безкорисливі неприбуткові дії, що здійснюються на засадах особистого бажання на користь інших, просуваючи різні мотиви, сформовані особисто або під впливом організацій третього сектору, що не підпорядковуються владі та є некомерційними (Morawski, 2021).

Волонтерська діяльність може набувати формальних чи неформальних ознак у залежності від умов надання певних послуг, отримувачів або ж рівня залученості до самої діяльності. Неформальне волонтерство може характеризуватися допомогою друзям або ж сусідам, у той час як формальне волонтерство обмежуватиметься повноваженнями некомерційних або ж неурядових організацій. Додатково волонтерство також може систематизуватися за терміном діяльності та рівнем самовідданості справі.

Джон Уілсон (John Wilson) та Марк Музік (Marc Musick) конструюють інтегровану теорію двох типів волонтерства: формального та неформального, розглядаючи волонтерську діяльність через призму соціального та культурного капіталів (Musick, Wilson, 1997). Одним з припущень у роботі є саме те, що різні види волонтерської діяльності пов'язані між собою. Аргументи на

підтримку чи спростування цієї гіпотези ґрунтуються на твердженнях Роберта Вутнова (Robert Wuthnow) та Саллі К. Галлагер (Sally K. Gallagher). Вутнов у своїй праці “Акти милосердя” просуває тезу, що волонтерські організації інституціоналізують ролі обмежуючи міру прояву турботи. Відповідно, чітко окреслені кордони цих ролей дозволяють піклуватися про незнайомих людей без ризику самопожертви. Він також стверджує, що формальне волонтерство є більш інституціоналізованим, тому за рахунок визначених рамок воно “поглинає” співчуття та лімітує контакти людей з тими, хто потребує допомоги (Wuthnow, 1991). Уїлсон та Музік припускають, що почуття обов’язання чинять сильніший вплив на неформальні активності, ніж на формальну волонтерську роботу: “Ми відчуваємо... що важливо допомагати загалом, але не відчуваємо обов’язку надавати конкретну послугу конкретній людині” (Wuthnow, 1991, с.95).

З іншого боку, Саллі Галлагер припускає, що певні люди мають загальну схильність творити добро, відповідно, години, присвячені формальному волонтерству, позитивно пов’язані з годинами, присвяченими неформальній допомозі (Gallagher 1994, с.569). Галлагер підкреслює, що неформальне волонтерство (що в цьому контексті означає допомогу друзям, сусідам і родичам) є більш приватним і не організованим, проте у ході дослідження виявляє, що загальна кількість годин, витрачених на допомогу друзям, є значущим предиктором як годин волонтерства загалом, так і годин благодійної діяльності (Gallagher, 1994, с. 575).

Волонтерська робота передбачає як “виробництво” послуг, так і споживання символічних благ (Wuthnow 1991, с.89). Уїлсон та Музік співставляють волонтерську працю з символічністю, де у загальному розумінні символічність діяльності відноситься до того, що волонтери чинять без підсвідомого уявлення про матеріальну винагороду, або отримують лише символічні блага такі як почуття задоволення, сприяння збільшенню відчуття собівартості, набуття нового досвіду або розвиток вже наявних (Musick, Wilson,

1997). Символічні блага можуть також використовуватися для визнання та мотивації волонтерів. Такі атрибути як сертифікати, стікери або ж будь-що інше, що має заохочувальний підтекст, можуть набувати символічного значення та сприйматися як репрезентація зусиль та особистих внесків волонтера.

Якими мотиваціями послуговуються люди для залучення до діяльності у волонтерському секторі? Джакомо Деглі Антоні (Giacomo Degli Antony) у дослідженні “Мотивація до волонтерства та соціальний капітал: роль внутрішньої мотивації у просуванні мереж кооперативних відносин” виокремлює два типи мотивацій: зовнішні (негрошові) та внутрішні (Antoni, 2009). Він також наголошує на збільшенні впливу та визнання внутрішніх мотивацій, підкріплюючи це твердженням “вважається, що людина має внутрішню мотивацію до виконання певної діяльності, коли вона не отримує жодної видимої винагороди, окрім самого факту діяльності” (Deci, 1971, с.105).

Проте не можна недооцінювати роль зовнішніх мотивацій. Найбільш зрозумілими поштовхами до волонтерства в цьому випадку можуть бути персональна зацікавленість у результатах діяльності, бажання підсилити свій людський капітал або ж можливість стати частиною групи, що отримує суспільне визнання (здобуття престижу через асоціацію) (Antoni, 2009). Існує третя категорія мотивацій, яку можна характеризувати як підтип внутрішніх, – соціальні мотиви, які включають розширення соціальних мереж; займатися волонтерською діяльністю, тому що друзі також займаються волонтерством (породжене соціальним тиском, peer pressure) (Cappellari & Turati, 2004). Рам Кнаан (Ram Snaan) та Робін Голдберг-Глен (Robin Goldberg-Glen) також посиляються на два домінуючі класи мотивацій: альтруїстичні (або ціннісні) та утилітарні (Snaan & Goldberg-Glen, 1991).

Висновки з роботи Уілсона та Музіка демонструють, що участь у організованому громадському альтруїзмі сприяє більш міжособистісній

допомозі (1997), тим самим корелюючи з неформальним типом волонтерства. Соціальні фактори, які стимулюють формальне волонтерство, також позитивно впливають на шанси допомагати іншим на більш неформальній основі (Musick, Wilson, 1997, с.711).

Як засвідчили результати дослідження, проведеного у рамках кваліфікаційної роботи Івана Вербицького на тему “Чинники мобілізації волонтерства і взаємодопомоги після повномасштабного російського вторгнення в Україну у 2022 році”, мета досягнення спільного блага не завжди є апріорі індивідуально раціональним вибором у короткотерміновій перспективі, що зумовлює важливість вивчення індивідуальних мотивацій як окремого виду (Вербицький, 2022, с.15). Основними мотиваціями до участі у волонтерській діяльності було визначено коупінг зі стресом та відчуттям провини, що взаємопов’язане з залученістю до волонтерства через відчуття морального обов’язку; необхідність відчувати причетність до спільноти (fear of being left out); бажання залишити власний відбиток в плинні визначного періоду для країни (створення власного внеску в перемогу) (Вербицький, 2022). Мотивації також формувалися через особисту відповідальність (отримання прямого запиту про допомогу) та попередню обізнаність (наявність необхідного досвіду або ж продовження попередньої діяльності) (Вербицький, 2022, с. 64).

1.2 Підходи до вивчення феномену волонтерства

Співставляючи волонтерську працю з символічністю, Уїлсон та Музік пропонують розширити визначення культурного капіталу. Згадка про поняття культурного капіталу в цій роботі є необхідною для ширшого розуміння важливості волонтерства та сприйняття його в суспільстві.

Французький соціолог П’єр Бурдьє поділяє культурний капітал на три типи або ж стани, який цей капітал може набувати: втілений (embodied), об’єктивований (objectified) та інституціоналізований (Bourdieu, 1987[1979]). Накопичення культурного капіталу (шляхом культивування) передбачає процес

втілення в тілесні форми, або ж інкорпорування, особливістю якого є інвестиція часу як основного ресурсу виконавцем дії, самопожертва (Бурдьє, 2005, с.61). Фокус на витраті часу пояснюється позитивною кореляцією до витрати зусиль на засвоєння, асиміляцію: знання, яке волонтер здобував роками у визначеній сфері він зможе використати для подальшого розвитку, висхідної мобільності. Об'єктивований стан демонструє те, що культурний капітал може бути відображено в матеріальних предметах та засобах, також присутня позитивна залежність від втіленого капіталу (Бурдьє, 2005, с.63). У контексті волонтерства, об'єктивований культурний капітал може включати в себе різноманітні фізичні ресурси та об'єкти, що сприятимуть розвитку діяльності, наприклад: приміщення, допоміжні інструменти.

Останній стан, інституціоналізований культурний капітал, поєднує функції ресурсу влади та індикатора позиції людини в соціумі; завдяки набуттю певних повноважень, що були отримані у тому числі і від рівня влади, яким володіє індивід, полегшують доступ до організаційних посад (Бурдьє, 2005). На індивідуальному рівні це проявляється в доступі до матеріальних ресурсів та навичок, що сприятимуть роботі в спільному продуктивному середовищі. Інституціоналізація надає перформативного характеру, або ж як описує Бурдьє “перфоративна магія сил інституціоналізації”, що проявляється в можливості відкрито і впевнено нав'язувати преференції та переконання (Бурдьє, 2005, с.66). Більш досвідчені волонтери або ж ті, хто здобували досвід у загальновідомих ініціативах, організаціях, матимуть більшу статусність та визнання на відміну від людей з менш вагомих досвідом, який не підкріплений “іменем організації”.

Британський соціолог польського походження Зигмунд Бауман концептуалізує волонтерство як одну з форм соціальної діяльності, що виконує певну роль у підтримці соціальної структури та у створенні нових форм соціальної діяльності та організації. Через призму ідентичності та змарнованого життя (*wasted life*), Бауман стверджує, що в епоху сучасності держава набирає

повноважень розрізняти хто і як може бути віднесений до категорії “своїх”, а хто відправляється до категорії “чужих”, або ж одразу класифікується як “змарнована людина” (human waste) (Best, 2016, с.3). Волонтерство дає простір для асиміляції, воно також пояснюється намаганнями індивідів задовольнити нестачу значимих, корисних цілей чи зайняти значимі ролі у суспільстві через участь у формі добровільної діяльності.

Інший представник постмодерністської течії, Ульріх Бек, розглядав волонтерство переважно в контексті соціальної та політичної діяльності, як діяльність, що кидає виклик традиційним формам колективної дії, а також слугує засобом подолання ризиків та невизначеності у глобалізованому світі. “Переживання глобальних ризиків є шоком для всього людства” (Beck, 2006, с.330). Разом з гострими відчуттями шоку, невизначеності та зневіри, людство переживає три стани, одним та останнім з яких є трансформація (Beck, 2006). Трансформація описується як шок від нової загрози, якому слідує заклик до дії. Послідовно люди вступають у “транскордонні відносини”, незнайомці починають активно кооперуватися попри наявні бар’єри (Beck, 2006, с.331). Попри це Бек вважає, що волонтерство не повинно ставати засобом для заміни державної відповідальності, підкреслюючи саме допоміжний характер волонтерства як діяльності.

1.3 Волонтерство в Україні в кризові періоди: вплив війни

Важливого значення, особливо в кризові періоди суспільного буття, набуває волонтерська діяльність, основними фокусами якої є зняття соціальної напруги, поширення альтруїстичних ідей та настроїв у суспільстві та заповнення прогалин в державних політиках (Горелов, 2015). Катерина Зарембо у дослідженні “Підміна держави: Роль волонтерів у оборонній реформі в Україні після Євромайдану” фокусовано вивчає дуальність наслідків волонтерської діяльності та проєктує їх на обороноздатність держави. Надання волонтерами послуг більш ефективно, ніж держава, було характеризовано як один з послаблюючих ефектів для держави, доступність та оперативність

волонтерів спонукали військових покладатися саме на них (Zarembo, 2017, с.65).

Той стан, який волонтерство набуло з початку ЄвроМайдану, демонструє надзвичайний рівень громадської свідомої залученості та самоорганізації. У статті “Волонтерський рух в Україні: еволюція, сучасний стан та статус” Олена Ванюшина зазначає проблеми, що домінували в українському волонтерському русі. Серед основних описано відповідальність та регулярність, а саме: короткотривалі, але щирі емоції, під впливом яких людина в різних ситуаціях вдається до певних дій (Ванюшина, 2015, с.278). Залежність людини від емоційного стану та характеру подій, що його викликають, також може результувати в швидку втрату інтересу до діяльності через розчарування, невідповідність очікуванням. (Ванюшина, 2015, с.278).

У 2015-2016 роках відбувся етап кристалізації волонтерства, про яку у своїй статті “Вплив довіри та довірчих відносин на становлення новітнього соціального інституту волонтерства у сучасній Україні” пише Наталія Черниш (2016). Як засвідчили результати дослідження проведеного ГО “Аналітичний центр CEDOS” і дослідницькою агенцією Info Sapiens наприкінці 2022 року, частка молоді, що задіяна до волонтерської діяльності в умовах повномасштабного вторгнення Росії в Україну зросла у 2.1 рази у порівнянні з попередньою хвилею дослідження; третина з загальних 42% залучених до волонтерства приєдналася після початку повномасштабного вторгнення, у той час як 13% продовжили свою діяльність у 2022, маючи попередній досвід (ГО “Аналітичний центр CEDOS”, Info Sapiens, 2023, с. 57). Серед основних сфер волонтерської діяльності було виокремлено збори коштів та закупівля спорядження, медикаментів та іншого для військових (фінансова допомога), фізична допомога на місцях, допомога ВПО та біженцям, підтримка вразливих верств населення (фізична допомога), збір гуманітарної допомоги (гуманітарна допомога) та участь в упорядкуванні територій, озелененні міста (територіальна допомога) (ГО “Аналітичний центр CEDOS”, Info Sapiens, 2023, с.58).

Набутий українцями досвід з початку 2014 року у сфері громадської самоорганізації став надзвичайно корисним досвідом для волонтерів, що продовжили активну діяльність чи тільки долучилися до волонтерських практик. Важливим аспектом, який висвітлюють Оксана Панькова та Олександр Касперович у статті “Український волонтерський рух в умовах збройної російської агресії в контексті національних та глобальних викликів”, є врахування розширення спектру можливостей інформаційно-комунікаційних та мережевих сучасних технологій, що “позитивно впливають на розвиток форм взаємодії учасників волонтерського руху” (Панькова, Касперович, 2022). У дослідженні було також типізовано напрями волонтерської діяльності: напрямок щодо зміцнення обороноздатності країни та безпосередньої допомоги ЗСУ; фокус на надання допомоги громадянам та населенню України, які постраждали внаслідок повномасштабної збройної агресії (Панькова, Касперович, 2022, с.283-284).

Завдяки отриманим теоретичним напрацюванням та активним дослідженням розвитку волонтерства як інституту, нині з’явилася база для глибинного вивчення процесів залучення до волонтерства, чинників та мотивацій акторів. У цьому розділі було представлено різні шляхи концептуалізації волонтерської діяльності, було надано визначення волонтерства в рамках міжнародних організацій, з урахуванням особливостей окремих держав, у рамках академічного знання та з етимологічної перспективи, або ж на особистому, інституційному, етимологічному та державному рівнях.

Для типізації волонтерської діяльності та розрізнення її особливостей було виокремлено довгострокову, короткострокову залученості та волонтаріат, з особливим фокусом на самовідданість людини справі, що визначає той рівень, на якому людина готова жертвувати своїми ресурсами. Двома додатковими вимірами стало формальне та неформальне волонтерство, де формальне волонтерство набуває інституціоналізованого характеру, у той час як

неформальне волонтерство має ширші рамки та піддається більшому впливу емоцій, переважно не лімітує контакти людей.

Мотивації до волонтерства загально можна поділити на соціальні, зовнішні (негрошові) та внутрішні. Останні можуть вважатися більш вагомими, позаяк репрезентують щирі наміри волонтера до участі в діяльності та його зацікавленість без стороннього впливу. Зовнішні мотивації присутні у вигляді особистої зацікавленості в сфері або результатах діяльності, бажанні посприяти власному людському капіталу. Соціальні мотивації характеризують бажання індивіда відчувати себе частиною певної спільноти, отримати контакти та сформувати мережу зв'язків. Інші науковці пропонують звуження типів мотивацій до альтруїстичних (ціннісних) та утилітарних.

Концептуалізацію, досвіди, типи діяльності та мотивацій в другому підрозділі цього розділу пояснюють напрацювання представників епох постструктуралізму та постмодернізму. Поняття людського капіталу, зокрема культурного, та особливостей його станів (втілений, об'єктивований, інституціоналізований), було розглянуто в рамках робіт П'єра Бурдьє. Капітал є основним ресурсом, до того ж культурний капітал (у формі набутого або засвоєного досвіду, знання, норма та цінностей) має більшу вагу через природу своєї інертності: його важче здобути та аналогічно важко втратити, враховуючи те, як здобувалися певні “ресурси”. Представники постмодернізму Зигмунд Бауман та Ульріх Бек розглядають феномен волонтерства як один з дотичних до соціальної діяльності. Бауман концептуалізує волонтерство як один з методів задоволення потреб в “корисності” або ж шляхом до здобуття значимої ролі в суспільстві. Погляди Бека особливі його позиціонуванням добровільної, волонтерської діяльності в середовищі ризиків, де волонтерство є формою реакції на загрозу та протидії їй.

Актуальність теми, її значимості для українського суспільства та феномену волонтерства підкріплюється даними з третього підрозділу. Набуття волонтерською діяльністю популярності у зв'язку з низкою кризових подій в Україні призвело до кристалізації волонтерства, становлення новітнього

інституту волонтерства. Результати досліджень також демонстрували популяризацію волонтерської діяльності серед молоді, що підтверджувалося збільшенням залученості до волонтерської діяльності після повномасштабного вторгнення у більше ніж 2 рази.

РОЗДІЛ 2. ВОЛОНТЕРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ МОЛОДІЖНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НА ПРИКЛАДІ КИЇВСЬКОГО ПІДРОЗДІЛУ МОЛОДІЖНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ AIESEC В УКРАЇНІ

2.1 Методологічні основи дослідження

У рамках цієї роботи було застосовано інтерпретативний підхід. Ключовою перевагою використання цієї парадигми є можливість виявити багатозначні процеси шляхом опрацювання та переосмислення зібраних якісних даних. Позаяк метою дослідження є виокремлення досвіду волонтерської діяльності неурядових молодіжних організацій на прикладі київського підрозділу молодіжної організації AIESEC в Україні в умовах повномасштабної війни, сприяла відкритість цього підходу, що дозволяє інтерпретувати поступово отримані матеріали та корегувати плин збору даних, імплементуючи необхідні зміни задля отримання бажаних результатів. Очікуваним було отримати інтерпретативне знання, конструюючи яке, дослідник входить у певну сферу ідей, які не обов'язково є логічно структурованими (Bogner, Littig, Menz, 2018).

Основу методології складають якісні методи, а саме серія *напівструктурованих якісних інтерв'ю* серед учасників_ць неурядової молодіжної організації. Цей метод дозволяє отримати доступ до детальної інформації про думки та погляди респондента_ки та виокремити особливості індивідуального досвіду. Також у межах таких інтерв'ю можна забезпечити більш невимушену атмосферу для збору інформації, позаяк людині може бути комфортніше ділитися досвідом та мати розмову особисто, замість, наприклад, заповнення анкети (Bouse, 2006, с.3). Цей метод також зменшує ризик ігнорування відповідей, глибинних мотивів та сенсів, закладених респондентом першочергово.

У рамках дослідження було проведено 8 напівструктурованих якісних інтерв'ю з представниками_цями локального комітету обраної молодіжної

організації. Вибірку було сформовано використовуючи метод “за доступністю”. Для забезпечення більшого спектру відповідей з одного боку та їхньої цілісності з іншого, було опитано учасників_ць організації найбільшого локального комітету України у м. Київ, застосовуючи метод максимальної варіації під час відбору респондентів: залучалися учасники_ці, що обіймали різноманітні позиції в організації задля отримання різних перспектив на досліджувану тему. Метод “за доступністю” обмежувався наступними критеріями:

- Належність респондента_ки до локального комітету міста Києва в певний період їхньої діяльності (активна діяльність забезпечує наявність актуального досвіду та обізнаність респондента_ки у структурі та внутрішніх процесах організації).
- Залучення респондентів_ок з різними статусами в організації (учасники_ці організації, представники_ці Leadership Body комітету (координатори_ки, лідери_ки команд, представники_ці виконавчої ради), колишні учасники_ці організації, почесні випускники_ці організації) з метою залучення більшої кількості перспектив, досвідів.
- Обмеження не накладаються на тривалість перебування учасника_ці в організації: метою зняття цього обмеження є отримання розширеного бачення діяльності у різні періоди часу від учасників_ць.

Попри фокус теми роботи на умовах повномасштабного вторгнення, було вирішено розширити вибірку на випускників_ць (Alumni) та колишніх членів_кинь організації. Alumni організації навіть після завершення свого терміну безпосередньо залучаються до діяльності організації. Для цього в самій організації розвивається напрямок комунікацій з випускниками_цями, який, за даними наданими декількома респондентками, отримав ще більше уваги у 2022 році. Цінність досвіду колишніх учасників_ць організації, які ніяк офіційно не залучені в життя комітету після завершення свого досвіду, полягала виключно в

отриманні глибшої інформації про волонтерську діяльність та процеси в організації з фокусом на період до повномасштабного вторгнення. Ці респонденти_ки також могли поділитися більш незалежним сприйняттям волонтерської діяльності, очікуваннями чи критикою, позаяк вже не "представляли" організацію на час проведення інтерв'ю. До уваги брався ризик отримання нещирих відповідей через тісну асоціацію респондентів_ок з локальним комітетом та організацією загалом, проте розмови навпаки були доволі відвертими. Ризик планувалося мінімізувати через внесення інформації до анкети та вступного блоку гайду про конфіденційність даних, зацікавленість виключно в унікальному досвіді респондента_ки.

Досвід учасників_ць, які перебувають в організації рік чи менше дає цікаві інсайти, проте до уваги бралася обмеженість певних їхніх знань та досвіду, очікувалося отримання свіжих поглядів на ситуацію очима людини, яка не встигла повністю пізнати організацію. Досвід учасників_ць, які перебувають в організації довший період часу та займають вищі позиції дає доволі глибоку інформацію з фокусом на повномасштабне вторгнення, що було найбільш цінним.

Задля поширення інформації про пошук респондентів_ок було сконтактовано дійсну членкиню локального комітету міста Києва. Інформація про проведення інтерв'ю була опублікована у внутрішніх каналах комунікації локального комітету. Респонденти_ки могли відгукнутися на пропозицію участі в інтерв'ю через мої контакти в соціальних мережах Telegram та WhatsApp, що були зазначені в поширеному повідомленні. Після того, як зацікавлений учасник_ця виходили на контакт, їм надавалася скрінінгова анкета, метою якої було: зібрати загальну інформацію про респондента_ку, ознайомити респондента_ку з умовами конфіденційності, отримати задокументовану згоду на участь в інтерв'ю та використання даних. Однією з основних функцій також було фільтрування респондентів_ок – відбір за критеріями (Додаток А).

Після заповнення анкети респонденту_ці було надано можливість обрати час та середовище проведення інтерв'ю (Microsoft Teams, Google Meet, інше). Однією з проблем, що виникли в процесі відбору респондентів був сам період проведення інтерв'ю, що частково співпадав з активною фазою реалізації ініціатив в організації та важливими внутрішніми конференціями, зустрічами. Іншим нюансом було те, що деякі респонденти_ки відгукувалися на повідомлення, проте потім ігнорували комунікацію цілком, попри follow-up повідомлення.

Узгоджені інтерв'ю проводилися на платформах Microsoft Teams та Google Meet за вибором та технічними можливостями респондента_ки. Формат запису зустрічі (відео- чи аудіозапис) також обирався індивідуально через відповідне питання в скринінговій анкеті. Інтерв'ю тривали від 38 до 65 хвилин. Додатково було розроблено постскрипт-форму для інтерв'ю, що заповнювалася одразу після кожної зустрічі. Постскрипт слугував інструментом для поверхневої роботи з зібраними даними: документація формальних обставин проведення інтерв'ю, особливостей розмови, перших ідей інтерпретації та рефлексії загалом (Додаток Г).

Гайд інтерв'ю був поділений на вступ та 5 основних блоків. Вступ містив у собі ознайомчу інформацію про тему роботи, мету проведення інтерв'ю, додатково інформував респондента_ку про умови конфіденційності, його_її права та можливості. Усно озвучувався обраний варіант запису зустрічі згідно з інформацією, отриманою в анкеті, в деяких випадках респонденти_ки змінювали свої бажання. Респонденти_ки також могли ставити уточнюючі запитання наприкінці вступу, що слугувало переходом до наступного блоку. Перший блок давав можливість отримати загальну інформації про респондента_ку в контексті обраної теми, створити комфортну атмосферу для комунікації та розговорити респондента_ку за рахунок відкритих питань. Метою питань другого блоку було отримати знання респондента_ки про волонтерство як вид діяльності, його концептуалізацію та особисту рефлексію

респондента_ки. Третій блок був найбільшим та стосувався волонтерської діяльності в контексті локального комітету та організації AIESEC в Україні в цілому. Фокус четвертого блоку був у виокремленні безпосередньої залученості респондента_ки до волонтерської діяльності як в організації, так і поза нею. Соціально-демографічний блок номер 5 завершував розмову та містив питання про вік, місце проживання, навчання та працевлаштування. Ці питання розміщувалися наприкінці з метою уникнення дискомфорту учасника_ці інтерв'ю, якщо він міг бути викликаний змістом питань, та коротких звужених відповідей протягом інтерв'ю.

Дослідницьким інтересом було виокремлення досвіду волонтерської діяльності неурядових молодіжних організацій в умовах повномасштабної війни на конкретному прикладі. Відповідно, у процесі аналізу отриманих даних застосовувався індуктивний підхід.

Таблиця 2.1

Загальна інформація про респондентів_ок

Номер	Термін перебування в організації	Статус в організації	Тривалість інтерв'ю
1	1 рік 3 місяці	координаторка	49:54:00
2	2.5 роки	віце-президентка	37:40:00
3	2.5 роки	випускниця, членкиня національної команди підтримки	1:05:52
4	6 місяців	лідерка команди	57:49:00
5	2 місяці	учасник команди	40:51:00
6	2 роки	колишня учасниця та членкиня національної команди підтримки	56:08:00
7	3 роки	випускниця	43:19:00
8	3 роки	випускниця	52:03:00

Респондентами_ками стали учасники_ці організації або ж її колишні члени_кині, що обіймали різноманітні посади: початкові позиції в організації (учасник команди), середній менеджмент (координаторка та лідерка команди),

виконавча рада (одна з віце-президенток локального комітету), Alumni (почесні випускниці організації) та колишня учасниця організації. Додатково до основного досвіду в локальному комітеті, деякі з респондентів також були частинами національних ініціатив (національна команда підтримки), представляючи свій локальний комітет, ці ролі було можливо поєднувати або ж здобувати послідовно. Розподіл респондентів_ок за статтю було сформовано згідно з актуальними даними, наданими представницею локального комітету. Станом на квітень 2023 року до локального комітету м. Києва залучено 14.5% хлопців та 85.5% дівчат. Так як у інтерв'ю взяло участь 8 членів_кинь комітету, то 85.5% пропорційно дорівнює 6.84, що округлюється до семи дівчат та одного хлопця.

2.2 Досвід волонтерської діяльності учасників_ць київського підрозділу AIESEC в Україні: індивідуальне сприйняття волонтерства та мотивації до дії.

З метою з'ясування поглядів респондентів_ок на волонтерство як вид діяльності було розроблено питання другого блоку, орієнтовані на загальне знання та особисте сприйняття волонтерства респондентами_ками. Першочерговою метою було зрозуміти актуальну концептуалізацію діяльності волонтером_кою, надалі встановити, чи був помітним вплив повномасштабної війни на зміну сприйняття респондента_ки. Основними ознаками волонтерства були нематеріальність, добровільність, ідейність (наявність чіткої мети) та взаємовигідність (обмін ресурсами).

“... добровільна праця, яка не оцінюється матеріально” P4

“.... волонтерська діяльність має біти добровільною і походити з особистого бажання людини це робити” P5

Критерій добровільності та нематеріальності пов'язувався переважно в кожній відповіді респондентів_ок, сприймався як апріорі необхідний для

визначення волонтерства. Цікавим було те, що Р4 описує діяльність через термін “праця”, що пізніше також викликало інтерес до особистої інтерпретації поглядів респондентів_ок на питання про те, як вони концептуалізують власну залученість до організації, яким проявом волонтерства це є.

“Волонтерство це безоплатна допомога, метою якої є отримання не грошей, не якоїсь вигоди, а допомога тим, хто потребує її” Р6

Ця респондентка сприймає волонтерство як діяльність, метою якою є допомога нужденним, взаємодопомога, якщо є необхідність в ній.

“Волонтерство для мене це про вчинки...люди, які об’єднані однією ціллю, я можу пізнавати себе, пізнавати інших краще, робити щось для України і робити не просто “аби було”, я перепрошую, а те, в чому ми компетентні” Р1

Компетентність волонтера також фігурує у концептуалізаціях Р1, Р4, Р7, які посиляються на особистий досвід діяльності в організації. Ідея тут полягає в тому, аби певні дії виконувалися на засадах вже отриманих знань, визначеної сфери діяльності з метою досягнення кращих результатів.

“Волонтерство це досвід, це обмін енергією, думками і допомога” Р7

Взаємовигідність також слугує цікавим елементом сприйняття, її описують як обмін ресурсами: емоційними, духовними, інтелектуальними. З перспективи капіталу П’єра Бурдьє це можна інтерпретувати як отримання необхідних ресурсів для збагачення свого культурного та соціального капіталів, подальшого просування в соціумі.

Усі респонденти_ки долучилися до локального комітету організації переважно на першому курсі навчання у вищому навчальному закладі, для більшості з них діяльність в організації стала першим знайомством з волонтерством. Спільною рисою серед висловлювань респондентів_ок було також те, що саме AIESEC відкрив їм очі на волонтерський потенціал,

можливості та сфери застосування особистих навичок. Відповідно, сприйняття волонтерства, яким респонденти_ки оперували в інтерв'ю, було більшою мірою сформовано саме тою діяльністю, якою вони займалися чи займаються в межах організації. Організація AIESEC офіційно позиціонує себе як волонтерська організація, під час набору до організації для цільової аудиторії також презентують саме волонтерський досвід. Однак у процесі проведення інтерв'ю було помічено, що кожен_на з респондентів_ок розповідали про свою діяльність в межах організації, використовуючи різні терміни для її опису. Таким чином було виокремлено чотири збірні поняття, які узагальнювали сприйняття першочергово волонтерської діяльності респондентів_ок: самостійний вид діяльності, стажування, неповна/повна зайнятість, pro-bono діяльність.

Таблиця 2.2

Форми сприйняття волонтерської діяльності

	Формалізованість	Прояви діяльності
Самостійний вид діяльності	неформальна	членство в організації як волонтерство: додаткова добровільна діяльність
Стажування	формальна	членство в організації: активна участь в житті організації, локального комітету; виконання функціональних обов'язків
Неповна/повна зайнятість	формальна	членство в організації на вищих позиціях (середнє керівництво: координатори, лідери команд та вище): приділяти щонайменше 20 год/тиждень на участь в організації

Продовження табл. 2.2

Pro-bono діяльність	неформальна	1) організація заходів та проведення кар'єрних консультацій з метою допомоги в працевлаштуванні в умовах війни; 2) проведення уроків дітям у рамках нових ініціатив; 3) посередництво у зборі та наданні гуманітарної допомоги
---------------------	-------------	--

Кожен з респондентів_ок сприймає свій досвід в локальному комітеті як волонтерський, проте додатково розкриваються і інші інтерпретації, які не викреслюють первинний характер діяльності. На підтвердження цієї думки, варто розглянути першу виділену категорію: самостійний вид діяльності. Категорію “стажування” було виокремлено з метою висвітлення думок респондентів про здобуття досвіду, який вони поки не в змозі отримати в комерційному середовищі, але можуть здобути зараз, займаючись волонтерською діяльністю. Час та ресурси, які вони вкладають в це можуть посприяти подальшому працевлаштуванню.

Третя категорія узагальнює відповіді респондентів_ок, що займають керівні позиції або ж є випускницями організації. Протягом періоду активної участі в локальному комітеті, вони виконували певні функції на волонтерських засадах, незалежно від позиції, яку вони обіймали.

“...особисто для мене це скоріше 70% волонтерства, 30% професійний досвід, більш такі егоїстичні цілі...” Р8

Проте з висхідною мобільністю в межах організації, зростають очікування та необхідність в інвестуванні більшої кількості особистих ресурсів, навіть якщо відсутнє матеріальне заохочення. Цитата респондентки Р8 є доповненням її думки про волонтерство в організації з професійним нахилом.

Остання форма сприйняття це про-вопо діяльність. Цей термін використала перша респондентка, надалі спільні риси цього типу помічалися і у інших відповідях. Таке сприйняття могло бути сформоване проектами, які організовуються у межах та поза організацією, за які відповідають безпосередньо всі учасники комітету. Вони отримують специфічні знання, досвід (розвиваються в різноманітних професійних напрямках). Респонденти, що є обізнаними в певних сферах, та відчували, що можуть повпливати на чиясь життя цими знаннями або ж просто допомогти, вирішували робити фокус на цьому напрямку свого волонтерства.

Чотири категорії також було підпорядковано одній з двох форм волонтерства, формальній та неформальній, що були запропоновані в теоретичному розділі роботи згідно концептуалізацій Уілсона та Музіка.

Як зазначалося раніше, AIESEC позиціонує себе як міжнародну молодіжну неприбуткову волонтерську організацію. Основними продуктами та, відповідно, фокусами діяльності є організація висхідних та вхідних волонтерських та професійних стажувань. Респонденти_ки, що займали або займають вищі позиції в організації змогли зазначити, що нині членство в організації також почало сприйматись та розвиватись як продукт, період цієї трансформації співпав з повномасштабним вторгненням. AIESEC, як глобальна організація, прагне досягнення миру та реалізації людського потенціалу шляхом активізації лідерських якостей через набуття необхідних знань та навичок на практичному досвіді (AIESEC International Inc., 2021, с.5). Проекти та ініціативи, які організовуються на локальному та національному рівнях, поширюють цінності організації: активізація лідерства, міжкультурне розуміння, сталий розвиток – є одними з основних. Респондент_ками було надано перелік актуальних ініціатив в межах локального комітету, які також стосуються і національного рівня: серія проєктів Lead for Peace, що поділяється на EduUp (освітній проєкт, метою якого є надання дітям та молоді можливості всебічно розвиватися, отримуючи нові знання в різних сферах) та InfoProху

(ініціатива, створена з метою фасилітації надання допомоги тим, хто її потребує, поєднуючи запити про необхідне з людьми чи організаціями, які можуть задовольнити потреби, надати підтримку). Ці дві ініціативи найбільш детально описували респондент_ки. Вони репрезентують те, як організація адаптувалася до реалій війни, змогла видозмінити фокуси своєї основної діяльності, зберігши відданість своїм цінностям, та методи функціонування (організація розвивалася в нових напрямках, використовуючи свою компетентність для забезпечення якісних результатів).

Кожного року набір до організації проводиться двічі. Кожен рекрутинговий кампейн відрізняється від попереднього, ґрунтуючись на актуальних цілях, успіхах і помилках минулих наборів. Зазвичай “call to action” фокусується на професійному волонтерстві: здобути навички, досвід, розвинути мовні компетенції. Проте після повномасштабного вторгнення рекрутингову кампанію було адаптовано:

“...з повномасштабною я пам’ятаю, що ми робили фокус на те, що ти можеш допомагати Україні, але і в тому числі ми зазначали, що ти можеш розвиватися шляхом волонтерства” P8

Аналізуючи тему волонтерської діяльності на конкретному прикладі, організації, було визначено важливим те, як організація закликає потенційних волонтерів. Факт зміни методів зацікавлення кандидатів свідчить про загальну тенденцію, а саме актуальність певного виду діяльності для молоді: пріоритетом є сприяння перемозі України, проте в комбінації з особистими чи професійними бенефітами це може викликати більше зацікавленості.

Завдяки цьому підходу до аналізу мотивацій респондентів_ок волонтерити було виокремлено дві категорії мотивацій: альтруїстичні та егоїстичні. У відповідях респондентів апріорі транслювалося альтруїстичне значення волонтерської діяльності, особливо в контексті повномасштабного

вторгнення. Респондент номер 5, єдиний опитаний учасник організації чоловічої статі, який на момент проведення інтерв'ю перебував в осередку лише 2 місяці, найбільше фокусувався на цінності волонтерства для закриття необхідних потреб військових та людей, що постраждали від війни. Однією з мотивацій до волонтерства для нього було виконання морального обов'язку, що не мало б мати примусового характеру.

Таблиця 2.3

Мотивації до участі у волонтерській діяльності в умовах повномасштабної війни

Альтруїстичні	Егоїстичні
“віддаючись наповнюєшся” (P1)	пошук зв'язків, корисних контактів, нетворкінг
“поклик серця” (P2)	саморозвиток (професійний розвиток)
допомога країні	альтернатива дозвіллю
моральний обов'язок	можливість задовольнити потребу бути корисним
відчуття провини	отримання визнання, престиж через асоціацію (особливо в контексті повномасштабного вторгнення)
можливість бачити вплив на життя інших через свої дії	пошук економічної вигоди

Серед обраних мотивацій альтруїстичного характеру варто виокремити допомогу країні. Організація сприяє поширенню саме цієї мотивації через

адаптування вже відомих локальних або ж національних проєктів та створення нових ініціатив. Кожен респондент_ка наводили низку проєктів, залежно від їхньої обізнаності та активності, проте в кожному випадку називалися переважно одні й ті самі. Освітні проєкти адаптовувалися не тільки з метою надання актуальної інформації, яка була б цікавою чи корисною для споживачів, а й з кінцевою метою збору пожертв (донатів), наприклад. З початком повномасштабного вторгнення було розроблено та імплементовано низку проєктів, що окремо фокусувалися на задоволенні матеріальних (гуманітарна допомога, грошова допомога), фізичних (точкова допомога, як-от внутрішня ініціатива допомоги сім'ї, будинок яких було зруйновано; спрямовувалися людські ресурси на очищення території) та освітні (організація інформаційних івентів з пошуку роботи в умовах війни, залучення роботодавців; ініціативи для дітей).

Серед егоїстичних мотивацій уваги варта мотивація задоволення особистої потреби в продукуванні користі, бажання бути корисним для суспільства. Її було віднесено саме до цієї категорії, позаяк інші мотивації, що можуть паралельно з цією керувати волонтером, нівелюються характером того, що за відсутності актуальної потреби, не було б бажання долучитися до безкорисливої діяльності. Волонтерство, у цьому випадку, є проявом безвихідності.

Проведені якісні напівструктуровані інтерв'ю задовольнили дослідницький інтерес виокремлення та пізнання досвіду волонтерської діяльності на прикладі київського осередку молодіжної неурядової організації AIESEC в Україні. Було отримано різноманітну інформацію завдяки наявності представників_ць різних департаментів та різних позицій (“в” та “поза” організацією) серед респондентів_ок. Висловлювання респондентів_ок нижчих ланок в комітеті доповнювалися їхніми колегами та колежанками з більшим досвідом, у той час як перші також презентували свіжі думки та погляди, що сприяло отриманню повноцінної інформації з різних перспектив.

З метою встановлення основних засад сприйняття волонтерства респондент_ками було узагальнено висловлювання респондентів_ок про їхню діяльність в організації та розуміння терміну “волонтерство”. Ґрунтуючись на відповідях було виокремлено 4 критерії, за якими характеризувалося волонтерство: нематеріальність, добровільність, ідейність (наявність чіткої мети) та взаємовигідність (обмін ресурсами). Було помічено відмінності в концептуалізації особистого досвіду в організації респондент_ками. Відповідно, протягом інтерв'ю ставилися уточнюючі питання з метою з'ясування асоціацій респондентів_ок з волонтерством, чи сприймають вони їхню залученість в діяльність локального комітету як волонтерство. У результаті аналізу було виокремлено чотири основні форми сприйняття власної волонтерської діяльності респондентів_ок: самостійний вид діяльності, стажування, неповна/повна зайнятість, pro-bono діяльність. Згодом також описувалася формальність діяльності для кожного типу: формальна чи неформальна.

Було представлено сфери діяльності організації та визначено зміни в них в умовах повномасштабної війни. Надалі було з'ясовано мотивації респондентів_ок до участі у волонтерській діяльності в умовах повномасштабної війни, аналізуючи відповіді на питання про волонтерський досвід респондентів_ок, їхній шлях до волонтерства та актуальні зміни. Таким чином, було виокремлено дві основні категорії мотивацій: альтруїстичні та егоїстичні.

ВИСНОВКИ

Інститут волонтерства в Україні продовжує активно еволюціонувати у відповідь на виклики сьогодення. Вагомий внесок у розвиток волонтерства роблять саме неурядові молодіжні організації, які пропагують ідеї волонтерства шляхом залучення молоді до діяльності в різноманітних напрямках.

У роботі було описано особливості концептуалізації волонтерської діяльності в залежності від середовища, де вона відбувається, та загальної структури знань. За часовим критерієм та рівнем залученості було сформовано типізацію волонтерської діяльності на довгострокову, короткострокову та волонтаріат; за характером діяльності також додався поділ на формальне та неформальне волонтерство. Мотивації до участі теоретично поділялися на соціальні, зовнішні (негрошові) та внутрішні. У результаті проведення серії інтерв'ю та якісного аналізу отриманих даних було сформовано два основних типів мотивацій: альтруїстичні та егоїстичні.

Завдання до дослідження також передбачали визначення особливостей феномену волонтерства в українському контексті. Історично-визначні події, за якими можна було спостерігати з 2014 роки призвели до становлення новітнього інституту волонтерства в Україні, все більше привертаючи увагу молоді до волонтерської діяльності.

Фокус на волонтерській діяльності членів_кинь, її почесних випускників_ць та колишніх учасників_ць посприяв отриманню рефлексії на індивідуальних досвід респондента_ки. Було переосмислено діяльність самого локального комітету в умовах повномасштабного вторгнення за рахунок зміни в організаційній структурі, фокусах функціонування та розвитку і мотивацій учасників_ць, від яких залежало все інше.

Зважаючи на досвід респондентів_ок було створено типізації унікального сприйняття волонтерства за критеріями нематеріальності, добровільності, ідейності, взаємовигідності та формальності як додатковий фактор. Від визначеної концептуалізації залежали мотивації, які також вдалося з'ясувати на індивідуальному рівні. У результаті, було сформовано два типи мотивацій до участі у волонтерській діяльності: альтруїстичний, найбільш актуальним прикладом якого стало бажання допомогти країні, та егоїстичний, який також було виокремлено бажання бути корисним_ою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Бурдьє, П. (2005). *Економічний капітал, культурний капітал, соціальний капітал*. Нерівності в обществі. Випуск 2. (пер. с англ. М. Добрячкова). Економічна соціологія, 6(3), 60-74.
- Ванюшина, О. (2015). *Волонтерський рух в Україні: еволюція, сучасний стан та статус*. Вісник Національного університету оборони України, (1), 275-281.
- Вербицький, І. (2022). *Чинники мобілізації волонтерства і взаємодопомоги після повномасштабного російського вторгнення в Україну у 2022 році*. Режим доступу: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/24465>
- Горєлов, Д. (2015). *Аналітична доповідь: волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики*. К.: НІСД, ст. 36.
- ГО “Аналітичний центр CEDOS”, Info Sapiens (2023, травень). *Вплив війни на молодь в Україні*. Режим доступу: https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/ua_28.04_vplyv_viyny_na_molod_v_ukrayini.pdf
- Загальна декларація волонтерів, прийнята на XI конгресі Міжнародної асоціації волонтерів*. (2002). Права людини: навч. посіб. К.: Просвіта. 67—80.
- Панькова, О., Касперович, О. (2022). *Український волонтерський рух в умовах збройної російської агресії в контексті національних та глобальних викликів і можливостей післявоєнного відновлення країни*. Журнал Європейської Економіки. Том 21, 3(28), 277-294.
- Поляруш, С. (2015). *Волонтерський рух: світовий досвід, Україна і Кіровоградщина*. Наукові записки. Серія: Історичні науки. Випуск 22. Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 150-155.
- Про волонтерську діяльність. (2011, 15 травня). *Закон України від 15 травня 2011 року № 42. Стаття 1*. Відомості Верховної Ради України (ВВР). Київ:

Парлам. вид-во. № 42. ст.435. Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text>

Черниш, Н. (2016). Вплив довіри та довірчих відносин на становлення новітнього соціального інституту волонтерства у сучасній Україні. Соціологія: теорія, методи, маркетинг, (2), 26-38. Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/stmm_2016_2_4

AIIESEC International Inc. (2021). *The Blue Book. AIIESEC's complete Brand Guide*. Retrieved from: <https://aiesec.org.rs/wp-content/uploads/2021/12/Blue-Book-2021-September-Update.pdf>

Antoni, G. D. (January, 2009). *Motivations to volunteer and social capital: the role of intrinsic motivations in promoting networks of cooperative relations*. EconomEtica. Retrieved from:
[file:///C:/Users/Admin/Downloads/Motivations to volunteer and social capital the ro%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Motivations%20to%20volunteer%20and%20social%20capital%20the%20ro%20(3).pdf)

Beck, U. (August, 2006). *Living in the world risk society*. Economy and Society, 35(3), 329-345.

Bejma, A. (2010). *Pojęcie i klasyfikacja wolontariatu jako formy partycypacji społecznej*. Studia Politologiczne, 18, 286-299.

Bejma, A. (2012). *Wolontariat w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej*. Warszawa: Prawo i praktyka.

Best, Sh. (2016). *Zygmunt Bauman: On what it means to be included*. DOI: 10.1177/1757743816649197.

Bogner, A., Littig, B., & Menz W. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection: Generating Qualitative Data with Experts and Elites*. SAGE Publications Ltd.

- Bourdieu, P. (1987 [1979]). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. (R. Nice, Trans.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Boyce, C., Neale, P. (2006). *Conducting in-depth interviews: a guide for designing and conducting in-depth interviews for evaluation input*. Pathfinder International Tool Series.
- Cappellari, L. & Turati, G. (2004). *Volunteer labour supply: The role of workers' motivations*. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 75(4), 619–643.
- Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). *Measuring motivation to volunteer in human services*. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269–284.
- Council of the European Union (2002, July 13). *Resolution of the Council and of the representatives of the governments of the Member States, meeting within the Council of 27 June 2002 regarding the framework of European cooperation in the youth field*. Official Journal of the European Union.
- Dallimore, D., Davis, H., Eichsteller, M., & Mann, R. (2018). *Place, belonging and the determinants of volunteering*. *Voluntary Sector Review*, 9(1), 21-38. <https://doi.org/10.1332/204080518X15161941913849>
- Deci, E.L. (1971). *Effects of Externally Mediated Reward on Intrinsic Motivation*. *Journal of Personality and Social Psychology*, (18), 105-115.
- European Union. (2023). *European Solidarity Corps: Programme Guide 2023*. Version 1. Retrieved from: https://youth.europa.eu/d8/sites/default/files/inline-files/european_solidarity_corps_guide_2023_en.pdf
- Gallagher, S. (1994). *Doing Their Share: Comparing Patterns of Help Given by Older and Younger Adults*. *Journal of Marriage and the Family*, (56), 567-78.

- Morawski, A. (2021). *Volunteering in the time of COVID-19. The Polish example for Europe*. Warsaw: University of Warsaw. doi: <https://doi.org/10.31338/1641-2478pe.3.21.10>
- Musick, M., Wilson, J.. (1997). *Who cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work*. American Sociological Review, 62(5), 694-713.
- Study on Volunteering in the European Union (2010, February 17). *Final Report submitted by GHK*, 326. Retrieved from: https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf
- Wuthnow, R. (1991). *Acts of Compassion: Caring for Others and Helping Ourselves*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Zarembo, K. (2017). *Substituting for the State: The Role of Volunteers in Defense Reform in Post-Euromaidan Ukraine*. Kyiv-Mohyla Law and Politics Journal, (3), 47-70.

ДОДАТОК А.**Скринінгова анкета для участі в інтерв'ю (Google forms)**

Вітання! Мене звати Діана, я студентка-соціологиня “Києво-Могилянської академії” та наразі працюю над курсовою роботою, для якої і потребую вашої залученості. Ця форма використовується для відбору респондентів_ок до участі у дослідженні на тему “Волонтерська діяльність неурядових молодіжних організацій України в умовах повномасштабної війни (на прикладі київського підрозділу молодіжної організації AIESEC в Україні)”. Тема не стосується безпосередньо AIESEC як організації, метою є пізнання унікального досвіду волонтерства на чіткому прикладі локального комітету AIESEC у Києві. Мені буде важливо дізнатися саме ваше бачення та особистий досвід!

- ☐ Інтерв'ю є абсолютно конфіденційним та не буде передаватися третім особам
- ☐ Очікувана тривалість інтерв'ю ~1 година

Після заповнення анкети ми зможемо визначитися з середовищем та часом проведення інтерв'ю за вашим бажанням! Дякую та до зустрічі!

1. Як можна до вас звертатись?
2. Ваша стать: Ч/Ж/Інше
3. Чи є ви діючим учасником_цею організації AIESEC в Україні?
4. Як довго ви є/були учасником_цею організації AIESEC в Україні?
5. Учасником_цею якого локального комітету ви є/були?
6. Чи погоджуєтесь ви взяти участь в інтерв'ю (онлайн, зручний для вас додаток, ~1 година)?
7. Назвіть, будь ласка, зручний для вас месенджер для комунікації (Telegram, WhatsApp, Instagram, інше) та вкажіть свій нікнейм

8. Інтерв'ю є конфіденційним: ваше ім'я буде закодовано, зазначені вами дані не використовуватимуться в контексті, де вони можуть вказати безпосередньо на вас. Ваша участь в інтерв'ю є абсолютно добровільною, ви маєте право в будь-який момент відмовитися або зупинити інтерв'ю. Ви також можете ігнорувати питання, які є чутливими для вас або відповіді на які не підлягають розповсюдженню. Розмову буде записано задля подальшого опрацювання даних. Запис не буде надаватися третім особам та не використовуватиметься для будь-якої іншої діяльності без вашого дозволу.

9. Будь ласка, оберіть формат запису інтерв'ю

**ви можете вмикати або не вмикати камеру в залежності від вашого бажання та технічних можливостей незважаючи на те, яку відповідь ви оберете зараз*

Аудіо та відео*

Лише аудіо

10. Я даю згоду на обробку моїх персональних даних за умов конфіденційності, зазначених вище. Згодні/Не згодні

11. Дякую за ваш час!

ДОДАТОК Б.**Гайд для проведення інтерв'ю****Вступ**

Доброго дня! Дякую, що погодилися на участь в інтерв'ю та знайшли час долучитися сьогодні! Це інтерв'ю проводиться у рамках дослідження для моєї курсової роботи на тему волонтерської діяльності неурядових молодіжних організацій України в умовах повномасштабної війни. Метою є виокремлення унікального досвіду волонтерства на прикладі організації AIESEC в Україні, а саме локального комітету міста Києва.

Попередньо ви заповнили анкету, де ознайомилися з інформацією щодо конфіденційності нашого інтерв'ю. Саме інтерв'ю буде закодовано, ваше справжнє ім'я ніде не згадуватиметься. Ваша участь в інтерв'ю також є абсолютно добровільною, ви маєте право в будь-який момент відмовитися або зупинити інтерв'ю. Ви також можете ігнорувати питання, які є чутливими для вас або ж відповіді на її не підлягають розповсюдженню.

Задля якісного збереження та подальшого опрацювання зібраних даних нашу розмову буде записано відповідно до формату, на який ви погодилися в анкеті. ОЗВУЧИТИ ОБРАНИЙ ФОРМАТ РЕСПОНДЕНТА_КИ. Запис не буде надаватися третім особам та не використовуватиметься для будь-якої іншої діяльності поза рамками цього дослідження без вашого дозволу.

В інтерв'ю немає правильних чи хибних відповідей, метою є з'ясування вашого бачення та особистого досвіду. Щодо мови проведення інтерв'ю, прошу висловлюватись тією мовою, якою вам буде зручніше.

Чи є у вас будь-які питання щодо цього?

ЯКЩО НІ: Чудово, пропоную переходити до першого блоку питань...

1. Знайомство з респондентом

1.1. Будь ласка, розкажіть трохи про себе: як давно ви є членкинею_членом організації AIESEC в Україні? Якими є ваші обов'язки та, можливо, за реалізацію яких проєктів або ж процесів ви відповідаєте?

1.2. Що вам найбільше імпонує (подобається) в самій організації?

2. Знання про волонтерство та особисте сприйняття

2.1. Скажіть, будь ласка, що ви розумієте під словом ВОЛОНТЕРСТВО? З чим асоціюється у вас ця діяльність?

2.2. Чи відрізняється ваше сприйняття волонтерства до повномасштабного вторгнення та нині? ЯКЩО ТАК, у чому основні відмінності у сприйнятті?

ЯКЩО НІ, чи співпадає ваше теперішнє розуміння волонтерства з тим, що ви описали у відповіді на попереднє питання?

2.3. Що, на вашу думку, спонукає людей до волонтерської діяльності? ФОКУС НА МОТИВАЦІЇ

2.4. Чи вважаєте ви, що молодіжні організації мають бути задіяні до волонтерства? Чому?

3. Волонтерська діяльність ВМГО* AIESEC в Україні

**ВМГО – Всеукраїнська Молодіжна Громадська Організація (якщо можливо використовувати скорочення в назві). За організаційно-правовою формою вважається громадською організацією; не є формою державної власності.*

3.1. Розкажіть, будь ласка, про організацію AIESEC в Україні. Якими є сфери та напрямки її діяльності?

3.2. Що ви знаєте про волонтерську діяльність організації та її учасників до повномасштабного вторгнення? Як би ви її охарактеризували?

3.3. Якою стала волонтерська діяльність організації в умовах повномасштабної війни? Як би ви її охарактеризували тепер?

3.4. Чи відбулися, на вашу думку, зміни у волонтерській діяльності організації після повномасштабного вторгнення? **ЯКЩО ТАК**, Розкажіть про ті, які ви помітили?

3.5. Як ваш локальний комітет був залучений до волонтерської діяльності на локальному або національному рівні? **ПРОЄКТИ, ІНІЦІАТИВИ**

3.6. Чи мав ваш локальний комітет особливі напрямки волонтерської діяльності? **ЯКЩО ТАК**, що, на вашу думку, могло бути цьому причиною?

3.7. Як би ви описали рівень залученості ваших колег-учасників організації до волонтерської діяльності?

3.8. Чи берете ви (активну) участь у волонтерській діяльності в організації? **ЯКЩО ТАК**, Як саме ви задіяні в ній?

3.9. Що саме для вас є активною участю в організації?

4. Безпосередня залученість волонтера_ки до волонтерської діяльності в організації

4.1. Чи берете ви (активну) участь у волонтерській діяльності поза організацією нині, будучи частиною організації? **ЯКЩО ТАК**, Розкажіть, будь ласка, про сфери вашої волонтерської діяльності.

4.2. Чи займалися ви волонтерством до початку повномасштабної війни? Якими були сфери вашої волонтерської діяльності?

4.3. Коли ви почали волонтерити? Якими були ваші мотивації?

4.4. Чи сказали б ви, що ваші мотивації до участі у волонтерській діяльності змінилися з початком повномасштабної війни?

5. Соціально-демографічний блок та завершення

5.1. Скажіть, будь ласка, скільки вам повних років?

5.2. Якщо вам комфортно відповідати, де ви жили до початку війни у 2014 році?

5.3. Чи змінилося ваше місце проживання після повномасштабного вторгнення? Де ви живете зараз?

5.4. Який у вас рівень освіти?

5.5. Якою є ваша спеціальність?

5.6. Чи працевлаштовані ви зараз?

ЯКЩО ТАК, Чи могли б ви назвати сферу вашої діяльності?

Наша розмова підходить до завершення, чи є щось, про що ми не встигли поговорити, проте ви вважаєте важливим? Можливо, у вас виникли запитання?

Я щиро дякую за вашу участь та бажання поділитися власним досвідом. Дякую за ваш час! Якщо у вас виникнуть питання або ж коментарі після цієї розмови, ви можете звертатися до мене в месенджері, де ми комунікували раніше.

ДОДАТОК В.**Транскрипт інтерв'ю №3**

Дата проведення: 15 квітня 2023

Тривалість інтерв'ю: 1 година 5 хвилин 52 секунди

Середовище проведення інтерв'ю: Google Meet

Форма запису: аудіо запис

Статус респондента_ки по відношенню до організації: випускниця, членкиня національної команди підтримки

Термін перебування респондента_ки в організації: 2.5 роки

Інтерв'юерка: Македон Діана

Умовні позначення:

(.) – пауза 1 секунда

(..) – пауза 2 секунди

(n..) – пауза n секунд

// - перерваний текст

//...// - репліка, яка перериває текст

(text) – коментарі

I: Македон Діана

P: респондентка №3

I: Запис почався. Привіт, дякую тобі ще раз, що погодилися на участь у цьому інтерв'ю. Це інтерв'ю проводиться у рамках дослідження для моєї курсової роботи на тему волонтерської діяльності неурядових молодіжних організацій України в умовах повномасштабної війни. Метою є саме виокремлення унікального досвіду волонтерства на прикладі організації AIESEC в Україні (..), а саме локального комітету міста Києва. Попередньо ти заповнила анкету, де вже ознайомилися з інформацією щодо конфіденційності нашого інтерв'ю. (.) Саме інтерв'ю буде закодовано, твоє справжнє ім'я ніде не згадуватиметься.

Також твоя участь в інтерв'ю є абсолютно добровільною, ти маєш право в будь-який момент відмовитися або зупинити інтерв'ю. Ти також можеш ігнорувати питання, які або є чутливими для тебе, або ж відповіді на її не підлягають розповсюдженню. (.) Задля якісного збереження та подальшого опрацювання зібраних даних нашу розмову буде записано відповідно до формату, який було обрано в анкеті. В нашому випадку це аудіозапис. Запис не буде надаватися третім особам та не використовуватиметься для будь-якої іншої діяльності поза рамками цього дослідження без твого дозволу. (..) В інтерв'ю немає правильних чи хибних відповідей, метою є з'ясування саме твого бачення та особистого досвіду. Щодо мови проведення інтерв'ю, прошу висловлюватись тією мовою, якою тобі буде зручніше. Чи є у тебе будь-які питання щодо цього?

R: Ааа, ні, можливо з тобою (.) потім спитаю в тебе деякі штуки особисті, от.

I: Супер, (..) тоді пропоную переходити до першого змістовного блоку питань. Власне, розкажи, будь ласка, трохи про себе: як давно ти є членкинею організації AIESEC в Україні, якими є твої обов'язки та за реалізацію яких процесів, або, можливо, проєктів ти відповідаєш?

R: Та, окей. Членкинею організації я є з 2020 року, осені, от (..). Сьогодні прям порахувала це було десять позицій. Відповідала (.) коли були вхідні стажування відповідала, у мене була роль там домовлялась зі школами, щоб приїздили волонтери у двадцятому році і на початку двадцять першого. Потім працювала з університетами, ааа, ну і, відповідно, і там, і там лідила команди. Потім це була робота, ну я так адаптую, в департаменті [REDACTED], це була робота з усім локальним комітетом, там допомога з внутрішніми процесами і тоді вже почалось повномасштабне вторгнення. Також паралельно я була на позиції в команді підтримки з маркетингу і це була позиція [REDACTED] менеджер, відповідно від мене тоді не вимага/ ну, фактично, цей досвід закінчився, коли почалась війна, тому що від мене там мінімально вимагали чогось і плюс (..), ну я була в Києві, тому мене не сильно епроучили, розуміли, ну (..) перші тижні я взагалі ноут не відкривала, от. (..) Потім, ну у зв'язку з війною тімлідерка

одної з команд пішла, тому мене також назначили на позицію тімліда [REDACTED] в вихідні професійні стажування, але тоді ми вже не займалися стажуваннями, тоді вже впроваджувався новий проєкт Lead for Peace, він тільки-тільки зароджувався. (.) І також на мою команду, тобто мені дали мемберів ще, і нам доручили розвиток нового проєкту, який пов'язаний з (..) збором благодійних коштів для покриття гуманітарних потреб. У той момент ми працювали з громадською організацією "Поряд", бо (.) я знаю засновницю цієї організації, от. (...) І на той момент ми зібрали чотири тисячі гривень, трошки більше, донейшнів (donations) за чотири тижні уроків. От, і, після цього, я вже займаю тільки саппорт (support) позиції, це також був [REDACTED] менеджер (.) більш повноцінний досвід (посміхається), бо вже трошки спокійніше стало. От (..) мені було цікаво далі розвиватися в цій сфері і зараз я займаю позицію [REDACTED] менеджера, це така більш глибока позиція, тому що (..) потребує більше знань, але я прийшла до неї з нульовими знаннями і сама освічуюсь в цій сфері.

І: Мг, дякую тобі дуже за відповідь. Що тобі особисто імпонує або подобається в організації?

Р: Мг, окей. (..) Найбільше мені подобаються, звісно, люди. Я думаю будь-хто скаже, що це люди, тому що якими б різними вони не були, можливо, (..), звісно буває різне відчуття в організації, знаєш там, що можливо ти там вигораєш, ще щось. Але мені подобається те, що тут завжди ти знайдеш підтримку, те, що завжди є люди, які зможуть допомогти тобі там або з функціоналом, або особисто. Знову ж таки зустрітись офлайн, бо (..) після там часів ковіду, наприклад, або під час війни це справді дуже цінно стало. От, і, (...), що це. Також для мене було цінно бачити вплив, який ми робимо, тому що (..) я проводила один з наборів в організацію і бачити як ті люди зараз сидять в виконавчій раді локального комітету, (..) або там люди з якими я працювала зараз подаються в національну команду. Тобто, дуже класно бачити ріст інших людей і потім ще рефлексувати над своїм ростом. Ну і звісно це соціальний вплив, ці проєкти, наприклад Lead for Peace або стажування. Іноді

буває важко знаходити аудиторію, з якою працювати з цими проєктами, але ти розумієш, що ті, хто справді отримує цей досвід, це впливає на їх життя. Тобто, AIESEC має своє велью (value) в цьому світі.

I: Тоді, (..), дякую за відповідь! Скажи, будь ласка, що ти розумієш під словом волонтерство? З чим в тебе, можливо, асоціюється ця діяльність?

R: Мг, (..), окей. Насправді для мене, я просто розумію наскільки обширна ця сфера волонтерства. Для мене це неоплачувана залученість, я знаю, що десь вона є оплачувана, в різних організаціях, але переважно це добровільна неоплачуване залучення, яке має якусь мету. У випадку AIESECа це створення проєктів, розвиток і так далі. Але я також до AIESECу або паралельно з AIESECок, коли, (...), у двадцять першому році долучалась до волонтерства на спортивних івентах наприклад. Також знаю, що зараз під час війни люди волонтерять різними способами: можуть їздити там в гарячі точки зараз (..) ну там, прифронтові зони. Також можуть допомагати організовувати збори, возити якусь допомогу гуманітарну і так далі, тобто, це (..) я бачу цінність волонтерства в тому, що це закриває більш швидкі потреби, можливо, а іноді і більш масштабні, як-от організації івентів, як це сказати (...). Короче, в довгій перспективі користь приносять, от.

I: Чи відрізняється твоє сприйняття волонтерства до повномасштабного вторгнення і зараз?

R: (...) Думаю, доповнилися види волонтерства, саме розуміння яке волонтерство існує. Насправді, (..), взагалі до того, як я стала членом організації, трошки раніше, я не сильно розуміла чим от люди можуть займатись на волонтерстві. Взагалі у мене рідко про щось таке казали в оточенні, бо (..) не сильно слідували за цією сферою. Але чим більше, чим довше ти залучаєшся в цю сферу, тим більше ти дізнаєшся, про те, яке це буває, як це виглядає, що це може робити.

I: Тобто твоє перше introduction до волонтерства було через AIESEC?

R: Ну, трошки раніше, я казала там або в основному це були спортивні івенти, або для дітей з інтернатів були також івенти.

I: Мг, що, на твою думку, спонукає людей до волонтерства? Наприклад, ти зазначала, що працювала в департаменті ейчар (HR) де ти проводила набори до організації, (.), ти також казала про проблеми залучення правильної аудиторії до проєктів//

R: //мг, мг//

I: //можеш зачепити і цю тему.

R: Окей, почну з останнього: проблеми набору на проєкти. В основному зараз це через (..), я мала на увазі міжнародні стажування і там, можливо, набір в організацію, тому що з війною дуже змінилося сприйняття взагалі волонтерства, як ти вже казала і я теж казала, то люди можуть шукати економічну вигоду більш, як я це розумію як теж потенційних кастомер (customer), скажемо, організації. То хтось і шукає там економічну стабільність, для когось важливо отримувати швидку вигоду, це трошки довший процес з організацією. От (..), що може спонукати до волонтерства? Взагалі як маркетолог я можу сказати, що, як я це розумію, це те, що люди, знаєш ця піраміда Маслоу, то вони вже перебувають вже на верхніх шаблях цієї піраміди, коли їм хочеться бути дотичними до якогось руху, до якогось суспільства і отримувати визнання, або ж там робити якийсь внесок в суспільство.

I: Дякую за такий коментар. Чи вважаєш ти, що молодіжні організації мають бути задіяними до волонтерства?

R: Звісно. Ну (..) окей. В Україні просто я знаю з основних волонтерських організацій AIESEC, Пласт, але це не волонтерська, це громадська організація, якщо я не помиляюсь; це було ФРІ/Фрей (неможливо розібрати запис), але зараз я не знаю, чи вони існують, не слідувала. УАЛ також, але в них теж там скорочення були, тому, і зараз досить багато можуть утворювати дотичних до війни саме волонтерств, тому, (...), звісно, молоді доречно до цього долучатися. Особливо у великих містах, знаєш, це (.), я б сказала, у якійсь мірі це спосіб додаткового проведення часу. Типу, де ти ще можеш знайти інших людей, наприклад, бо у великі міста їдуть переважно за ком'юніті

(community)? За якимось розвитком, (..), то волонтерства, мені здається, теж дають таку можливість різних волонтерств.

I: Тобто (..) ти б виділила це як основну причину залучення до волонтерської діяльності організації, чи ти б назвала ще щось?

P: Та думаю в кожного різне. У когось це, знаєш, тут вже якісь штуки з психології будуть, що, ну (..). Я не розбираюсь сильно в психології, я думаю, що когось може мотивувати власний страх, що я нічого не роблю, я не продукую там якоїсь додаткової корисності, окрім та, що я заробляю собі на життя наприклад. Або, не знаю, що ще (..) в кожного це по-різному буде.

I: Окей, дякую. Тоді ми перейдемо до іншого боку питань, а саме питань, що стосуються волонтерської діяльності AIESECу в Україні. Розкажи, будь ласка, про саму організацію AIESEC в Україні. Якими є сфери та напрямки її діяльності?

P: Окей (...) Ну, почнемо з визначення. Я, насправді, не дуже пам'ятаю оновлене позиціонування, шейм (shame) як у маркетолога (посміхається), але. Взагалі, AIESEC позиціонується як некомерційна міжнародна організація молодіжна, яка займається розвитком лідерства та потенціалу, ой зараз, задля досягнення людського потенціалу, реалізації людського потенціалу. Щодо діяльності в Україні з війною переформатували трошки позиціонування, так як стало важливим акцентуватись на актуальності, на актуальності для української молоді у тому числі. Зараз з основних сфер можна поділити діяльність організації на вихідні стажування волонтерські, професійні: IT, маркетинг, Business Development, щось ще (.), фінанси раніше були, зараз не знаю. Також це професійні викладацькі стажування закордоном. Зі стажуваннями все. З проєктами, насправді, в різних локальних комітетах це по-різному. Наприклад, основний глобальний проєкт який реалізується постійно, це Lead for Peace. У нього дві складові: це EduUp, коли волонтери проводять уроки для дітей в школі, щось схоже на WLL, World's Largest Lesson, от (.), тільки на регулярній основі. І також є InforProху – це коли або AIESECери самі шукають, тобто відповідні команди, або надсилають запити

людьми, які потребують допомоги, там гуманітарної, ну, по-моєму, є різні розділення, я не дуже знаю багато про цей проєкт. От, і AIESECери допомагають закрити ці потреби або за допомогою партнерів, або за допомогою пошуку (..) в різних каналах, що надають допомогу, тобто поєднують того, хто потребує допомогу і того, хто може надати цю допомогу. Або збирають через власні ресурси якусь допомогу. Lead for Peace все. Тепер є івенти різні (..) в Києві є Career Start, також має бути Youth to Business. Минулого року ввели новий проєкт (..) Youth (..), зараз, Youth Hack, це типу (.....), коли вирішують кейси різні і потім хтось з команд отримує нагороду якусь від компанії, яка надала кейс. Там також проводиться вступна конференція, де люди отримують ці кейси і дізнаються рекомендації щодо вирішення цих кейсів. От, (..), також є Youth Speak Forum, це всеукраїнська ініціатива, вона проводиться від національного комітету і від різних локальних комітетів. Минулого року проводилась. Там говорять на актуальні теми для молоді, також є (..) також там Івано-Франківськ, Тернопіль (..) проводять різні заходи додаткові. У них недавно був культурний вечір, були якісь вечір/оупен майки (open microphone) чи щось таке, тобто щось додаткове культурне роблять. Не знаю, чи будуть продовжувати це робити. Далі (..) також в менших локальних осередках є Youth Leadership Day, це їх власні проєкти, які вони готують. Теж там різні спікери можуть бути, випускники організації можуть бути і ще хтось. Вони готують там в основному про лідерство, про лідерські якості, як їх розвивати. Це те, що пам'ятаю. Ну і звісно це (..) внутрішня діяльність в організації. Ще членство в організації воно також трошки як (..) стажування вважається зараз, як продукт. Тобто, також людина проходить через різні стадії реалізації своєї і може (..) короче, набуває форми продукту в розумінні організації (мова йдеться про членство як продукт, не учасника) і розвивається в цьому напрямку. Ну і внутрішні процеси, це там робота з партнерами в різних напрямках, це пошук фінансових партнерів, це менеджмент фінансів, ризик менеджмент. Що ще. Ну маркетинг звісно. Зараз теж (..) так як я працюю в національній команді

підтримки, то знаю, що локальні комітети працюють в основному з університетами, з медіа каналами. Також зараз розвивається напрямок PR, але теж дуже на такому початковому етапі. Фухх, наче-наче-наче все. А, ну і відносини з випускниками організації це теж додатковий процес.

I: Мг, дякую, тоді у мене серія уточнюючих питань. Почнемо з проєкту InfoProху. Ти описала саму процедуру пошуку і комунікації, але чи могла б ти виокремити і назвати певні пріоритетні категорії або регіони допомоги?

Р: Мг, чесно, я не буду стверджувати, тому що я не працювала з цим проєктом і не сильно спілкувалася з людьми, які його менеджать. Так, поверхнево знаю як це відбувається. Скоріш за все відбувається це по всій Україні, так як люди з гарячих точок переміщаються по всій Україні і їм може бути необхідна допомога в різних регіонах. Також дійсний як це називається маркетолокейшн (від market location), коли на один локальний осередок може припадати різні регіони. Тобто на Києві може бути Чернігівщина, якась область (..), не знаю, Волинська, наприклад. Це абстрактно, я не пам'ятаю цього. І відповідно до цього, я думаю, обирається, який локальний осередок відповідальний, і тоді вже покривається цей запит. (...) Переважно, думаю, за маркетолокейшном. А так, можливо, якщо буде дуже необхідно, я або сама зможу уточнити, або дати тобі контакти людини, хто в Києві цим займається.

I: Мг, супер. Тоді питання наступне про інші локальні комітети. Ти також почала вказувати приблизні проєкти якими займаються осередки поза Києвом. Чи могла б ти охарактеризувати фокуси локальних комітетів та особливості їхніх проєктів, якщо ти володієш цією інформацією?

Р: По проєктах знаю, що ось цю ініціативу Lead for Peace, в яку входять два підпроєкти, не всі локальні осередки реалізують, по-моєму в [REDACTED] їх нема, так як по-моєму по людях не вистачало, як називається капасіті (capacity) (..). Не вистачало робочого навантаження для роботи з цими проєктами. Якось так. А по фокусах, насправді, думаю краще було б поговорити з цими осередками. У когось цим може займатись PR, наприклад, так як (...), не знаю,

PR івенти проводити. Знаю там Харків (локальний комітет) міг проводити вебінари або (..) PR заходи якісь там. Kyiv Universities (локальний комітет університети Києва, окремий осередок від підрозділу AIESEC у Києві) теж так проводили: вони просто збирають людей і якусь тему задають, наприклад невизначеність, нова реальність, якісь теми такі були. Тобто, фокус, думаю, може йти на PR, або на так само розвиток якихось навичок у молоді разом з цим, або залучення партнерів. Також вебінари проводяться для залучення людей на стажування, також там (..) чесно, не знаю як саме (незрозуміле слово) проводяться, можливо в колаборації з партнерами, у яких може бути така цільова аудиторія, або самотійно, не заглиблювалась в ці процеси. От, щодо того, що я згадувала раніше, культурний вечір або (..) може квартирник у них був. У Франківська був квартирник, а у Тернополя от буквально на минулих вихідних був культурний вечір, (...)//

(респондентка попросила вирізати частину інтерв'ю з 24:08 до 24:53 через брак точності у її відповіді; брак перевіреної інформації про певні проєкти)

//вони реалізують культурні проєкти, вони (..) з якою метою. Можливо це якраз PR залучення та збір донатів на гуманітарні цілі.

І: Мг, окей. Тоді я не зазначатиму ті моменти в транскрипті.

Р: Ні, вже про донати та проєкти можна.

І: Так, я зрозуміла, окей. Вибач, я трохи тебе перебила, чи хотіла ти щось додати?

Р: Та в цілому, я наче перелічила всі проєкти. Можливо, ми за цей місяць (..) просто оновленням сайту зараз займається інша людина, можливо ми за цей місяць дійдемо до оновлення розділу з локальними осередками і там зможемо оновити інформацію про актуальні проєкти, які вони реалізують. Можливо, в тебе буде більш як (..) можливість посылатися на те, що є на сайті, але поки не обіцяю.

I: Мг, дякую! Також питання (...), одну хвилинку (....). Чи є якісь зміни зараз у процедурі пошуку партнерств, партнерських організацій як наслідок повномасштабного вторгнення?

P: Вплив цього є. Для цього окремо PR комунікація розроблялась (...). Це дуже залежить від того, як давно локальні осередки/ це дуже залежить від локальних ринків, скажемо так, тому що в Києві це відносно впливає. Це може впливати на фінансових партнерів, корпоративних партнерів, співпрацю з ними. Це може впливати на роботу з університетами (...), де ще. Ну, наприклад, просто коли готувалась до подачі вище, то розмовляла з елсіпом (LCP), президентом локального комітету Вінниці, і вона казала, що їх локальний осередок досить молодий, ринок не дуже знає про AIESEC, молодь не дуже там знає про це. Того вони не всі навіть розуміють, що це міжнародна організація, того там з цим проблем майже нема. А в Києві, знаю, що є два осередки різних і в Kyiv Universities вони ж працюють з університетами безпосередньо, з декількома. Один університет повністю відпав саме через AIESEC в Росії, от.

I: Мг, тобто приналежність організації AIESEC загалом і її існування в Росії також впливає на функціонування на функціонування комітетів в Україні?

P: Так, це впливає. Ще, виходить, вже під час повномасштабного вторгнення проводилось два набори в організацію і кожного разу впливало, я не знаю як це назвати, дописи про те, що є AIESEC в Росії і до розгляду не береться факт, що AIESEC в Україні є незалежною організацією, те, що AIESEC в Україні не взаємодіє з AIESECом в Росії і прагне до його закриття. От, тобто (..), публікувати якісь результати в цій сфері там, в роботі, щодо закриття AIESEC в Росії нема сенсу, поки цих результатів нема. Як ми бачимо, що AIESEC в Росії досі існує, от. Я не знаю, наскільки (...) ця інформація релевантна, тому що (..) навіть президент національного комітету скоріш за все сильно не буде вглиблюватись в деталі, от, але, скажемо так, як людина, яка член організації, я можу зрозуміти і партнерів, які відмовляються, але і з нашої сторони це дуже впливає на результати і (...) додає проблем, от, але

люди працюють і розвивають напрям, скажемо, вони розвивають PR комунікацію і пропрацьовують ці відмови (в одному з джерел було про маркетинг....).

I: Мг, чи впливав той факт, що AIESEC досі є в Росії після повномасштабного вторгнення на мотивації або залученість дійсних членів організації або ж нових учасників при рекрутменті, наприклад?

Р: Тут я не скажу щодо всіх осередків, плюс я вже не була в локальному осередку залучена, коли проводився набір в організацію під час війни, але я знаю, що прийняли рішення відкрито комунікувати про те, що є AIESEC в Росії і те, що AIESEC в Україні є незалежним і здійснює свою діяльність для України і не співпрацює ніяким боком з Росією. Проти того, щоб AIESEC там існував. Ну, і там теж з'являються питання “А чому не переназветесь??” і так далі, але яка ми тоді міжнародна організація, як ми можемо людям надавати релевантний досвід (..), питання теж до людей, які такі питання ставлять. Знаю, що комунікують про це відкрито, представляють очікування, що типу “якщо вам не ок, ми вас не тримаємо, ми вас розуміємо, ми всі українці, свідомі люди і розуміємо, чого людей може це нервувати, обурювати”, того, про це в Києві щонайменше комунікували. Там при наборі в організацію проводяться такі AIESEC мітінги (meetings), де люди тільки знайомляться з організацією, там теж це проговорювали, по-моєму. От, (...), не знаю, наскільки це впливало, що люди йшли з організації. (..) Коли я була в локальному осередку, люди більше йшли саме через війну, по-моєму, те, що важко саме морально ось ці емоції проживати і залучатись якимось до діяльності (..) досить ефек/досить напруженої, скажемо, діяльності, тому що тут постійно тобі треба щось робити. Комуś було важко саме через це. Або там хтось переїздив за кордон і було не релевантно вже, якимось так. Ну, тобто, напряду я не знаю просто таких випадків, тому не буду стверджувати.

I: Мг, дякую дуже. Тоді наступне питання, що ти знаєш про волонтерську діяльність організації загалом та її учасників до повномасштабного вторгнення?

Р: Можна, уточнити якимось?

I: Мг, як би ти охарактеризувала волонтерську діяльність, тобто фокуси, сфери, до початку повномасштабного//

R: //ага, фокуси, сфери//

I: //і яка вона зараз?

R: Мг, окей. До початку війни завжди фокус був на збільшення (..) ну це якраз я була, коли трошечки відновились вхідні стажування, того фокус завжди був, щоб виходити в міжнародний топ по кількості людей, що приїхали в Україну на стажування, що поїхали закордон на стажування, отримувати найвищі оцінки від цих стажерів по якості стажування, тобто там є певні критерії, які мають бути виконані, для того, щоб потрапити в рейтинг. От, (...), ну Київ, наприклад, справлявся з цим, був в топі, по-моєму, до кінця року по якості, був або (...) або другий, або третій після Туреччини, тому що в Туреччині дуже великі обсяги стажувань. От, да, був фокус на стажування. Під час війни, так як також процеси деякі залежать від фінансів, основні фінанси йшли якраз зі стажувань, то, зараз велика проблема з залученням коштів, того (...) зараз йде робота над, (..) ну, обдумують, як ще можна залучати кошти. І також більший фокус, мабуть, на внутрішні проєкти і на івенти, я б сказала, або на PR, на комунікацію з кастомерами (customers).

I: Що ти характеризуєш як внутрішні проєкти?

R: (..) Ну, зазвичай, окей, саме всередині України//

I://а, окей//

R://або також фокус іде, наприклад, на розвиток членства в організації, тобто також створюються якісь, ну це знову ж на прикладі Києва, що створюються якісь внутрішні штуки для залучення мембершіпу (membership), тобто там якийсь обмін досвідом, якісь просто заходи де по парам розбивають, люди просто можуть поговорити, щось подивитися, якимось пограти. Або там всім локальним осередком (..) там був game night в них недавно. Тобто, внутрішній мембершіп. Вихідні стажування так само залишаються, вхідні закриті. Того, дуже великий, скажемо тиск, на вихідні

стажування, тому що треба якось людей залучати, а якісь продукти дуже важко промити.

I: “Тиск на вихідні стажування” – ти маєш на увазі проблема в залученні аудиторії?

R: *Я б сказала тиск в тому, що це основний ресурс фінансів був*

I: МГ

R: *І важко переформатувати діяльність, і все одно треба, ну це як основний зв'язок ось цієї міжнародної організації. Того, ну від цього не можна відмовлятися. Це основна “глова” доходів, скажемо так. Того, тиск в плані того, що аудиторію важко залучати, а кошти треба мати для функціонування.*

I: МГ (...). Чи змінився попит на волонтерські або професійні стажування після повномасштабного?

R: *Так (...) Я не знаю як було повністю до війни як було, по-моєму волонтерство легше йшло. Тоді якраз тільки волонтерство знову почали промити, тому що глобально проєкт перероблювали і Україна пройшла там всі необхідні етапи перевірки, для того щоб заново його впроваджувати, того волонтерство тільки-тільки починало набирати обертів. І почалась війна, волонтерство взагалі дуже сильно втратило аудиторію, тому що люди, можливо, як ми собі, скажемо, будували гіпотези, що людям вони не бачать цінності виїздити закордон, коли допомоги потребує твоя саме країна, всередині, коли ти можеш ту т і зараз допомогти, а не їхати кудись волонтерити. От, професійні стажування, ну, звісно там від початку війни до, десь літа або осені, стажувань не проводилось наборів на стажування закордон. Були закриті промо, от. Що ще. Професійні стажування зараз добре користуються попитом, тому що там є більш конкретно сформульовано, я думаю, так як там більш конкретно сформульовано професії, в які люди можуть залучатися і так далі, то (...) професійні стажування по різних там ІТ, маркетинг і так далі, то воно краще йде. І тічер (teacher) також досить важко йде, але як я чула, то воно міжнародно важко йде, на нього фокусу нема.*

I: Мггг. На твою думку, чи змінилася аудиторія проєктів, наприклад, професійного стажування, на який зараз нормальний попит? І чи змінилися потенційно мотивації учасників, які беруть або хочуть брати участь в цих проєктах?

R: Насправді (...) та як вирішують люди, які працюють з цим напрямком і там у маркетингу про це кажуть, і ті хто, безпосередньо, працюють з кастомерами, вони кажуть, що досить давно не проводили дослідження ринку. Тільки от минулої весни і літа проводили його, того важко судити, наскільки змінилася аудиторія. Я думаю, що для професійних стажувань вона не сильно б змінилася, тому що, ну тут є (..) ці от уточнення, що має бути мінімальний досвід, має бути англійська, ти маєш там хотіти розвиватися в якійсь зі сфер і все. А по волонтерству, думаю, може змінюватися мотивації, тому що я не знаю, окрім як, знаєш, особисто я позиціонувала це як пригода якась, як там можливість отримати інший досвід, ну я не знаю як зараз це актуалізувати насправді. Треба якось думати над тим, що люди говорять, якось це переформулювати в продукт, от. (..) Та.

I: Чи змінилися внутрішні умови чи правила відбору під впливом повномасштабного вторгнення?

R: (...) Наче ні, стало (..), а стало, можливо стало трошечки лояльніше ставитися до онлайн залучення, тому що люди часто можуть їхати додому, ну там ну знаєш не на свята до батьків, а закордон, наприклад, тому що (..) більша частина родини там знаходиться, або ти паралельно можеш навчатися і так далі, або так, не знаю, якісь є причини їхати закордон, для безпеки, бо в нас з початком повномасштабного вторгнення більша частина осередку виїхала або закордон, або в інші міста, от. Того, саме в Києві сказала б, що трішки лояльніше до онлайн ставляться.

I: Чи сказала б ти, що ця онлайн залученість впливає на мотиваційні фактори мемберів локального комітету?

R: Ммм, не знаю. Знаю, що хтось, може, з онлайн, ну (..) як. Ну воно важко, коли ти бачиш, що люди офлайн, а ти онлайн сидиш, дивишся на це все. Ну в

когось повністю онлайн досвід був і досі залишаються в організації, тому, це вже треба питати в людей, які на онлайн.

I: Тоді інше питання, хвилинку. Як локальний комітет Києва був залучений до волонтерської діяльності на локальному або національному рівні? Наприклад, ти згадувала проекти WLL, чи могла б ти більше про це розповісти?

P: В плані волонтерства на (...). Можеш уточнити, просто WLL, просто цей проєкт, наприклад, WLL реалізується просто в усіх локальних осередках в Україні і в цьому році Київ, наприклад, бере (..) ну це внутрішня штука, але вони менше фокусуються на цей проєкт, тому що є стабільний Lead for Peace, в якого теми ширше, того я теж вважаю, що нема дуже зараз релевантності для України реалізовувати Найбільший Урок у Світі, коли є власна ініціатива.

I: Мг

P: (...) А так Київ, ой, ну волонтерство на національному рівні. Ну з початком повномасштабного вторгнення кийвські, члени організації вони виїхали переважно по своїх там рідних містах, то вони могли займатись локальним волонтерством, долучатися там до плетіння сіток, там збору гуманітарної допомоги, прийому людей, які виїхали або з окупованих, або з гарячих точок, то таке знаю, що люди робили. Я була в Києві, тому я не долучалась тоді до волонтерств. Ну і власні ініціативи створювали. Lead for Peace пішов з Києва ну і потім його зробили національною ініціативою.

I: Lead for Peace пішов з Києва. Чи можна це вважати за ознаку особливого напрямку локального комітету Києва? Що могло би бути причиною виникнення цієї ініціативи саме в Києві? Можливо якісь внутрішні чинники, чи...

P: Насправді це була мотивація людей, які в осередку були. Розвитком цього проєкту займалось на початку війни чотири, по-моєму, департаменти. Це вихідні волонтерські стажування, вихідні професійні стажування, департамент PR та PM виходить вони стали і маркетинг. Маркетинг допомагали з менеджментом людей волонтерів, які будуть проводити уроки і з матеріалами для уроків, для промо і так далі. Інші департаменти відповідно, сейлзи (sales) працювали з партнерами зі школами, оперейнс (operations)

команди, які раніше працювали зі стажерами, вони почали працювати з або іноземцями, які могли б проводити уроки для дітей, або з українськими делегатами. Ааа, якимось так. Чого в Києві? Люди розуміли, що треба щось робити, бо, фактично, роботи було дуже мало, у людей, у віцепрезидентів тодішнього тьорму (term), виходить, у них в лютому офіційно тільки почалась їх каденція (посміхається), того лютий, початок лютого вони тільки почали, двадцять чотири дні і починається війна. І все, і їх робота це нуль. Вони менеджили тільки внутрішню команду, щось там розповідали про AIESEC і так далі, але треба було щось ще робити, того вирішили щось робити з тим, що вже мають. Тобто вхідні волонтерські стажування працювали зі школами і вирішили, що можна перевести ресурс з офлайну на онлайн і розвинути проєкти.

I: Зрозуміла, дякую. Як би ти описала рівень залучення твоїх колег учасників організації до волонтерської діяльності загалом?

P: (...) Саме в AIESECу?

I: AIESEC ти описувала офіційно як стажування та інше. Тобто, можеш сказати і в AIESECу, і поза.

P: Чесно, (...), я не можу цього оцінити, тому що от я, наприклад, з волонтерством в основному займаюсь саме в AIESECу під час війни. Еммм, в людей з якими я там спілкувалась переважно, то вони займались волонтерством теж і в AIESECу і, можливо, якісь точкові допомоги там з гуманітаркою, можливо, допомагати збирати окопні свічки, можливо плести сітки, там, те що я казала. На початку війни могли допомагати з прийомом переселенців. От, це таке основне, але зараз не маю, скажімо, актуальної інформації.

I: Чи береш ти особисто активну участь у волонтерській діяльності в організації поза самим мемберством?

P: (...)

I: Тобто, поза членством в організації.

P: (...) А, окей, так як я була в AIESECу під час війни семестр і потім закінчила свою діяльність в локальному осередку, то, виходить, я поза основною позицією здійснюю свою діяльність – це оці команди підтримки, також долучалася до команди, яка організовувала конференцію внутрішню. Я була президентом цього організаційного комітету, от. Чотириденна конференція була і ми організовували її з людьми для онлайн звісно, але теж треба була команда. Що ще, це в організації. Ну і там, якщо мене, рідко звісно, але можуть попросити там допомогти з (..) пофоткати якийсь івент або просто може приходити на якісь заходи як неактивний член організації і вже, від сьогодні, випускник організації, то це теж можу долучатися до якихось таких просто заходів, знаєш, приходити і дивитися як AIESEC змінюється, наприклад. От, а так, що ще. Приїздила на конференцію бути спікером (сміється). А так поза організацією я зараз не волонтеру, так.

I: Уточнення до попереднього питання, вибач, що перескакую. Про Lead for Rease ти також зазначала, що в Києві було залучено декілька департаментів. Чи це була добровільна залученість, чи це функціональні більше обов'язки?

P: Ммм, спочатку війни, думаю, все добровільно було. Комусь було дуже важко менеджити те, що вони роблять, але людям з тої команди, з якою я працювала, було цікаво якось починати цей проєкт, розвивати його. Ну, плюс декілька департаментів було залучено, тому що (...) роботи як такої не було і треба було щось робити, щось розвивати, тому вирішили, що, наприклад, PR і Project Management по-моєму вони тоді називались, вони як би були головні відповідальні за проєкт, а інші департаменти (..) Ну от віце-президент PR та РМ, вона зараз президент локального комітету, вона, скажемо, задавала напрям основний, там, могла свої, ну вона трошки вивчала проджект менеджмент, того, або івент менеджмент, вона впроваджувала якісь додаткові штуки, була відповідальна за загальну звітність і так далі. А інші департаменти більш функціонально працювали, віце-президенти цих напрямків трекали свої команди по роботі.

I: Також додаткове питання. Протягом нашої розмови ти згадала один раз випускників організації та комунікацію з випускниками організації. Чи були якісь зміни, чи зміни у фокусах саме в напрямку комунікації з випускниками після повномасштабного?

P: Ааа, думаю так, тому що до цього, до повномасштабного вторгнення була інша національна команда і від національної команди (..) команда змінилася, стало менше людей і з національного рівня було важче покривати всі фокуси, всі напрямки функціональні, які є, тому осередки працювали самотійно з випускниками організації. Там також є як певні стандарти роботи з випускниками, наскільки розумію, я ще не дуже про це вивчала, от. Того, там, по-моєму, це перевірялося на аудиті загальному, як проводиться робота, наскільки якісно це відбувається, а так, у цілому, люди (...) просто, відносини з випускниками почали розвивати якраз вкінці виходить двадцять першого на початку двадцять другого року, прям фокусуватись на це (..) Чи з двадцять першого року повністю. Просто в Києві пам'ятаю, що не було окремого віце-президента у якого в назві прям було от ти там, наприклад, IGTA (Incoming Global Talent = вхідні професійні стажування) та Alumni Relations. Там було вже відповідно до івентів, наприклад, там день народження організації, тому там теж перерозподілили. Були OGV (Outgoing Global Volunteer = вихідні волонтерські стажування) відповідальні за це і того на них була робота з алаumni. А потім це перейшло в окремий напрямок на локальних рівнях і вже почали розвивати цей напрям. Там є окрема CRM система роботи з усіма випускниками організації, окремі чати, національного, локального рівнів. Ну і, в основному, комунікація ведеться про те, що відбувається в організації, про те, що буде: запрошення на якісь заходи, і що ще, і, можливо, якісь donation проекти.

I: Мг, дякую! Тоді ми будемо переходити до останнього блоку питань. Чи могла б ти розповісти, коли ти почала займатися волонтерством і якими були твої мотивації на той період?

P: (посміхається) Окей, коли я прийшла тільки (..) ну саме в AIESECy, так?

I: Загально.

P: Ага, коли я тільки почала волонтерство це було (...) це, мабуть, був перший курс, тобто дев'ятнадцятий рік, до ковіду. Ну, в школі я, звісно, трошки долучалася до того, що ми там збирали в школі корми для тварин, я там допомагала їх трошки розкласти в загальному місці де їх збирали, бо там збирали (...) відвозили (..). Є Veterano Pizza і там є "підвішені" піци, то ми їх відвозили в госпіталь, от. Це такі точкові були штуки. Мотивації тодішньої я точно не згадаю, мені було просто цікаво. Мене долучали до цього люди, з якими я спілкувалася, вони теж долучалися, ну і так (..) уроки можна було трішки пропустити (сміється). Чесно, не згадаю прям конкретної мотивації, просто цікаво було. Вже на першому курсі в мене, по-моєму, сестра перша почала ходити по івентах волонтерити, так як у них на факультеті це досить промоутилося, от. І, можливо, чула про Iron Volunteers, з ними ходила на різні заходи і, насправді, було досить хороше фізичне навантаження. Особливо, коли ти там на камерах схову стоїш чи щось таке. І цікаво було дивитися як люди там пробігають марафони реально, або з якимись перешкодами бігають, це потужні люди. Я не спортсмен, того (...) Ну і плюс у нас в універі даються за це додаткові бали і так легше потрапити на стипендію в рейтинговий список. Що ще? Ну, не знаю, я така невинна, мене запрошують, час є, чого б не долучитись. Вже в AIESECу, в організацію мене запросила (..) А, ще було волонтерство на заході для дітей з інтернатів. Це була організація від мого факультету, туди йшло багато моїх одногрупниць, ми тоді непогано спілкувались, я з ними пішла і це був весь день залученості. Ти знайомишся з людьми ще з різних університетів було декілька людей, того там познайомишся. Просто ти бачиш дітей, їм то все цікаво. Та і взагалі прикольно допомогти, супроводити це все і наче ти "гвинтик в глобальному механізмі" (сміється), прикол про гвинтик. Але, насправді, день, який ти проводиш з користю. От, а в AIESEC мене привела вже подруга-однокласниця, вона прийшла на рік раніше в AIESEC. Як мембер я не дуже мала якоїсь мотивації, я просто як дуже наполеглива людина працювала, могла там не

дуже до кінця розуміти, що відбувається, могла не запам'ятовувати людей, ще щось, як це працює (...) чого люди так довго залишаються тут, от. Потім я подалась вже на тім лідера, мені було цікаво навчити людей, тому що я вмію, бо в мене був хороший plan achievement. Ну і, насправді, кожную наступну позицію я з різною мотивацією була, можливо іноді важко сформулювати (...) (починає сміятися) Боже, в мене кішка впала з ліжка.

(сміх)

Р: Так, що ще, на кожную позицією вже йдеш з якоюсь іншою мотивацією, іноді в мене ця мотивація (..) Ну, я можу не до кінця працювати з мотивації, скільки з обов'язку. Не думаю, що це погано, просто так функціонує моя голова.

І: Ти сказала, що тобі було цікаво зрозуміти, чому люди залишаються так довго в організації. Чи знайшла ти відповідь часткову або повну на це питання особисто для себе?

Р: Ну, можна сказати, це дуже особисті рішення людей. Насправді, ти розумієш, що кожна людина, ну от наприклад я, могла в якісь моменти розчаровуватися, можливо, в чомусь в процесах, або в мене могло щось не виходити. Мене не брали там в [REDACTED] локального комітету, потім мені відмовили як людині, яка ще раз подається в [REDACTED]. Тобто, ти проходиш через такі важкі штуки, коли саме емоційна прив'язаність виходить в мене більше. Ну, плюс функціональний розвиток. Наприклад зараз я, для мене особисто діє те, що я в командах підтримки працюю і те, що я особисто функціонально розвиваюсь. Ну і люди, тому що люди, з якими я спілкуюся, вони переважно залишаються в AIESECу так само як і я, може трошки менше. Знаєш, є люди з якими не постійна комунікація, але вони тебе знають, ти їх знаєш, ви там можете щось якось один одного підтримати, просто сказати, що те, що ти робиш – прикольно (..) Просто навіть лайк на сторіс поставити, мені насправді і це подобається (посміхається).

І: Тоді останнє питання і будемо рухатися до завершення інтерв'ю. Чи сказала б ти, що твої мотивації до участі в волонтерській діяльності змінилися з початком повномасштабної війни?

Р: (...) Чесно, не сказала б, тому що (..) для мене було важ/ мені приємно, коли мені кажуть “дякую”, мені приємно, коли я відчуваю цінність своїх дій. Можливо, просто більш глибоко додалась мотивація того, що ти робиш щось для своєї країни, для того щоб, можливо, через твої дії, так, не напряду, але перемога настала швидше і люди змогли швидше повернутися до своїх домів, і країна змогла розвиватись краще. Так як тут ти не лише робиш (..) короче, свідомість і свою ростиш, і інших людей теж впливаєш на це. А так для мене завжди було важливо якусь цінність дати людям. Для мене дуже цінно, коли люди кажуть “дякую, ти мені допомогла, я на тебе можу розраховувати” і так далі. Тобто, для мене це теж підкріплення мотивацій.

І: Дякую тобі дуже! Тепер декілька коротких питань соціально-демографічного блоку. Скажи, будь ласка, скільки тобі повних років?

Р: [REDACTED]

І: Якщо тобі комфортно відповідати на питання, де ти жила до початку війни в Україні?

Р: До початку 2014 року і на початку 2014 року я жила в Луганській області, місто [REDACTED].

І: І зараз, якщо я правильно розумію – це Київ?

Р: Так

І: Дякую! Який у тебе рівень освіти?

Р: Бакалаврат ще не закінчений, в процесі (сміється)

І: Якою є твоя спеціальність?

Р: Електронний маркетинг

І: Чи ти є зараз працевлаштованою?

Р: Ні

І: Супер, тоді наша розмова підійшла до завершення!! Чи є щось, про що ми не встигли поговорити в рамках цієї теми, але для тебе це є важливим?

Р: (..) Навіщо ні?

І: Чи є в тебе, можливо, будь-які інші запитання?

Р: Так, мені було цікаво (..) на якій спеціальності ти навчаєшся і для чого саме (..) проводиш таке дослідження? Моя здогадка, що ти навчаєшся на соціолога, або щось в цій сфері, от (посміхається).

І: Так, звісно, можемо залишити ці відповіді на розмову після завершення запису.

Р: Окей (схвально киває головою)

І: Тоді я тобі щиро дякую за участь і за бажання виділити свій час і поділитися власним досвідом! Якщо в тебе виникнуть питання стосовно будь-чого, у рамках цього інтерв'ю, ми можемо комунікувати далі черерз месенджер, де листувалися до цього.

Р: Так, добре, звісно!

І: Тоді я завершую запис...

ДОДАТОК Г.

Приклад постскрипту інтерв'ю

Респондент/ка	№3
Стать	Жіноча
День, час (UTC +2) та тривалість інтерв'ю	15.04.2023, 19:00 , 1 година 5 хвилин 52 секунди
Середовище проведення інтерв'ю (Teams, Meets...)	Microsoft Teams
Перші враження	Респондентка була дуже вмотивована говорити, атмосфера була комфортною та невимушеною.
Поведінка респондента/ки	Респондентка була максимально залученою, не відчувалося незручності в розмові. Були моменти, коли респондентка ділилася інформацією, яку хотіла б не залишати для аналізу (в транскрипті). Ця інформація мала емоційний характер та частково стосувалася того, що інформація може бути невалідною.
Перебіг інтерв'ю	Часом були паузи між відповідями або питаннями, Коли респондентка не була впевнена у правильності відповіді чи мала сумніви щодо своєї обізнаності, вона також пропонувала надати рекомендації інших членів організації.
Особливі умови	Не було, зв'язок був стабільним, проблем з комунікацією не виникало

Після інтерв'ю: de-briefing chat (чат підведення підсумків, розмова після завершення запису інтерв'ю)	У респондентки була серія питань до мене, що стосувалися вибору моєї теми, методів вибору респондентів
Складнощі та помилки протягом інтерв'ю	Не завжди питання відповідали обов'язкам/компетенціям людини, респондентка часом була не впевнена у точності відповідей, проте це давало їй більше місця для власного бачення та сприйняття
Перші ідеї інтерпретації	Мотивації: пошук економічної вигоди, стабільність → швидка вигода (в наступному інтерв'ю респондентка також каже про швидку можливість отримати вигоду без особливих затрат) Мотивації: отримання визнання (Піраміда Маслоу) → капітал (престиж) Інформаційне наповнення сайту AIESEC, щоб порівняти проекти, почитати про них Також в інтерв'ю говорили про партнерства та мотивації до співпраці, труднощі