

Vodič za voditelje mladih koji volontiraju
Youth Volunteers Management Guide

DRAFT

**(please visit again soon;
English version will also be available)**

Projekt PYTBUL – Empowering Youth in the Region

Predgovor

Vodič za voditelje mladih koji volontiraju nastao je u okviru projekta Post-Yu Trilateral Bottom-Up Learning (PYTBUL) – Empowering Youth in the Region.

Početakom 2015. godine tri su se organizacije iz tri zemlje udružile u strateško partnerstvo u okviru programa Erasmus+ s ciljem pozitivnog utjecanja na (samo)zapošljavanje mladih. Zavod Bob (Ljubljana, Slovenija), Impact Hub Beograd (Srbija) i Volonterski centar Istra (Pula, Hrvatska) svoja su različita područja rada (s mladima) – neformalno obrazovanje, (društveno) poduzetništvo te volontiranje i aktivno građanstvo – povezale zajedničkom niti poboljšanja uvjeta za (samo)zapošljavanje mladih i kroz projekt PYTBUL 16 mjeseci razmjenjivale svoja iskustva i stvorile nekoliko alata koji mogu pomoći u većem (samo)zapošljavanju mladih.

Nezaposlenost mladih u cijeloj Europi (još uvijek) predstavlja problem za koji nije pronađeno učinkovito rješenje – ili predložena rješenja i programi (kao što je npr. Garancija za mlade) u državama, koje su ih načelno prihvatile, nisu implementirani na odgovarajući način. Općenito je nezaposlenost, pa tako i nezaposlenost mladih, kompleksna tema odnosno višedimenzionalni problem koji je nemoguće riješiti jednim projektom. PYTBUL-om smo, međutim, nastojali izravno i posredno utjecati na mlade koji, iako nije pravedno svu odgovornost prebaciti na njih, ipak u postojećim okolnostima mogu nešto učiniti za sebe, osobito kada imaju dobru podršku drugih mladih i odraslih koji razumiju njihove potrebe i mogućnosti. Tako su kroz PYTBUL, uz maksimalno sudjelovanje mladih, nastali sljedeći alati:

- Program neformalnog obrazovanja Prikaz (Zavod Bob) koji mladima omogućuje prepoznavanje i jačanje vlastite vizije i potencijala te mentorstvo u razvoju njihovih ideja za samozapošljavanje (neprofitnih projekata i poduzetničkih pothvata)
- On line platforma add+venture (Impact Hub Beograd) koja mladima omogućuje vođenu samoprocjenu vlastitih ideja za samozapošljavanje i/ili pozitivni utjecaj na zajednicu, učenje i povezivanje s drugim mladima
- Preporuke mladih za poboljšanje dodjele lokalnih stipendija (Volonterski centar Istra) fokusirane na sudjelovanje mladih u odlučivanju o uvjetima i kriterijima za dodjelu stipendija te na poticanje volontiranja mladih (šire uvođenje volontiranja kao dodatnog/ neobaveznog kriterija)
- Vodič za voditelje mladih koji volontiraju (Volonterski centar Istra)

Vodič za voditelje mladih koji volontiraju namijenjen je, očito, voditeljima mladih koji volontiraju ☺. Volontiranje, uz dobrobiti koje ima za zajednicu i osobni razvoj volontera/ki, može pozitivno utjecati i na (samo)zapošljavanje mladih koji kroz volontiranje, a osobito dugotrajno volontiranje, jačaju svoje kompetencije za cjeloživotno učenje, stječu i razvijaju konkretne vještine važne za obavljanje različitih plaćenih poslova (od fotokopiranja do timskog rada) te imaju priliku pokazati što znaju i mogu većem broju ljudi i organizacija koje im mogu olakšati pronalazak zaposlenja.

Iako nije namijenjen direktno mladima, Vodič pomaže osobama koje rade s mladim volonterima da osiguraju najbolje moguće uvjete za to da volontiranje mladima bude i ugodno i korisno iskustvo – da, uz doprinos korisnicima i organizatorima volontiranja, njihovo volontiranje bude jedan od najboljih načina za izgradnju i jačanje socijalno-emocionalnih

kompetencija i vještina korisnih za (samo)zapošljavanje. U tom je smislu, prema našem mišljenju, rad s mladim volonterima gotovo sinonim za „opći“ rad s mladima (youth work).

Vodič se temelji na mišljenjima mladih koji volontiraju i onih koji žele volontirati ali još nisu počeli, prikupljenima kroz polustrukturirane intervjue i fokus-grupu, te na iskustvima i mišljenjima osoba koje izravno rade s mladim volonterima u različitim kontekstima (organizacije civilnog društva, državne ustanove, sveučilišno obrazovanje), prikupljenima kroz intervjue i on line anketu. U proučavanju literature o radu s mladim volonterima i strukturiranju Vodiča također su sudjelovali mladi s iskustvom volontiranja.

Vodič se jednim dijelom oslanja na vrijedne postojeće upute i priručnike za voditelje mladih volontera u kontekstu programa Europske volonterske službe i volontiranja mladih koje organiziraju škole. Prije svega je namijenjen voditeljima mladih volontera odnosno organizacijama koje u svoj rad uključuju volontere iz različitih dobnih skupina, a žele privući i zadržati veći broj upravo mladih volonterki i volontera, no može koristiti i voditeljima volontera koji rade isključivo s mladima.

Kako su mladi vrlo heterogena skupina i mijenjaju se možda brže od „ostatka svijeta“, ovaj je Vodič potencijalno živ i promjenjiv dokument – i rado ćemo čuti vaše prijedloge koji ga mogu poboljšati.

Autorice

Tko su mladi?

Kako „definirati“ mlade? Određuje li nekoga mladom osobom njegova/ njezina dob, stupanj biološke, neurološke ili emocionalne zrelosti, stil ili okolnosti života (završeno obrazovanje, materijalna neovisnost od roditelja, vlastito roditeljstvo, način provođenja slobodnog vremena itd.), pogled na život, percepcija kakvu o osobi ima okruženje, nedostatak društvenih mogućnosti za osamostaljivanje... sve zajedno? Čini se nemogućim precizno opisati tko je „mlada osoba“. Zbog toga se u većini europskih zemalja, više političkim nego znanstvenim ili stručnim konsenzusom, mladima smatraju osobe u dobi od 15 do 29 godina.

Uz prednost bar deklarativno veće brige države za osobe u dobi od 15 do 29 godina, definiranje mladih samo prema kriteriju dobi otvara i niz poteškoća kada se nastoje kreirati mjere (ili vodiči i smjernice ☺) koje bi jednako odgovarale svim mladima. U tom rasponu dobi ljudi mogu biti toliko različiti prema iskustvima (sjetite se sebe i svojih poznanika/ca s 15, 19, 24 ili 29 godina...) da je još izraženiji značaj uvažavanja individualnih razlika i specifičnosti nego kada se radi o nekim drugim dobnim skupinama.

Zato ćemo, za potrebe ovog priručnika, mladima smatrati sve osobe starije od 15 godina¹ koje *same sebe doživljavaju mladima* prema vlastitoj kombinaciji „kriterija“ odnosno one volontere/ke koje njihovi voditelji doživljaju mladima prema većem broju kriterija. Tako će se u praksi voditelja volontera i u primjeni Vodiča možda pojaviti 27-godišnjaci koji sebe ne smatraju mladima, u smislu potrebe za drukčijim pristupom nego s volonterima starijima od 30 godina, i 33-godišnjaci, osobito ukoliko su odrastali s manje mogućnosti, koje i oni sami i njihova okolina doživljavaju mladima.

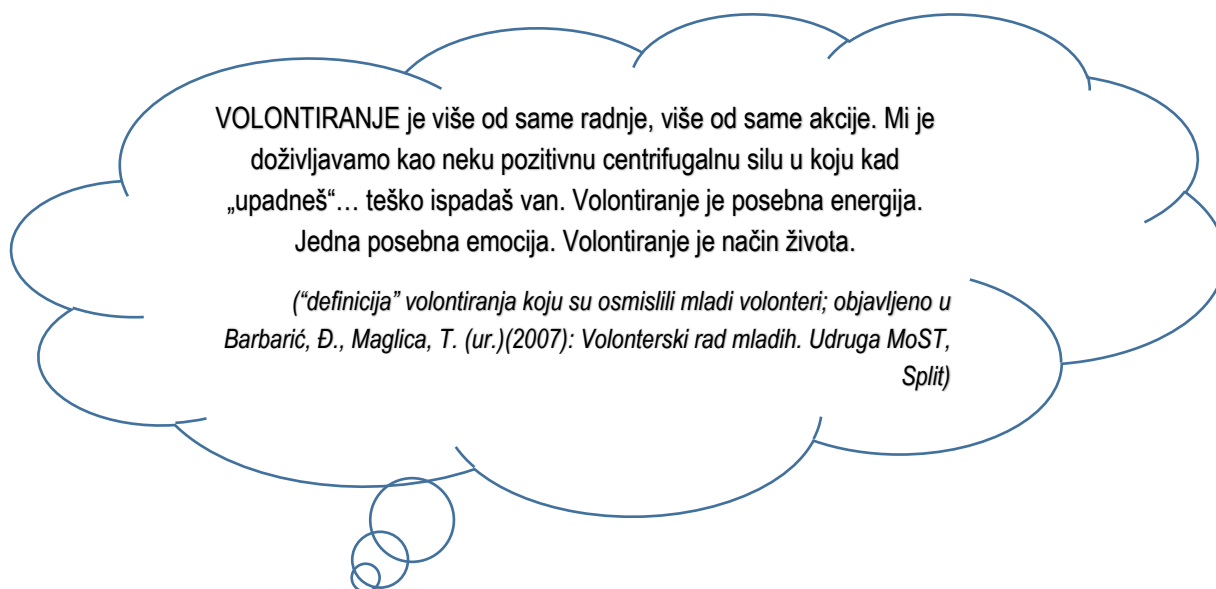
U svakom slučaju, vjerujemo da ćete smjernice iz Vodiča uzeti „sa zrnom soli“, oslanjajući se na vlastito iskustvo i kritičko mišljenje te specifičnosti mladih (volontera) koje poznajete.

¹ Što je u Hrvatskoj i mnogim drugim zemljama donja dobna granica za sklapanje ugovora o plaćenom ili volonterskom radu.

Što je volontiranje?

Nacionalna zakonodavstva europskih zemalja različito definiraju (organizirano) volontiranje², no svima je zajedničko da se radi o aktivnosti koja *istovremeno* zadovoljava nekoliko uvjeta ili kriterija, koje za definiranje volontiranja koristi i Europski forum mladih:

- dobrovoljno, slobodno izabrana aktivnost
- uključuje ulaganje vremena i truda usmjerenih na dobrobit drugih osoba i zajednice kao cjeline
- neplaćena aktivnost (ali može uključivati povrat troškova nastalih volontiranjem)
- obavlja se u neprofitne svrhe u okviru neke organizacije³ i stoga ne može biti motivirana materijalnim i financijskim dobitkom
- ne smije biti zamjena za plaćene poslove.



Iako, bar u Hrvatskoj, ne postoje pouzdani statistički podaci o broju (mladih) osoba koje volontiraju, iz dostupnih je podataka iz istraživanja (kao što je npr. CIVICUS-ov indeks civilnog društva) moguće zaključiti da se brojke značajno razlikuju od zemlje do zemlje. Zahvaljujući ulaganjima organizacija civilnog društva, država i Europske unije, broj mladih volontera raste – kroz poticanje volontiranja u okviru obrazovnog sustava i programe kao što je Europska volonterska služba (EVS).

² Primjere je moguće vidjeti u publikaciji [Institutionalizing the Measurement of Volunteering](#) (Bosioc, D., Fonović, K., Salamon, L.M., 2012)

³ Europski forum mladih koristi izraz “nevladina organizacija”, no želimo ukazati na to da se aktivnosti u neprofitne svrhe, za opće dobro, dobrobit zajednice i sl., mogu provoditi i provode se i u drugim neprofitnim organizacijama kao što su javne ustanove (domovi za starije osobe, bolnice itd. čiji je osnivač država ili lokalna samouprava), zaklade i sl.

Zbog čega uključiti mlade volontere u svoju organizaciju?

Volontiranje mladih može biti dobro i za organizaciju i za same mlade volontere (pod određenim uvjetima, o čemu će biti riječi kasnije).

Organizacija kvalitetnim uključivanjem mladih volontera dobiva:

- novi pogled na stare teme i probleme, veću šansu za inovativne pristupe
- nove teme programa, projekata i aktivnosti koje mladi smatraju važnima (viđenje problema koje možda jedini primjećuju)
- nova znanja, vještine i interese u organizaciji, koji se teže pronalaze među starijima (npr. društvene mreže, strani jezici, ako su mladi ciljana skupina organizacije korisno je njihovo poznavanje mjesta na kojima se okupljaju mladi i/ili interesa mladih itd.) – lakše usklađivanje s vremenom u kojem živimo
- idealne osobe za određene volonterske pozicije – koje već zbog svoje dobi mogu biti zanimljive korisnicima volontiranja i ostvariti snažniji učinak (npr. za volontiranje s djecom i mladima ili s bilo kojom osjetljivom skupinom, volontiranje u kojem je važno korištenje prethodno spomenutih znanja i vještina)
- veći doseg podizanja svijesti o problemu i širenja vrijednosti organizacije među mladima (koji se tradicionalno smatraju skupinom koju je teže dosegnuti)
- novu „energiju“ u timu
- nove osobe u mreži suradnika, među kojima će se naći i oni koji će se trajnije zadržati (kao volonteri ili plaćeno osoblje)
- priliku da izravno i posredno pozitivno utječe na mlade u svojoj zajednici, čak i ako joj to nije primarna misija
- priliku da pronađete još vlastitih razloga za uključivanje mladih volontera ☺
- ...

Faze vođenja volonterskih programa i volontera

Faze upravljanja volonterskim programom:

1. Priprema (temelja) volonterskog programa
2. Planiranje volonterskog programa
3. Izrada opisa poslova za volontere
4. Pronalaženje volontera
5. Odabir volontera
6. Uključivanje i edukacija
7. Supervizija i evaluacija rada volontera
8. Vrednovanje rada volontera i nagrađivanje volontera

Jedan volonterski program uglavnom obuhvaća veći broj volonterskih pozicija (poslova na kojima netko volontira) na koje se volonteri mogu uključivati u različito vrijeme. Zbog toga se faze volonterskog programa, nakon točke 3. ili 4., u praksi ne događaju linearno već se vežu za „prolazak“ volontera kroz navedene segmente. Vođenje volonterskih programa u kojima volontiraju mladi u tome se ne razlikuje od općeg menadžmenta volontera. Međutim, u svim fazama možemo izdvojiti specifičnosti vezane za mlade.

Priprema (temelja) volonterskog programa

Prije nego što se upustite u rad s (mladim) volonterima, svakako je nužno da pripremite teren. U čemu se sastoji ta priprema terena? Da bi stvari dobro funkcionirale u praksi, potrebno je najprije izgraditi ili ojačati:

Spremnost organizacije za uključivanje (mladih) volontera

- organizacijsko razumijevanje volontiranja kao korisnog i za volontera (a ne samo za organizaciju) i jasnoću oko toga zbog čega želimo baš mlade volontere
- povezanost volonterskog programa s ključnim vrijednostima odnosno vizijom i misijom organizacije
- povoljni uvjeti za uključivanje volontera, uključujući jasnu ulogu i osobu koja će biti koordinator (mladih) volontera
- poznavanje nacionalnih propisa o volontiranju i/ili pronalazak odgovarajuće podrške

Uloga koordinatorice volontera

Izrazito važna osoba.

Zato ćemo o njoj kasnije, da povežemo sve segmente vođenja volonterskog programa. U ovom Vodiču, radije ćemo je zvati voditeljem/icom mladih volontera, uskoro ćete znati zašto!

Izrada opisa poslova i pronalaženje volontera

Opis poslova volontera jedan je od ključnih alata koji se koriste u privlačenju volontera u organizaciju odnosno na konkretne volonterske pozicije. Primarno zapravo služi tome da sami sebi objasnite i učvrstite ideju o tome što očekujete i što nudite budućim volonterima, što će vam omogućiti da budete sigurniji i uvjerljiviji u sažetijim pisanim oblicima opisa posla te u usmenom privlačenju mladih volontera. Tek nakon toga dolazi praktična upotreba opisa posla volontera koji se u izvornoj ili sažetoj verziji može koristiti kao svojevrsni oglas za traženje volontera.

Kako opis posla volontera napraviti najbolje što možete kada želite početi uključivati mlade volontere?

- Opisom posla volontera pojasnite sebi/ svojoj organizaciji što očekujete od volontera, a što im nudite, osobito u smislu prilika za razvoj
- Posebno istaknite prednosti/ dobitke od volontiranja, s naglaskom na nova znanja i vještine (kroz edukaciju ili sam volonterski rad – informalno učenje), zabavu (uključujući izlete i putovanja ukoliko su predviđena), upoznavanje novih ljudi, utjecaj na zapošljavanje ili dodatne bodove kod upisa na fakultet ili natjecanja za stipendiju
- Svakako zabilježite „konkretne“ dobitke kao što su naknada troškova, potvrda o volontiranju, potvrda o kompetencijama stečenima volontiranjem (ukoliko se radi o dugotrajnom volontiranju) i sl.

Kako mladima „reklamirati“ volontiranje? (Što kažu mladi)

- Najbolje je pristupiti im u okviru formalnog obrazovanja u koje su uključeni (u sredinama gdje postoje organizacije oko kojih se mladi okupljaju u određeno vrijeme, i to može biti mjesto susreta)
- Vole čuti osobna iskustva stvarnih volontera, po mogućnosti onih koji su im bliski po dobi (no to ne treba biti preopširno)
- Društvene mreže su prihvatljiv način, no značajno više ukoliko je netko od njihovih prijatelja već označio prilog kao zanimljiv

(Označite sebi Vodič kao zanimljivo štivo jer.. nastavak slijedi 😊)