



O VOLONTERSKOM RADU

*CIP-Katalogizacija u publikaciji
Sveučilišna knjižnica u Splitu*

UDK 364.467

*O volonterskom radu / - uredništvo Slobodan Škopelja, Nives Ivelja,
Duška Milinković - 1. izd. - Split: Udruga Mi, 2004. - 75 str. ; 20 cm*

ISBN 953-98529-6-X

ISBN 953-98529-6-X

O

VOLONTERSKOM RADU

uredništvo:
Slobodan Škopelja
Nives Ivelja
Duška Milinković

izdavač
udruga Mi - Split

lektor:
Zdenka Blaslov

oblikovanje:
Artur Erceg d.o.o Split

tisak: Jafra Print

naklada: 1000 kom
(1. izdanje)

Split, rujan, 2004.

O VOLONTERSKOM RADU

Ova publikacija izdana je uz potporu Academy for Educational Development (AED) u okviru projekta Potpora hrvatskim nevladinim organizacijama (CroNGO) pod uvjetima navedenim u ugovoru s Amerièkom agencijom za međunarodni razvoj (USAID) br. 160-A-00-01-00109-00.

Ovdje navedeni stavovi autora ne moraju nužno odražavati stavove AED-a ili USAID-a.

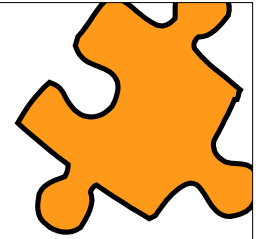


SADRŽAJ

Umjesto uvoda	1
Predgovor	3
1. O VOLONTERSTVU	5
1.1 Uloge u društvu	5
1.2 Europska povelja o volonterizmu	8
1.3 Zašto ljudi volontiraju	9
1.4 Uloge u organizaciji	11
2. KAKO ORGANIZIRATI VOLONTERSKI RAD	13
2.1 Zašto je važno da uprava organizacije podržava uključivanje volontera	13
2.2 Zašto želimo volontere	13
2.3 Planiranje uključivanja volontera	15
2.4 Od prepreka do mostova	18
2.5 Volonterski pravilnik	21
2.6 Volonterski ugovor	24
2.7 Opis radnog mjesta volontera	27
2.8 Dovođenje volontera	29
2.9 Potpora	35
2.10 Kako motivirati volontere	36
2.11 Rad s osjetljivim korisnicima	38
2.12 Rješavanje problema	38
2.13 Troškovi	38
2.14 Odnos između volontera i plaćenog osoblja	39
2.15 Evaluacija volonterskog programa	41

3. ŠTO VOLONTERI TREBAJU ZNATI	43
3.1 Za volontere	43
4. KORISNI TEKSTOVI O VOLONTERSTVU	46
4.1 Globalni plan akcije za jačanje volonterizma	46
4.2 Nacrt prijedloga zakona o volontiranju	60
4.3 Europski manifest o volontiranju	70
4.4 Manifest o volontiranju (Velika Britanija)	71

Umjesto uvoda



Proturječnost vremena u kojem živimo je što imamo sve veće zgrade, a sve kraće živce; sve šire ceste, no sve uže poglede na svijet; trošimo sve više, ali imamo sve manje; sve više kupujemo, a sve manje uživamo u kupljenom.

Imamo veće kuće ali manje obitelji; više mogućnosti, no manje vremena; imamo više obrazovanja, ali manje znanja; više stručnjaka, no sve više problema; bolju medicinu, ali slabije zdravlje.

Povećali smo naš imetak, a smanjili naše vrijednosti. Puno pričamo, rijetko volimo - a prečesto mrzimo. Naučili smo kako živjeti, ali ne i što je život.

Otišli smo sve do Mjeseca i natrag, ali imamo problem prijeći ulicu i popričati sa svojim novim susjedom. Osvojili smo vanjski svemir, no ne i onaj u sebi. Trudimo se pročišćavati zrak, ali i dalje trujemo duše. Razbili smo atom, ali ne uspijevamo razbiti obične predrasude. Imamo više novca, no manje morala. Postali smo kvantitetni, ali nekvalitetni.

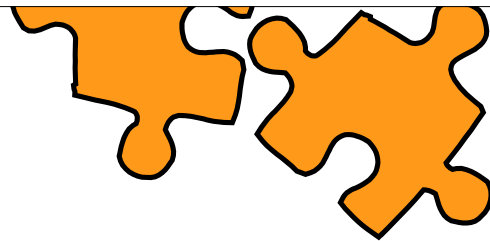
Vremena su ovo visokih ljudi i kratkih karaktera, dubokih profita i plitkih osobnih veza. Vremena s više zabavljanja, ali manje opuštanja; mnoštvom raznovrsne hrane, ali manje hranjivih sastojaka. Vremena otmjenih kuća i razvaljenih domova.

Vremena...kad trebaš odabrati hoćeš li napraviti promjenu!

autor nepoznat



Za predgovor



Pišemo ovdje o volontiranju, dobrovoljnom, dragovoljnom radu koji još uvijek izaziva čuđenje i sumnju u našem društvu. Sva je sreća što je nekima potpuno jasno o čemu se radi i čemu služi. Zbog takvih i drugih, koji će se povesti primjerom, truditi ćemo se stvarati što bolje uvjete volontiranja kako bi i samo volontiranje postalo tim češće. U tome je i cilj ovog vodiča, trećeg po redu, kojeg je izdala naša Udruga na istu temu. Prva su dva jasna i kratka, ovaj je opsežniji i s više kutova gledanja na sam proces volontiranja.

Saznanja, koja su ovdje prikupljena, dolaze iz različitih iskustava društava sklonih volontiranju i onih koje smo sami stekli. Materijale smo priredili povodeći se logikom koju smo u Volonterskom centru praktično primijenili kao organizatori volonterskog rada i kao učitelji. **Često i ne znamo osnovne izvore tekstova, pa ih koristimo neprerađene ne pripisujući sebi zasluge za njihovo stvaranje. Stoga ne navodimo autore, ali smo im zahvalni!**

Vodič za volontiranje sadrži pojašnjenja šireg konteksta, daje upute organizatorima volontiranja, a obraća i se i samim volonterima kako bi se bolje snašli. Nudimo ga svim zainteresiranima, želeći kod nekih od njih napraviti «klik», kako bi poslije toga krenuli u promjene, u isticanje vrijednosti i transformaciju svojih i tuđih života u jednu suptilniju formu.

Ovo je praktičan vodič za ostvarenje vrijednosti koje naše društvo, ali i mnoga druga, poznaje, ali ne priznaje. Očekujemo kako će bolja organizacija, više jasnoće i glasniji poziv na suradnju olakšati rast volonterstva - nježne biljke s plodovima osjetljivosti, odgovornosti i dobročinstva.

Sad kad znamo cilj kojem težimo, pozabavimo se konkretnim pitanjima.

1. O VOLONTIRANJU

"U svakoj zajednici ima posla kojeg treba obaviti. U svakom narodu ima rane koje treba zaliječiti. U svakom srcu ima snage za sve to učiniti."

Marianne Williamson

"Volonteri glade hrapava mjesta u našim zajednicama."

Jefferson Award Winner Alice Sandstrom

1.1 Uloge u društvu

U demokratskim društvima tri su temeljna organizacijska oblika: uprava, privatni profitni sektor i neprofitni sektor. Ovaj posljednji vezuje se uz pojmove: civilno društvo, volonterski sektor, nevladin sektor. Uskoro ćemo dobiti objašnjenja svakog od tih naziva u dokumentu kojeg se izrađuje i koji će vrijediti za našu zemlju. Izrađuje se strategija razvoja civilnog društva kako bi se naša država odredila prema civilnom društvu koje se razvijalo u burnom procesu tranzicije.

Ono što sigurno znamo, uloga je koju neprofitni sektor ima u demokratskom društvu. On je savjest društva, prostor za kreativna rješenja, brze prilagodbe, sektor koji koristi zapostavljene snage. U razvijenijim demokracijama postaje sektor koji značajno pridonosi smanjenju nezaposlenosti, nudi rješenja za razvoj zajednice, njeguje građanski aktivizam i odgovornost.

Srž neprofitnog sektora čine udruge i volonteri. Volonteri i zaposleni u organizacijama civilnog društva zajednički mogu napraviti i čine velike stvari.

Pomažu ljudima, brinu o prirodi, o zdravlju, brinu o ljudskim pravima, njeguju tradiciju, kulturu, okupljaju sportaše amatere. Oni mijenjaju zakone, osvještavaju građane, pružaju usluge, ističu vrijednosti, pomažu i otežavaju vlastima.

Zrela demokracija ih poznaje kao partnere vlasti i profitnog sektora. Uprava ima ulogu brinuti o izvorima financiranja, regulirati poticajne zakone, sklapati ugovorne poslove s organizacijama civilnog društva i slušati njihov glas. Ponekad se bori i sukobljava s njima, ali neizostavno ostaje u odnosu koji na kraju donosi bolja rješenja za građane i društvo.

Dio civilnog društva češće ulazi u sukob s vlastima. Njihova je uloga teža i time značajnija. To su aktivisti koji se protive postojećem te traže promjene. Češće dolaze iz područja zaštite ljudskih prava i zaštite okoliša. Kulturnjaci, sportaši, socijala, zdravstvo, obrazovanje i svi ostali koji su manje aktivisti, a više pružatelji usluga, nemaju većih problema s vlastima. Onog trenutka kad se usmjere promjenama, mogu se nadati otporima.

Naša je država pokazala zrelost u razvijanju adekvatnog odnosa s civilnim društvom i to izrazila u dokumentu «Program suradnje uprave i nevladinog neprofitnog sektora», kojeg je izradila u širokoj raspravi s predstavnicima civilnog društva.

Profitni sektor u našoj zemlji, još uvijek ne prihvaća u potpunosti svoju ulogu u neposrednom povezivanju s neprofitnim sektorom i organizacijama civilnog društva. Svoju podupiruću ulogu razumiju kroz plaćanje obveznih poreza i doprinosa. Ipak, istraživanja govore, sve je više poduzetnika koji pomažu neprofitni sektor u novcu i materijalnim donacijama. Njihovi razlozi i interesi su vidljivi: osnažuju zajednicu koja postaje bolje tržište, stvaraju sebi ugled socijalno odgovornog poduzetništva, zadovoljavaju svoje privatne građanske interese.

U našoj rastućoj demokraciji pomalo se stvaraju veze među sektorima i time se razvija socijalni kapital. Organizacije civilnog društva su sve vidljivije i uvažnije. Razina potpore i uvažavanja je daleko od očekivane, ali je trend pozitivan. Uz potporu međunarodne zajednice i domaćih izvora nastala su pozitivna iskustva koja ohrabruju nove pokušaje. Jedan od pokazatelja razvoja je i rastući broj udruga u Hrvatskoj. Propisi omogućuju građansko udruživanje i registraciju udruga. Motivi leže u stvaranje boljeg društva, rješavanjem uočenih problema. Veliki broj se zasniva na radu volontera. Volontiranje tako postaje prostor za afirmaciju ljudi koji bi inače ostali na periferiji društvenog života. Volontiranjem se čine pozitivne promjene u

društvu. Volontiranjem se stvaraju konkretne vrijednosti koje su objektivno mjerljive. Primjer Velike Britanije govori o prepoznavanju značaja volontiranja. Oni su izračunali da oko 8% društvenog bruto proizvoda daje volonterski rad. Uz lako vidljive psihološke, socijalne i ekonomske koristi od volontiranja, trud na razvijanju i isticanju vrijednosti volontiranja je, čini se, u potpunosti opravdan.

Boljem razumijevanju volonterstva pomažu definicije i objašnjenja. Jedna od njih je: "Volonterski rad je neplaćeni, slobodno izabrani rad koji se obavlja u okviru organiziranih okolnosti, u korist drugih i/ili društva, a osobe koje izvršavaju te zadatke ne ovise o njima za vlastito uzdržavanje"



1.2 Europska povelja o volonterizmu (1998.) definira volonterski rad kao:

djelatnost u interesu ljudi

djelatnost koja nije motivirana financijskim interesom

djelatnost koja se odvija na lokalnoj ili nacionalnoj razini

djelatnost koja je dragovoljna

djelatnost koja je miroljubiva

djelatnost koja je utemeljena na osobnoj motivaciji
i slobodi izbora

djelatnost koja potiče aktivnu građansku ulogu
na dobrobit zajednice

djelatnost koja potiče razvoj ljudskih potencijala

djelatnost koja poboljšava kvalitetu življenja
na načelima solidarnosti

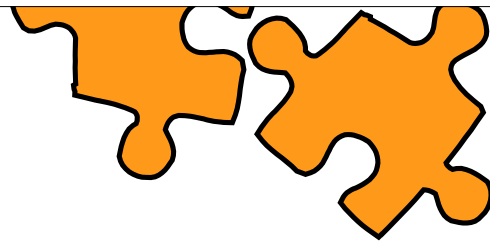
traganje za novim rješenjima u brzim promjenama društva

poticaj korištenju poduzetničkih prigoda

osnovu razvoja partnerskih odnosa između
aktera sistema blagostanja

poticaj samoorganiziranju ljudi u rješavanju problema

1.3 Zašto ljudi volontiraju



"Ako želiš izgraditi brod, ne viči na ljude da dovlače drva, ne naređuj kako da raspodjele posao i ne požuruj ih. Umjesto toga, nauči ih kako da žude za nepreglednim i beskrajnim morskim prostranstvima."

Antoine De Saint-Exupery, The Wisdom of the Sands

*Što je uspjeh?
Smijati se često i slatko;
Zadobiti poštovanje pametnih ljudi i naklonost djece;
Prihvatiti vrijednost poštene kritike i izdržati izdaju lažnih prijatelja;
Diviti se ljepoti;
Pronaći ono najbolje u drugima;
Otići s ovog svijeta nakon što smo ga malo poboljšali, zdravim djetetom, vrtnom gredicom ili lakšim socijalnim prilikama;
Saznati da je makar jedno biće lakše disalo jer si ti živjela;
Eto to znači uspjeti.*

Ralph Waldo Emerson

Razlozi volontiranja

Možda je definicija volontera koju spominje Europska povelja prevelika i previše odgovorna, pa se s njom teško poistovjetiti.

Neki bi možda i željeli nešto napraviti, a ne mijenjati društvo oko sebe ili cijeli svijet.

Ljudi volontiraju iz različitih razloga, od kojih su neki...

- kako bi ispunili vrijeme
- kako bi se odučili
- da bi netko koga vole od toga imao koristi
- da bi bili primjer djeci
- da bi upoznali ljude
- da bi se zabavili
- da bi imali cilj u životu
- kako bi usavršili određene vještine
- kako bi koristili vještine koje drugdje ne mogu koristiti
- jer su ih zamolili
- kako bi preživjeli tragediju
- kako bi bili nositelji društvenih promjena
- kako bi ispravili pogreške
- kako bi pokazali kako im je stalo
- kako bi uštedjeli novac
- kako bi bili izvan kuće
- kako bi postali dio grupe
- da bi bili uočljivi
- da bi bili korisni
- da bi bili sretni
- da bi izrazili svoja uvjerenja
- zbog tradicije
- da bi bili u formi
- zbog hobija
- da bi izbjegli usamljenost
- zbog interesa
- da bi stekli nova iskustva
- zbog mogućeg plaćenog zaposlenja
- da bi se osjećali uspješnima
- zato jer svi prijatelji volontiraju
- zbog određenog osobnog problema
- kako ne bi služili vojsku
- kako bi bili humani
- kako bi iskazali svoju nesebičnost...

U podlozi ovakvih razloga su psihološke potrebe koje teoretičari različito kategoriziraju, a odnose se na osjećaje sigurnosti, prihvaćanja, važnosti, samoostvarenja koje svi dijelimo.

1.4 Uloge u organizaciji

Kao što volonterstvo u društvu izaziva mnoga pitanja i stvara zabune, tako se i u organizacijama civilnog društva o volontiranju otvaraju dileme. Česta su pitanja: Tko je volonter, a tko član udruge? Zašto neki volonteri imaju naknadu, a neki ne? Je li predsjednica udruge volonterka? Mogu li volonteri voditi projekte u udrugama? U podlozi svih navedenih i sličnih pitanja je nerazumijevanje različitih uloga u udrugama ali i zanemarivanje činjenice da osobe i uloge nisu isto.

Uloge se u organizaciji mogu svrstati u tri kategorije: statusne, programske i radne. Statusne uloge su obično određene statutom. To su članovi i članice udruge ili njenih tijela upravljanja, predsjednice, tajnici, počasnici članovi i članice...

Programske uloge ovise o vrsti aktivnosti ili programa koje udruga provodi: savjetodavci, vozači, koordinatori, animatori, pomoćnici i slično. Uz aktivnu ulogu moguće je imati i pasivnu ulogu korisnici. Lista programskih udruga je jako duga, a ovisi o maštovitosti kreatora programa i poslovima koje su osmislili.

Radne uloge ovise o pravnoj regulativi. Obično ovise o vrsti ugovora koje udruga sklapa s izvođačima. To su zaposlenici na neodređeno i određeno vrijeme, honorarni suradnici angažirani prema ugovoru o djelu ili studentskom ugovoru te volonteri. Volonter nije vrsta posla nego uloga ovisna o radnom statusu. Volonter radi bez naknade što ga razlikuje od ostalih u ovoj skupini.

Podjela uloga po kategorijama je jednostavna i predstavlja veći problem u organizacijama. Problem nastaje kad osoba dobiva više uloga. Moguća je situacija npr. kad predsjednica udruge volontira kao savjetodavac u jednom od programa udruge i uz to npr. vodi financijsko knjigovodstvo za udrugu. Ova osoba ima dvije statusne uloge: članica i predsjednica, jednu programsku: savjetodavac i dvije radne: volonterka i honorarna suradnica.

Ovakvi primjeri nisu tako česti, ali ih ima u razvijenijim organizacijama. Česte su zabune tko su volonteri, a tko članovi. Neki članovi udruge volontiraju u udruzi, a neki samo podupiru rad bez osobne uključenosti. Različite programske uloge onih koji su radno uključeni uz naknadu i onih koji su u programu volonterski uključeni, također traže razumijevanje.



Situacija, kad istovremeno na sebi imamo više različitih košulja ilustrira «nošenje» različitih uloga u organizaciji. Prema slobodnom izboru i prema prilikama, možemo uloge u organizaciji uzimati i ostavljati. Sve su kombinacije moguće. Iznimno je važno da se ljudi ne «zalijepe» za ulogu ili da ih drugi ne ostave u ulozi kojoj više ne pripadaju. Organizacije civilnog društva su dinamične tvorevine i uloge se često mijenjaju. Uloge koje imaju najveće trajanje su članstvo i volontiranje. One ovise o osobi koja ih prihvaća ali i o organizaciji, domaćinu.

2. KAKO ORGANIZIRATI VOLONTERSKI RAD

2.1 Zašto je važno da uprava organizacije podržava uključivanje volontera

Strategija, kultura i duh organizacije ovisi o ljudima koji upravljaju. Kakve poruke stižu s te razine? Spominje li se ikad pitanje volonterskog rada?

Reći hvala nedovoljno je priznanje i ne potiče volontere na davanje većeg doprinosa. Stoga je potrebno odrediti se prema volonterskom angažmanu, uz potporu cjelokupne organizacije: predsjedništva, upravnog odbora itd.

To je jedan od većih izazova za osobu koja se bavi volonterima u organizaciji. Mnogi ne uspijevaju uvjeriti upravu u važnost uključivanja volontera.

Kako bi se različite razine u organizaciji uskladile važno je dijeliti:

·Viziju - Volonteri mogu proširiti horizonte organizaciji i osoblju. Treba ih ohrabriti u kreativnosti i inovaciji. Ako izgleda kako volonteri ne mogu puno pridonijeti radu organizacije, možda je potrebno drukčije postaviti volonterski program. Ako postoji spremnost za prihvaćanje potencijala, naći će se način da oni zažive u organizaciji.

·Uvjerenje -Volonteri su važni i dio su osoblja. Oni nisu «začin» organizaciji, već jedan od «glavnih sastojaka».

2.2 Zašto želimo volontere?

Važno se suglasiti zašto su volonteri važni, a uprava je obvezna razloge jasno izraziti. Na taj se način stvara temelj za razvoj volonterskog programa.

Volonteri ne bi trebali biti drugi izbor, privremena zamjena dok ne dođe plaćeno osoblje. Oni pružaju više od toga. Prednosti uključivanja volontera u odnosu na angažman plaćenog osoblja su slijedeće:

- Volonteri se smatraju iskrenima. Prihvaćaju ih klijenti, donatori, uprava i ostali, upravo zato što nisu plaćeni za svoj posao. To znači kako rade iz drugih pobuda i

nemaju materijalnih interesa ako zagovaraju neke ideje.

- Često je velika razlika za primatelja usluge ako uslugu pruža osoba koja to radi zato što to želi.
- Volonteri su osobe koje ulaze i izlaze iz organizacije, unoseći novu perspektivu i širok raspon znanja i iskustava. Ponekad volonteri mogu osoblju ukazati na greške zbog kojih ono «od šume ne vidi stablo» postaje stvarno.
- Volonteri šire sferu utjecaja i pristup drugima u zajednici. Čak i netko tko volontira samo jednom, upozna se s radom organizacije, čime može utjecati u svom okruženju.
- Dok se osoblje mora baviti raznim poslovima, volonteri se mogu usmjeriti na određeni problem ili osobu. Na taj način dobiva se mogućnost fokusiranja na jednu temu.
- Od volontera se može dobiti rad izvan radnog vremena, na raznim lokacijama, što u određenim situacijama može biti iznimno važno.
- Volonteri se mogu osjećati slobodnijima od plaćenog osoblja, kritizirati i javno govoriti o problemima.
- Volonteri mogu eksperimentirati s novim idejama i pristupima, koji još nemaju potporu. Volonteri su oduvijek bili pioniri u stvaranju novih usluga, makar to bilo popraćeno protivljenjem tradicionalnih struktura.
- Volonterski rad povećava financijsku vrijednost programa, iako samo provođenje volonterskog programa nikad nije besplatno.

Koje su druge, opipljivije prednosti volonterskog rada?

- Više potencijala nego što ga možete dobiti samo od plaćenog osoblja; povećan obujam usluga, više sati rada, druge ili nove vrste usluga.
- Različitost u smislu dobi, spola, obrazovanja i sl., što se odražava na različite stvari, od novog pogleda na probleme, pa do sprječavanja da osoblje postane samozadovoljno ili zatvoreno u sebe.
- Vještine koje se nadopunjavaju s onima koje osoblje ima. Volonteri bi se trebali uključivati zbog toga što osoblje ne može imati toliko različitih vještina i znanja.
- Širenje ideja i aktivnosti na zajednicu. Kada ljudi pridonose kao volonteri time ohrabruju sebe, svoje znance, rodbinu ili susjede.
- Istraživanja pokazuju da zadovoljni volonteri često postaju donatori. Podržavaju razna događanja i prikupljanja sredstava svojim prisustvom i dovodeći nove ljude.

2.3 Planiranje uključivanja volontera

Ponekad se događa da se vrijeme volontera troši uzalud, što se može spriječiti određivanjem i pripremom posla. Postavljanjem standarda pridonosi se uvažavanju volonterskog rada. Standardi određuju tko može postati volonter, na koji način se dijele zaduženja i hoće li se taj rad vrednovati. Pri tome rad volontera ne treba birokratizirati. Važno je omogućiti im iskazivanje bez sputavanja.

Za izradu plana uključivanja volontera, uprava organizacije treba posvetiti vrijeme i odgovoriti na slijedeća pitanja:

- Kakve volontere želimo?

Tko nam sada volontira? Je li to profil kojeg želimo i koji nam treba za budući rad? Trebaju li nam stručnjaci?....Prije konačne odluke najbolje je ništa ne poduzimati.

- Kakav je naš stav prema širim pitanjima vezanim uz volonterizam?

Pitamo li se kakve zadatke dajemo volonterima? Jesmo li previše zatvoreni, pa ne dozvoljavamo drugima da nam priđu? Kakav je naš imidž u zajednici? Jesmo li svjesni da riječ volonter nije nužno atraktivna drugima? Je li za nas angažiranje volontera način mobilizacije zajednice kojoj želimo pridonijeti?

- Koje poslove će volonteri raditi, a koje ne i zašto? Što očekujete da volonteri naprave?

Koji su naši ciljevi i što želimo postići s volonterima? Dobiti volontere ne znači da smo s time završili posao. Koja je svrha volonterskog rada? Što očekujemo od volontera? Kako znamo omogućavamo li volonterima doprinos na najbolji način? Kako ćemo izmjeriti njihov doprinos?

- Tko će koordinirati volonterske poslove?

Hoće li osoba iz organizacije biti određena samo za rad s volonterima ili će joj to biti dodatni posao? Koliko će ta osoba vremena raditi na tom poslu? Važna je njena bliska suradnja s upravom kako volonteri ne bi osjetili da se njihov glas ne «čuje».

- Koje resurse ćemo planirati za potporu volonterima?

Volonteri nisu besplatna pomoć. Treba imati proračun za neizbježne troškove, od poštanskih troškova, fotokopiranja, putnih troškova... Organizacija pokazuje kako misli ozbiljno raditi s volonterima kad u proračunu predvidi stavku za takvu vrstu

troškova. Osim novčanih troškova, treba razmisliti o prostoru za rad, treningu, superviziji, uporabi kompjutora i interneta.

- Je li plaćeno osoblje spremno i želi li raditi s volonterima?

Nikad ne treba pretpostaviti da ljudi znaju raditi s volonterima ili da će biti sretni ukoliko do toga dođe. Većina ljudi nije imala priliku raditi, nije čula ni naučila kako se odnositi s volonterima. Važno je biti spreman na zajednički rad i razgovarati o mogućim problemima.

Svi principi rukovođenja osobljem mogu se primijeniti i na volontere. Ali, s volonterima se ne može postupati kao s plaćenim osobljem. Možda bi bilo dobro i plaćeno osoblje tretirati kao volontere. Volonterima se omogućuje izbor, izlazi im se u susret u njihovim poslovima i radnim planovima, a nakon toga im se zahvali. Je li takav slučaj sa zaposlenim osobljem? Organizacije koje su stvorile atmosferu dobrodošlice za volontere, zaključile su da je došlo do poboljšanja i kod zaposlenika.

Jesmo li razmotrili moguće probleme i načine reagiranja na njih?

Dobro planiranje umanjuje probleme, ali neočekivane situacije uvijek se mogu pojaviti. Hoćemo li «otпустiti» volontera ako nam više ne treba? Kako ćemo reagirati ako netko od volontera napravi pogrešku? Na koji način dolazi do raskidanja ugovora?

- Kako ćemo provjeravati kakvu potporu pružamo volonterima?

Na povremenim sastancima treba utvrditi mijenja li se volonterski program i u kojem smjeru. Jesu li početni ciljevi još uvijek aktualni? Treba li što poduzeti? Treba li povećati ili smanjiti broj volontera?

- Je li plan volonterskih aktivnosti uključen u opći plan organizacije?

Pitamo li se kako volonteri mogu pomoći u novim projektima koje tek planiramo? Spominju li se volonteri u planovima organizacije? Sudjeluje li na sastancima, na kojima se donose odluke, osoba koja prati rad volontera?

- Postoji li kanal kojim se primaju informacije od volontera?

Pitamo li išta volontere? Što bi se dogodilo kada bi netko od njih imao dobru ideju? Kako bi to izložio odgovornoj osobi? Što, ako volonteri žele kritizirati? Koliko često pitamo volontere o njihovim stavovima prema predloženim projektima ili aktivnostima? Tražimo li od njih ideje za moguće projekte?

- Koliko su volonteri prepoznatljivi?

Jesmo li spomenuli volontere u godišnjem izvještaju ili u nekoj od publikacija? Na web stranicama? Upoznajemo li sve s njihovim radom, ili se o volonterima priča samo

onda kad ih tražimo, ili jednom godišnje kad im uručujemo zahvale?

- Vidimo li vezu između prikupljanja sredstava i prikupljanja ljudi?

Kada bi nam netko iznenada ponudio 100.000 kuna bili bismo oduševljeni. Što bi se dogodilo kada bi neki priznati stručnjak htio volontirati u organizaciji? Bismo li se oduševili na isti način? Osvrnimo se na način na koji se vrednuje novac, a na koji ljudi, njihovo vrijeme i talent. Kako se odnositi prema osoblju koje prikuplja sredstva, a kako prema onima koji dovode ljude? Bilo bi dobro da se financijski i volonterski aspekt razvoja međusobno podupiru.

- Pokazuje li uprava organizacije vidljivi interes za volonterski doprinos?

Uprava može dati više od verbalne pohvale. Kako bi se pratila i istaknula prava vrijednost rada volontera, važno ju je pratiti. Tražite pismeni izvještaj o volonterskim aktivnostima. Tražite povratne informacije od volontera.

Ekonomske i socijalne promjene stvaraju neizvjesnost kod mnogih neprofitnih organizacija. Volonteri se često primaju iz pogrešnih razloga. Volonteri ne bi trebali služiti kao dopuna praznine u proračunu, a organizacije bi trebale biti uistinu spremne uključiti volontere u zajednički posao s plaćenim osobljem.

Kao i kod svih vidova upravljanja, vrijeme provedeno u razmišljanju i planiranju volonterskog angažmana, ima neposredan utjecaj na kvalitetu usluga koju će volonteri pružiti. Organizacija mora brinuti o volonterima! Na njoj je odgovornost za postavljanje uvjeta za uključivanje volontera, izrađivanje vizije i vidljivo isticanje njihovog doprinosa.

2.4 Od prepreka do mostova

Zašto više ljudi ne volontira? Što ih zaustavi prije nego naprave prvi korak, ili ih natjera na povlačenje nakon upoznavanja? Ako su volontirali, zašto su prestali? Želi li organizacija više volontera, i to na duže vrijeme, treba znati koje su to prepreke.

Pokušat ćemo pokazati zašto i kako privući više volontera, iz različitih slojeva društva, te kako premostiti prepreke. Tu su i prijedlozi kako podržati volontere kad ih dobijete, kao i načini priznavanja i nagrađivanja za njihov doprinos organizaciji.

Što je to što se vidi kao prepreka volontiranju?

Mogu li ja volontirati?

Mogu li to sebi priuštiti?

Što će se tražiti od mene?

Koliko vremena će tražiti od mene?

Hoće li postupati dobro sa mnom?

Hoću li se slagati s drugima?

Ovo su neka od pitanja koja ljudi sebi postavljaju kada odlučuju hoće li ponuditi svoje vrijeme. Neki brinu kako će volontiranje utjecati na njihov život, drugi jesu li premladi ili prestari, treće zabrinjava kako će na njih gledati plaćeno osoblje, itd.

Kako drugi vide volontere i volonterski rad

Ljudi mogu imati pogrešnu sliku o tome kakva vrsta ljudi volontira, pa prema tome dolaze do zaključka «nije to za mene».

Kakva vrsta ljudi volontira? Odgovor je: svi.

Provedena istraživanja pokazuju da volontiraju žene i muškarci, stari i mladi, sve rase i vjeroispovijesti, sve etničke skupine, sve profesije.

Kada je onima koji ne volontiraju postavljeno pitanje «zašto?», glavni razlozi koje su naveli bili su: nedostatak vremena, nepoznavanje ljudi koji volontiraju, nedostatak potrebnih znanja i vještina. Oni koji su izrazili interes za volontiranje upitani su što bi im moglo pomoći u donošenju odluke. Kao najveće poticaje navodili su slijedeće: kada bi to netko tražio od mene, da mi netko pomogne početi, da su mi prijatelji ili netko od rodbine također uključeni, kad bih znao da ću unaprijediti svoje vještine i znanja, ako bih to mogao raditi od kuće, ako bih dobio nekakvu diplomu ili

kvalifikaciju.

Istraživanja su pokazala kako ljudi s manjim primanjima rjeđe volontiraju. Vjerojatno je kako za preživljavanje ulažu većinu svog vremena, pa im ne ostaje vremena za volontiranje. Neki ne mogu sebi priuštiti volontiranje ako im troškovi nisu pokriveni.

Kako premostiti prepreke?

Prepoznajte i cijenite različitost. Puno je koristi od različitih znanja, iskustava, svjetonazora.

Na taj način organizacija će:

- biti prihvatljivija volonterima, klijentima i javnosti
- bolje predstavljati društvo u cjelini
- biti spremnija odgovoriti na potrebe lokalne zajednice
- imati korist od novih ideja i svježih pristupa koje volonteri donose
- privući više klijenata i članova.

Zbog ovih razloga treba izvršiti širok obuhvat kada se traže novi volonteri. To može izazvati i probleme jer će privući ljude iz svih dijelova društva, s različitim stavovima i navikama.

Pozivanje volontera zahtijeva pomno razmišljanje i planiranje koga želite privući i zašto. Razlozi trebaju biti jasni i obrazloženi na svim razinama organizacije. Zapitajte se tko ne volontira, a bio bi od koristi. Ako takvi ljudi ne dolaze, zapitajte se zašto je to tako.

Kakvu poruku šaljete kada pozivate nove volontere? Kakvu sliku ima vaša organizacija u javnosti? Je li način na koji ih dovodite učinkovit? Ako stavljate letke, dopiru li do onih koje pozivate? Jeste li naglasili kakva je korist od volontiranja (nova znanja i vještine, iskustvo, lakša mogućnost zapošljavanja)?

Isto tako, jesu li plakati stavljeni na mjesta na koja dolaze ljudi koje tražite. Usmena predaja može biti jako korisna, ali ne treba se oslanjati samo na nju jer se na taj način dobivaju ljudi iz istih krugova.

Odbijanje volontera može biti jako teško, ali ukoliko vam takva osoba ne treba, nitko od toga ne može imati koristi. U tom slučaju je možete upoznati s ostalim mogućnostima.

Zadržavanje volontera

Ljudi se ponekad brinu kako će se s njima postupati. Organizacija mora uložiti trud

kako bi bila dobar domaćin i pripremiti se za prijam volontera. Korisno je imati pripremljena volonterska pravila. To volonterima i organizaciji daje osjećaj sigurnosti u slučaju mogućih nesuglasica. Volonterska pravila trebaju pojasniti odnos zaposlenika i volontera, kao i način prekidanja volonterskog angažmana u slučaju neispunjavanja prihvaćenih obveza. Volonterima će se time pojasniti standardi i načini postupanja u slučaju problema i pritužbi.

Uvođenje u posao

Sve volontere treba uvesti u posao i rad organizacije. Razmislite o pravljenju volonterskog ugovora i opisa radnog mjesta volontera. Iako se na taj način uvodi formalni okvir, on može koristiti objema stranama u razjašnjenju njihovih pozicija. Volonterski ugovor postavlja obveze organizacije prema volonterima, a opis posla opisuje detalje radnog mjesta i posla koji će se obnašati. Trebate naglasiti kako ovi dokumenti ne znače i namjeru zapošljavanja, da ne bi došlo do nesporazuma.

Podrška i supervizija

Volonteri trebaju dobiti podršku i superviziju. Na taj način mogu raspravljati o svojim potrebama i problemima, kao i primiti povratnu informaciju o svom radu. Nekima treba dodatna podrška, ukoliko su bez iskustva u specifičnim uvjetima. Razmislite o mentorstvu ili posebnom odnosu pojedinih zaposlenika prema volonterima. Ponekad i iskusniji volonter može biti takva «osoba za pomaganje» drugom volonteru.

Poziv na sudjelovanje u organizaciji

Volontere treba poticati na uključivanje u život organizacije. Nije ugodno ako se osjećamo kao netko tko je došao obaviti posao, a da nas nitko ništa ne pita, ili nas ne pozove na druženje koje se inače održava u organizaciji.

Priznanje

Volonteri će ostati i doprinositi organizaciji ako se s njima postupa na pravi način. To se može postići ako im se :

- zahvali i oda priznanje ili diploma prigodom nekog javnog događaja.
- omogući dobijanje novih znanja, sudjelovanje na edukacijama i sl.
- volonterski doprinos istakne u godišnjem izvještaju i drugim publikacijama koje organizacija izdaje, navodeći vrijeme, doprinos i vještine volontera koji su



2.5 Volonterski pravilnik

Većina užitaka i vrijednosti volonterskog rada proizlazi iz spontanosti, ali neke smjernice mogu pomoći poboljšanju odnosa organizacije s volonterima.

Kao pomoć u razmišljanju pri uključivanju volontera, te kako biste bili sigurni da ste na pravom putu, korisno je razviti tzv. Volonterski pravilnik. Volonterski pravilnik postavlja okvire pristupa i odluke vaše organizacije kod primanja volontera. Na taj način, osigurat ćete da svi (uključujući i najviša tijela u vašoj organizaciji) znaju zašto su volonteri uključeni, koju ulogu imaju, što mogu očekivati zauzvrat. Tako će i uključenje volontera biti puno učinkovitije.

Pri izradi volonterskog pravilnika dobro je prethodno istražiti postojeća iskustva, konzultirati se s volonterima i zaposlenima, napisati ukratko prijedloge i podijeliti ih svima koji će o tome odlučivati kako bi ih razmotrili i prilagodili.

Primjer volonterskog pravilnika

1. Uvod

Naša organizacija želi(izjava o misiji)

U skladu s misijom želimo uključiti volontere kako bi:

- osigurali naše usluge u skladu s potrebama naših korisnika
- dobili nove vještine i perspektive
- povećali kontakte sa zajednicom u kojoj radimo

2. Principi

- Naša organizacija će osigurati pravilno uključivanje u sam rad organizacije.
- Naša organizacija ne želi uključiti volontere kako ne bi plaćala postojeće osoblje.
- Naša organizacija očekuje od svog osoblja suradnju s volonterima.

3. Praktične smjernice

Uključivanje

Sa svim potencijalnim volonterima će se obaviti razgovori kako bi saznali što bi oni htjeli raditi, koje su njihove vještine, koliko su pogodni za određeni posao i kako se njihov potencijal najbolje može iskoristiti.

Volonterski ugovor

Svaki volonter treba prihvatiti ugovor u kojem organizacija navodi što mu ona pruža, a što se očekuje zauzvrat.

Troškovi

Volonteri će imati plaćene putne i ostale troškove. Volonteri koji rade više od 5 sati dnevno, imaju pravo na plaćeni obrok.

Upućivanje i trening

Svi volonteri će biti upoznati s organizacijom i njihovim radnim mjestom. Trening će biti osiguran, ukoliko je potreban.

Upute sadržavaju:

- opće informacije o organizaciji, uključujući njenu viziju i misiju
- informacije o organizacijskoj strukturi i važećim pravilima
- pojašnjenje opisa radnog mjesta i očekivanih rezultata
- upoznavanje s osobama s kojima će surađivati
- specifičnu obuku za posao kojeg bi volonter trebao obavljati
- obilazak radnog prostora i upoznavanje s kulturom organizacije i praktičnim stvarima (gdje se ostavljaju kišobrani, gdje je prostor za pušenje, kuhanje kave)

Potpورا

Svi volonteri trebaju dobiti osobu za kontakt. Također im treba osigurati superviziju kako bi dali povratnu informaciju, kako bi se razgovaralo o budućim poslovima i raščistile moguće nesuglasice. Organizacija koja želi uključivati volontere u svoj rad, mora imati osobu (ili više njih) odgovorne za njihovu koordinaciju, superviziju, nadzor i evaluaciju.

Koordinator volontera treba biti uključen u sve faze razvoja volonterskih projekata

jer treba poznavati njihovu ulogu, položaj, očekivanja i odgovornosti. Bez obzira je li koordinator volontera plaćena ili volonterska pozicija, ta osoba treba biti educirana o poslovima koje volonteri obavljaju, ciljevima organizacije i projekta, a uz to i o oblicima potpore volonterima. Prepoznavanje pravih potreba i briga o njihovom zadovoljenju, jedan je od osnovnih načina "plaćanja" volontera za njihov angažman.

Pravo glasa

Volonteri će se ohrabriti u iznošenju svojih ideja i stavova o stvarima koje se tiču organizacije.

Osiguranje

Volonterima će se platiti osiguranje kod obavljanja poslova koji to zahtijevaju.

Ravnopravan odnos

S volonterima će se postupati na isti način kao i s drugim osobljem.

Rješavanje problema

Kako bi prepoznati i rješavali probleme čim se oni pojave, razrađena je procedura kojom se definira kako postupati u slučaju prigovora na volontera, ili od strane volontera.

Povjerljivost informacija

Volontere vežu ista pravila o povjerljivosti kao i plaćeno osoblje.



2.6 Volonterski ugovor

Volonterski ugovor pomaže i organizaciji i volonteru u pojašnjenju očekivanja. Dati primjeri sadrže nove standarde o tome kakav taj odnos treba biti.

Ovi primjeri volonterskih ugovora su polazište za sastavljanje ugovora koji će odgovarati pojedinoj organizaciji. Prvi primjer je formalniji i detaljniji od drugog.

Volonterski ugovor je obično dio paketa dokumenata, koji uključuju volonterski pravilnik i opis posla.

PRIMJER 1

Ovaj Volonterski ugovor opisuje aranžman između (*ime organizacije*) i (*ime volontera/volonterke*). Želimo Vas uvjeriti da cijenimo Vaš interes i namjere, te ćemo dati sve od sebe kako bi Vaša volonterska iskustva bila ugodna i korisna.

Prvi dio: organizacija

Vaša uloga je (*navedite prirodu i elemente posla*) i počinje od (*navedite datum*). Taj rad je posvećen (*navedite kako rad pomaže organizaciji*). (*Ime organizacije*) se obvezuje na slijedeće:

- **Upoznavanje i obuka:** Osigurat ćemo adekvatno upoznavanje S RADOM [*Ime organizacije*], osoblje, vašu ulogu i obuku koja je potrebna za obavljanje tog posla.
- **Supervizija, podrška i fleksibilnost:** Kako bi se pojasnili naši standardi koje očekujemo i kako bi vas se ohrabrilo u njihovom postizanju. Da bi osigurali osobu koja će se redovno susretati s vama, kako bi raspravili o poslovima i mogućim problemima. Kako bi dali sve u razvijanju vaše uloge kao volontera
- **Troškovi:** Plaćeni troškovi dolaska i odlaska do [*naznačiti mjesto rada*] i za vrijeme rada. Trošak toplog obroka u iznosu do [] kn uz predočenje računa. [samo za redovne volontere koji rade minimalno 5 sati dnevno]. Trošak posebne odjeće / obuće ukoliko je potrebna.

- **Zdravlje i sigurnost:** Omogućavanje adekvatne obuke i informacije koje su vezane uz zdravlje i sigurnost.

- **Osiguranje:** Osiguranje za vrijeme obavljanja poslova.

- **Jednakost:** U odnošenju prema zaposlenom osoblju kao i s volonterima.

- **Problemi:** Pokušati riješiti sve probleme i teškoće za vrijeme volontiranja na zadovoljavajući način. U slučaju kad se problem ne može riješiti, ponuditi mogućnost rasprave u skladu sa svim pravilima.

Drugi dio: volonter

Ja, (ime volontera/volonterke) prihvaćam:
Pomagati [*ime organizacije*] u [*navedite poslove*];

Vršiti svoju volontersku ulogu u skladu sa svojim mogućnostima;

Slijediti procedure i standarde organizacije: u odnosu prema drugima, poslu, volonterima, klijentima ...;

Poštovati povjerljivost informacija o organizaciji i klijentima;

Poštovati dogovoreno vrijeme i na vrijeme javljati svoj eventualni izostanak;

Vrijeme koje stavljam na raspolaganje je

Ovaj ugovor nije pravno važeći, nego moralno obvezujući. Može biti raskinut u bilo koje vrijeme, od bilo koje uključene strane i nije ugovor o zapošljavanju.

PRIMJER 2

Volonterski ugovor

Volonterski rad je iznimno važan i cijenjen. Nadamo se kako ćete uživati u Vašem djelovanju i osjećati se dijelom naše organizacije i tima.

Ovaj ugovor govori što možete očekivati od nas, i što mi očekujemo od Vas. Želimo biti prilagodljivi, zato Vas molimo da nam ukažete na promjene koje želite napraviti.

Mi, (ime organizacije), napraviti ćemo sve:

- kako bi vas upoznali s načinom rada i vašom ulogom, te ćemo Vam osigurati potrebnu obuku,
- kako bi osigurali redovne sastanke na kojima možete reći jeste li zadovoljni organizacijom posla i kako biste dobili povratne informacije,
- osoba kojoj ćete se obraćati je [.....],
- kako bi cijenili vaše sposobnosti, osobnost i iskazane želje, te ćemo učiniti sve kako bi vam izašli u susret,
- kako bi vam pokrili troškove prijevoza,
- kako bi se konzultirali s vama i informirali vas o mogućim promjenama,
- kako bi vam osigurali siguran radni prostor,
- kako bi se odnosili na ravnopravan način,
- kako bi riješili sve probleme po utvrđenoj proceduri.

Ja, [ime volontera/volonterke], slažem se i nastojat ću na najbolji način:

- raditi pouzdano i u skladu sa svojim mogućnostima i na vrijeme upozoriti na sve probleme koji se mogu javiti,
- slijediti pravila i procedure organizacije: ravnopravnost, povjerljivost informacija.

Ovaj ugovor nije pravno važeći, nego moralno obvezujući. Može biti raskinut u bilo koje vrijeme, od bilo koje uključene strane i nije ugovor o zapošljavanju.

2.7 Opis radnog mjesta volontera

Svaki volonter trebao bi dobiti pisani opis radnog mjesta prije nego što započne s radom. Međutim, opis radnog mjesta ne bi trebalo početi pisati dan prije nego što volonter počinje raditi. Ugovor obuhvaća puno više od jednostavnog popunjavanja rubrika u obrascu.

To je prilika za razumijevanje mjesta volontera u organizaciji, njihove uloge u zajednici, te prilika za promišljanje o svemu što treba pripremiti i tko je potreban za posao kojeg treba obaviti.

Možete početi s odgovorima na sljedeća pitanja

- Koja je uloga programa u koji se uključuju volonteri u ostvarenju misije vaše organizacije?
- Što spada u odgovornost plaćenog osoblja?
- Što ne biste mogli napraviti, ili što ne biste mogli dobro napraviti bez pomoći volontera?
- Kada se ti zadaci trebaju obaviti?
- Gdje se ti zadaci trebaju obavljati?
- Koje vještine, osobine i kvalifikacije su potrebne kako bi se obavili navedeni zadaci?

Opis radnog mjesta volontera je važan :

- za volontera, kako bi znao što se od njega očekuje,
- za zaposleno osoblje, da bi razumjeli područja odgovornosti,
- za organizaciju, glede vrednovanja uloge i doprinosa volontera kao i njihovog mjesta u organizaciji.

Opis radnog mjesta bi trebao sadržavati:

- naziv radnog mjesta (riječ "volonter" nije naziv radnog mjesta)
- opis svrhe i odgovornosti tog radnog mjesta
- očekivane rezultate (kako će volonter i organizacija znati da su na pravom putu i da se posao dobro obavlja)

- poziciju osobe koja će koordinirati i nadzirati rad volontera
- izvještavanje (kakvi izvještaji se očekuju od volontera i kada)
- vremenski okvir u kojem je potrebno završiti određeni posao
- popis kvalifikacija potrebnih za to mjesto

Dobro definirani opisi posla su osnova uključivanja volontera.

Ako ne znate kakve volontere tražite, vjerojatno ih nećete ni naći. Nađete li ih, vjerojatno ih nećete prepoznati.

2.8 Dovođenje volontera

Dobiti prave osobe (i u dovoljnom broju), jedan je od osnovnih izazova u radu s volonterima. Prikupljanje volontera je šansa za osvježavanje i poboljšavanje rada organizacije. Dobar ishod će ovisiti o pozitivnom pristupu, jasnom načinu razmišljanja i kreativnosti.

Zapamtite, većina ljudi koji još nisu volontirali, nisu to uradili jer ih nitko nije ni pitao. Iako se smatra kako je dostatno imati samo dobru volju i krenuti u kampanju, prvo je potrebno napraviti dobru pripremu. Prije pozivanja volontera treba biti jasno zašto ih se poziva, što bi trebali raditi, kako će im se pružiti podrška, ili kakva je procedura njihova odabira.

Pozivanje volontera

Pozivanje volontera može izgledati poput oglašavanja (pokušavate «prodati» korist od volontiranja u vašoj organizaciji), stoga je bitno imati jasnu poruku.

Priroda poruke ovisi o vrsti vaše organizacije kao i posla kojeg bi volonteri radili.

Uglavnom, poruka treba sadržavati:

- što je volonterski rad
- što vaša organizacija radi
- kako novi volonter može pomoći
- kako saznati više o svemu

Ova četiri elementa osiguravaju dobru informiranost, motiviranost kao i proces uključivanja

U kreiranju poruke važno je znati moguće motive zainteresiranih za volontiranje. To može biti:

- pripadnost organizaciji ili zadatku, tako da je važno naglasiti kako će njihov doprinos napraviti razliku
- susretanje novih ljudi
- usvajanje vještina
- prilika za iskorištavanje njihovih vještina; neki ljudi žele podijeliti svoja znanja i vještine u svrhu dobra
- održavanje aktivnim, što je često važno starijim osobama

Postati volonter može biti teška odluka. Osoba ne mora biti sigurna u što se upušta i može biti zabrinuta, jer možda neće zadovoljiti potrebe ili će zahtjevi biti viši od onoga što je ona spremna pružiti. Prilikom pozivanja i uključivanja novih članova dobro je biti prilagodljiv.

Korisno je ponuditi im mogućnost da probaju posao, koji im se nudi, kako bi se na taj način osoba i organizacija bolje upoznali. Vjerojatno će trebati malo vremena kako biste pronašli ono što možete ponuditi toj osobi i otkriti u čemu je ona najbolja.

Ideje za dovođenje volontera

Nakon pažljivog promišljanja, izrade pravilnika, ugovora, opisa posla, pripreme za prijemni razgovor, može se krenuti u dovođenje novih volontera. Načini su različiti i svaki od njih ima svoje prednosti.

Usmena predaja

Većinu volontera dovedu zaposlenici, članovi, podržavatelji ili volonteri. Dobro je obavijestiti sve poznate da se traže volonteri i što im se nudi. Poželjno je nabrojiti sve osobe koje članovi organizacije poznaju. Korisno može biti i identificiranje mogućih kontakata u zajednici.

Za: Usmena predaja je još uvijek najbolji način privlačenja volontera, posebno je uspješna u manjim zajednicama.

Protiv: Na ovaj način vjerojatno ćete dobiti slične osobe kakve već imate u organizaciji postojeći volonteri uglavnom traže osobe slične njima samima, na taj način nećete dobiti različiti profil ljudi.

Tiskani materijal

Plakati mogu raširiti vašu poruku široj publici. Leci i posteri su zgodan i atraktivan način za informiranje potencijalnih volontera.

Kada dizajnirate tiskanu informaciju zapamtite principe poruke za privlačenje volontera. Neka bude jednostavna i neka odražava prirodu volontiranja. Također trebate imati na umu ciljanu skupinu kojoj se obraćate.

Razmislite o stavljanju tiskanog materijala na:

- škole i fakultete
- biblioteke
- javne ustanove
- ambulante
- sportske i zabavne centre
- religijske centre
- trgovine
- kafiće
- zavode za zapošljavanje.

Za: Tiskane informacije mogu biti ciljane za određene skupine; učinkovito dizajnirani materijal daje pozitivnu sliku o vašoj organizaciji; tiskanje je cijenom postalo dostupno.

Protiv: Tiskani materijal se zadržava duži period ; osoba vam se može javiti dugo nakon što ste već zadovoljili svoju potrebu za volonterima; posteri i leci nemaju velik utjecaj ukoliko osobe već ne znaju za vašu organizaciju.

Volonterski centar

Za sada, u RH postoje četiri volonterska centra koji ljude upućuju organizacijama koje trebaju volontere. Adrese i telefone možete pronaći u ovom priručniku.

Za: Centri pružaju izvrstan način privlačenja; osobe koje vam pošalje centar imat će osnovne podatke o vrsti posla za koje tražite volontere; centri mogu pružiti puno dobrih savjeta glede volontiranja.

Protiv: Centri vam neće ponuditi trenutna rješenja, oni ovise o ljudima koji im se jave; centri ne pokrivaju sva područja.

Razgovori

Kada pronađete mogući izvor novih volontera treba im prenijeti poruku.

Prezentacija volonterskog programa može zahtijevati određeno vrijeme treba uvjeriti školski odbor, direktora firme i sl. da su vaše informacije važne. To može dati dobre rezultate.

Pokušajte biti što kraći i jasniji u razgovoru i pozivu osobama kojima nudite volontiranje. Zapamtite principe poruke za uključivanje volontera!

Vizualna sredstva, slike ili video materijal mogu pomoći prezentaciji, ali najučinkovitijom i najkorisnijom je čine prisustvo klijenta ili volontera. Ponesite tiskani materijal kao potporu onoga o čemu govorite. Na taj način dajete ljudima priliku razmisliti o svemu prije nego li donesu konačnu odluku. Objasnite im kako se mogu uključiti, ili kako mogu saznati više ukoliko su zainteresirani.

Događanja

Događanja poput Volonterskih dana su odlična šansa za dovođenje novih volontera. Možete postaviti štand i angažirati osobu koja će skretati pozornost na vašu organizaciju te davati informacije.

Postoje mnoga mjesta i događanja koja možete iskoristiti za postavljanje štanda:

- najprometnija ulica (vjerojatno će vam trebati dozvola)
- biblioteke
- lunaparkovi
- različiti sajmovi
- autobusne ili željezničke stanice.

Za: Svi vas mogu primijetiti; dana je mogućnost razgovora licem u lice

Protiv: Može značiti puno posla bez garancije ostvarivanja koristi; može biti skupo i zahtjevno u pogledu utrošenog rada

Lokalni tisak i radio

Događanja poput Volonterskih dana pružaju također, mogućnost prisustva i praćenja od strane lokalnih medija.

Pokrivanje od strane lokalnih medija mijenja se od kratkih crtica do ilustriranih članaka. Pokušajte izgraditi dobar odnos s čelnicima lokalnih novina i radijskih stanica, naglašavajući učešće lokalne populacije u pomaganju zajednice. Stalno informiranje o vašoj organizaciji, njenom radu i volonterima, često pomaže stvaranju dobre slike o vama, pa tako i samom dovođenju volontera. Medijsko praćenje može biti prepoznato i kao forma javnog priznanja volonterskom radu.

Možete također, oglasiti potrebu za volonterima u lokalnom tisku. Istražite koja vrsta ljudi će vidjeti vaš oglas. Oblikujte ga tako što ćete istaknuti vještine i iskustva koja se

mogu dobiti od tih ljudi. Iako je oglašavanje skupo, većina medija za ovakvo oglašavanje daje 50% popusta. Oglasi uglavnom privuku veliki broj ljudi.

Postoji veliki broj specijaliziranih medija u kojima bi se mogao pojaviti članak o vama:

- oglasne novine raznih firmi

- profesionalni i trgovački žurnali

Ako razmatrate mogućnost stavljanja oglasa trebate:

- osigurati da oglas utječe na različitosti lokalne zajednice

- konzultaciju s drugim organizacijama koje su već oglašavale

- provjeriti područje i tiraž novine

- tražiti popust pri oglašavanju.

Prikupljanje «šarolikog» osoblja

Raznolikost može biti važna kako bi udovoljili potrebama svojih korisnika i postigli veću kvalitetu usluga.

Mladi

Novija istraživanja ukazala su na «listu želja» zbog kojih mladi ljudi žele volontirati.

Fleksibilnost - najvažniji faktor, povezan s vremenom i obavezama koje se traže

Legitimitet - treba im poželjna slika ideje volonterskog rada

Dostupnost - mnogi jednostavno ne znaju kako volontirati ni kome se obratiti

Iskustvo - mladi traže relevantno, korisno iskustvo i priliku za učenjem

Male nagrade - istražite što je ono što bi ih moglo učiniti zadovoljnim

Različitost - u smislu vrste posla i razine odricanja

Organiziranost - volonterski rad treba biti učinkovit ali ne i strogo formalan

Smijeh - volontiranje mora biti zabavno!

Nezaposleni

Nezaposleni obično mogu puno pridonijeti. Ali ne smiju ugroziti svoje interese.

Volontiranjem imaju priliku steći nove vještine i iskustvo, a na taj način su u kontaktu s poslom i obvezama. Oni uglavnom traže volonterske poslove koji im mogu pomoći u potrazi za poslom ili im biti od koristi u stjecanju potrebnog iskustva.

Selekcija

Za neke poslove selekcija može biti vrlo neformalna - uvodni razgovor o poslu i o potencijalnom interesu volontera. Ukoliko uloga uključuje veći stupanj

odgovornosti, (rad s ljudima, novcem, opasnom aparaturom) selekcijska procedura mora biti formalna.

Slijede neki od elemenata procedure koje je potrebno obaviti prije selekcije: popunjavanje prijavnog formulara, intervju, pribavljanje preporuke, dokaza o nekažnjavanju, liječničkog uvjerenja...

Prijavni formular može sadržavati pitanja sljedećeg tipa:

Zašto ste se javili baš nama? Koji posao, koji ste do sada obavljali, (plaćeni angažman ili dobrovoljni) vam se najviše svidio? Zašto? Koji posao vam se najmanje svidio? Zašto? U koje doba dana najradije radite? Koliko vremena možete posvetiti dobrovoljnom radu? Kako zamišljate svoj dobrovoljni rad? Što mislite da biste mogli raditi kod nas?



2.9 Potpora




Svi volonteri trebaju potporu, a ona ovisi o vrsti posla i o njihovim potrebama. Ključni elementi potpore mogu obuhvaćati:

- opis posla
- rješavanje problema jasne procedure kako riješiti moguće probleme
- obuka svakome se treba omogućiti trening potreban za izvršenje posla
- priznanje jasni načini za priznanje doprinosa svakog pojedinca
- supervizija određeno vrijeme za razgovor i planiranje

Supervizija je unaprijed dogovoren vremenski period koji ćete provoditi u razgovoru s volonterom na temu njegovog volonterskog angažmana. To je način kako ukazati na poboljšanja, postavljanje ciljeva, rješenje mogućih probleme i pružanje povratne informacije. Pohvale su uvijek izuzetno važne!

Može biti korisno razmotriti razne vrste motivacije koje volonteri mogu imati npr. netko želi pomoći dobroj akciji, steći neka iskustva, ili susresti nove ljude. Ukoliko možete zadovoljiti motive pojedinog volontera, imate najbolje šanse od volontera dobiti maksimum njegovog doprinosa.



2.10 Kako motivirati volontere

Poznavati motiv, razlog ili potrebu, s kojom volonter dolazi nudeći svoj rad, iznimno je važno. Tajna je u postizanju zadovoljstva volontera u uvjetima koje ima organizacija. S druge strane, i organizacija mora zadovoljiti svoje potrebe, obaviti dobro posao, ostvariti željeni utjecaj na zajednicu, stvoriti ugodnu i uspješnu radnu atmosferu i dobre odnose.

Kako bi slijedili motive i potrebe volontera, želeći ih ohrabriti i zadržati, učinite sljedeće:

Dajte im posao koji odgovara njenim ili njegovim osobinama. Ako je netko došao volontirati radi druženja, nije mu uputno dati posao u kojem je sam - na primjer sređivanje administracije, dežurstva i sl. Ukoliko ste dobili tihu, povučenu osobu koja rado radi sama, nemojte joj dati vođenje grupe korisnika. Ako je netko dinamičan, fizički aktivan, nije dobro da dugo sjedi u kancelariji.

Potaknite ih i nagradite u skladu s njihovim motivima i potrebama. Ukoliko ste dobili stručnjaka koji ima malo vremena, koji često putuje, nećete mu zahvaliti izletom. Ukoliko ste dobili volonterku ili volontera koje vuče želja za uspjehom, pažljivo ćete pratiti njihovo postignuće, primijetiti ga i pohvaliti. Ako imate volontere kojima je druženje važno, pozvat ćete ih na zabave, svečanosti, izlete.

U otkrivanju osobina, potreba, pravih pristupa i načina postupanja prema volonterima utrošit će se dosta vremena, bit će pogrešaka među brojnim pokušajima. Važno je ne zanemariti različitosti postupajući prema svima jednako.

Organizacija u očima volontera

Organizacija sama po sebi privlači i motivira volontere svojim različitim aspektima svrhom postojanja, programima i aktivnostima, ugledom koji ima. Posao kojeg volonter u organizaciji obavlja, važan je kao i korist koju od toga ima. Ponekad je bitna i njihova mogućnost utjecanja na vođenje organizacije.

Ukoliko volontiranje traje duže vrijeme, volonteri daju prednost različitim stvarima. Rezultati jednog istraživanja govore o četiri stadija u kojima se faktori motivacije mijenjaju na sljedeći način:



Glavni Faktori Motivacije	<i>Prvi stadij</i> Početni pristup (do mjesec dana)	<i>Drugi stadij</i> «Medeni mjesec» (1-3 mj.)	<i>Treći stadij</i> Uhodanost (6-24 mj.)	<i>Četvrti stadij</i> Dugoročnost (12-24+ mj.)
Sama Organizacija	1	2	4	2
Realna/očekivana Korist	2	1	2	3
Zadatak ili Posao	3	3	1	1
Vodstvo ili Menadžment	4	4	3	3

Na prvom se mjestu nalazi organizacija, nakon toga pažnja se usmjerava na prednosti koje volonter ostvaruje, a zatim najvažniji postaje posao. Prilika upravljanja organizacijom nikad nije osobito bitna, a sama organizacija važna je u početku, kao i u slučaju dugoročnog volontiranja.

Pogled volontera na volontiranje i organizaciju domaćina važan je njima samima, ali je još važniji organizaciji. Postignuto zadovoljstvo i dobar glas kojeg volonteri prenose, dobar su razlog za brigu i pozornost o njihovim motivima i motiviranju.



2.11 Rad s osjetljivim korisnicima

Postoji puno stvari na koje treba misliti prilikom uključivanja volontera u rad s ranjivim korisnicima (npr. djeca, stariji ljudi, mentalno bolesni). Uključivanje volontera treba pažljivo organizirati, a svaka razina rukovođenja treba biti precizirana: selekcija, podrška i vođenje.

2.12 Rješavanje problema

Trebate biti spremni prepoznati i suočiti se s mogućim problemima koje volonteri mogu imati ili prouzročiti. Supervizija je dobar način, ali trebate osmisliti i načine za praćenje rada volontera. Pojavljivanje problema je neizbježno. Kako ćete se suočavati s njima ovisi o prirodi posla. Dobar način je početi neformalno, ali treba imati jasne disciplinske procedure koje ćete upotrijebiti ukoliko bude nužno.

2.13 Troškovi

Ukoliko ne snosite troškove koje volonteri imaju prilikom rada, onemogućili ste uključivanje onih koji sebi to ne mogu priuštiti. To ozbiljno narušava princip jednakosti i otežava vam dovođenje volontera.

Trebali bi nadoknaditi sve nastale troškove. Uobičajeni troškovi koji se ne smatraju naknadom ili dohotkom za utrošeni rad su:

- trošak odlaska / dolaska na mjesto volontiranja
- trošak puta koji se odnosi na volonterski rad
- trošak obroka za vrijeme volontiranja
- poštanski i telefonski troškovi (ukoliko su vezani za volontersko djelovanje)
- odjeća ili oprema (ukoliko je potrebna za obavljanje neke djelatnosti npr. zaštitne rukavice).

Savjetujemo da volonterima napomenete uzimanje računa za troškove koji su povezani s njihovim radom. Na taj način, oni kojima su ta sredstva potrebna neće se osjećati neugodno. Ukoliko netko ne želi nadoknadu troška, može je vratiti kao donaciju.



2.14 Odnos između volontera i plaćenog osoblja

Za stvaranje ovog odnosa ne postoje trajna ili brza rješenja. Upute koje slijede, samo su praktičan vodič koji bi trebao pomoći izbjegavanju mogućih nesporazuma i teškoća što otežavaju odnos volontera i plaćenog osoblja.

1. Volonterska aktivnost treba biti nadopuna radu plaćenog osoblja, a ne njegova zamjena

Kao opći princip, volonteri ne smiju biti zamjena za plaćeno osoblje, niti na bilo koji način ulaziti u područje plaćenog osoblja. Iako nije moguće jasno odrediti koja vrsta rada je pogodna za volontere, a koja za plaćeno osoblje, praktične implikacije ove tvrdnje trebale bi se razraditi na lokalnoj razini. Uključivanje volontera u rad može dovesti do toga da organizacije dobiju veću ulogu u pružanju usluga u zajednici. No zbog toga volonteri ne smiju biti jeftin izvor rada kako bi se smanjili troškovi. Također moraju imati ugovore kako bi se onemogućilo iskorištavanje i volontera i plaćenog osoblja.

2. Volonterski rad ne smije ugrožavati rad plaćenog osoblja niti profitnog sektora

Ponekad, volonterska aktivnost bez potrebne konzultacije ugrožava posao plaćenog osoblja i/ili ima negativne posljedice na njihovu zaradu. Takve aktivnosti, iako s dobrom namjerom, mogu samo dovesti do lošije usluge i problema u odnosu s profitnim sektorom. Ponekad se organiziranjem volonterskih usluga može utjecati na interese plaćenog osoblja, tj. profitnog sektora. U takvim slučajevima, treba doći do pregovora među relevantnim organizacijama, kako bi se došlo do sporazuma koji bi štitio interese i volontera i profitnog sektora.

3. Svaka promjena razine volonterske aktivnosti treba biti unaprijed dogovorena među zainteresiranim strankama

Kako je stanje potreba u pojedinim sredinama promjenjivo, potpuni pregovori među organizacijama, sindikatima i predstavnicima volontera su nužni. Ako je moguće, u pregovore treba uključiti predstavnike korisnika. Na taj način, može se doći do dogovora koji bi uvažavao sve činjenice i koji bi bio zadovoljavajući za sve uključene strane.

4. Dogovor o prirodi i okviru volonterske aktivnosti treba obznaniti svim zainteresiranim strankama

Jako je važno bilo koji dogovor o uključivanju volontera jasno razložiti svim strankama i na svim razinama uključenih organizacija. Na taj način, može se obznaniti dogovor postignut među profitnim sektorom i organizacijama koje uključuju volontere.

5. Volonterima treba pokriti njihove troškove

Volonterima treba pokriti troškove koje mogu imati u obavljanju svog posla. Na taj način nisu u financijskom gubitku dok pružaju usluge. Posljednjih godina, u brojnim načinima rada s volonterima, eksperimentira se s idejom isplaćivanja manjih iznosa, kako bi se na taj način dodatno motivirali dugoročni volonteri i kako bi se volonterski rad učinio pristupačnijim osobama s niskim primanjima. Ne postoji generalni dogovor o ovoj temi. Jedni drže kako je moguće ostvariti prostor za novčanu nagradu te da isplata određenih sredstava za volonterski rad bude prihvatljiva. Drugi drže kako isplata naknade mijenja odnos onog koji daje i onog koji prima, te se glede toga ne bi trebao isplaćivati nikakav iznos. Međutim, svi se slažu da se isplata naknade volonterima ne smije iskoristiti kao razlog za smanjivanje ugovorenog iznosa za rad plaćenom osoblju.

6. Mora postojati jasan mehanizam za rješavanje problema među osobljem i volonterima

Važno je imenovati osobu koja je zadužena za koordinaciju volonterske aktivnosti unutar organizacije, a kojoj se i volonteri i osoblje može obratiti ukoliko se pojave poteškoće. Isto tako, u organizaciji treba postojati osoba koja će služiti kao veza s volonterima i s volonterskim koordinatorom. Ako volonteri rade samo onaj posao za koji su zaduženi, problemi se neće javiti. Svaka promjena u njihovom poslu treba biti dogovorena među uključenim stranama.

Problemi se lakše mogu riješiti kada je razvijena komunikacija među osobljem i volonterima.

7. Nađe li se volonter u situaciji napraviti nešto za što smatra da kao volonter ne bi morao učiniti, treba razgovarati sa svojim voditeljem, koji bi taj problem imao raspraviti sa zaduženom osobom iz organizacije

Ukoliko bi se sve razine organizacije upoznale s ugovorom o radu volontera, takve bi se situacije mogle izbjeći. U ovakvim slučajevima, volonter bi trebao imati pisani dokument o ugovorenom opisu svog posla.

2.15 Evaluacija volonterskog programa

Upravo je završila godina i tražite načina za evaluaciju volonterskog programa. Kako pronaći prave pokazatelje i norme za:

- 1) broj ljudi koji su se obratili u svezi volontiranja, u odnosu na one koji su došli na sastanak;
- 2) broj ljudi koji su došli na sastanak i postali volonteri;
- 3) godišnji porast broja volontera; i
- 4) godišnje opadanje broja volontera.

Ova pitanja nažalost pretpostavljaju postojanje takve baze podataka kakvu je teško iskrenirati. Raznolikost poslova kojima se volonteri bave čini nemogućim stvaranje mjernog instrumenta koji bi bio relevantan. Na primjer, biste li pokušali napraviti istu usporedbu između medicinske sestara, rudara i astronauta? Naravno da postoji Zavod za statistiku, ali nitko ne pokušava pronaći standard za sve kategorije zaposlenika.

Nadalje, činjenice poput onih je li se program «povećao» ne moraju nužno mjeriti i učinkovitost! Mnogi programi bi mogli ukinuti pola svojih volontera i ostati samo na onima koji su najkvalificiraniji u pomaganju. Opadanje se ne mjeri duljinom trajanja volonterskog uključivanja, već se uspoređuju podaci koliko su volonteri sami rekli da će ostati, s onima koliko su stvarno ostali.

Ovdje su neke sugestije:

1. Ne tražite vanjsku validaciju vašeg programa. Artikulirajte razumne, mjerljive

ciljeve za posao na koji ćete primiti volontere. Na primjer, umjesto «želimo porast od 20 % u sljedećoj godini», probajte: «sljedeće godine želimo imati dovoljno kvalificiranih volontera kako bi odgovorili na 90% zahtjeva». Vidite razliku?

2. Ako se želite usporediti s drugima, nađite organizaciju sličnu vašoj (ili koja radi na istom polju). Kontaktirajte takve organizacije i pokušajte se usporediti s njihovim podacima.

3. Možda bi bilo najbolje uspoređivati vlastite podatke iz prethodnih godina. Pa ako je 70% volontera ostalo prošle godine, koliki postotak želite za sljedeću godinu te obrazložite.

Još neke stvari o kojima trebate razmisliti :

- Jeste li započeli godinu definirajući što je to što bi volonteri trebali postići? Većina evaluacija se radi na kraju, a tada je kasno. Podatke je moguće usporediti jedino ukoliko imate nešto s čime ih uspoređujete. Možda ste udvostručili broj volontera, ali je li ih trebalo utrostručiti?

- Jednako važno prikupljanju podataka je njihova ispravna analiza. Na primjer, ako otkrijete da je 50% volontera otpalo nakon pola godine, trebate vidjeti zašto je do toga došlo. Ne možete tražiti koliki je postotak opadanja normalan. Na taj način krivnja se u startu implicira na volontere, a ne na okruženje u kojem rade. Nakon što ste vidjeli vaše podatke, korisno ih je usporediti s podacima drugih koje rade sličnu stvar. Na primjer: Jesu li i drugi imali podatke koji govore kako srednjoškolci nerado volontiraju zbog problema prijevoza? Kako se drugi suočavaju s volonterima koji su u podmaklim godinama i možda nisu u punoj snazi? Iako se podaci drugih ne mogu jednostavno preslikati na vašu organizaciju, ovakva pitanja pomažu razlikovati što jest, a što nije rezultat vašeg djelovanja.



3. ŠTO VOLONTERI TREBAJU ZNATI

*Nek' nas naše nedaće učine jakima
Nek' nas naše pobjede učine mudrima
Nek' nas naši postupci učine ponosnima.*

H. Brown

3.1 Za volontere

U nekim sredinama (Split, Rijeka, Zagreb, Osijek) postoje Volonterski centri. To su organizacije kojima je svrha promocija volonterizma, te okupljanje osoba zainteresiranih za volontiranje i organizacija kojima su volonteri potrebni, kao i povezivanje tih dvaju interesa. Osim volonterskih centara, ili u sredinama gdje ih nema, postoji popis udruga građana koju možete dobiti u Odjelima za društvene djelatnosti vaše Gradske uprave.

U ovisnosti od toga čime se organizacije bave, možete odlučiti gdje biste se željeli uključiti.

Ponekad udruge aktivno traže volontere, pozivajući ih da im se priključe. Ponekad Vam netko koga poznajete uputi osobni poziv, a u nekim drugim slučajevima sami uočavate događanja u vašoj zajednici, u čemu želite sudjelovati.

Morate se raspitati o tim organizacijama, otidite im u posjet (u vrijeme koje dogovorite unaprijed s osobom koja je odgovorna za organizaciju i/ili za uključivanje volontera). Prilikom razgovora pokušajte doznati sve što Vas zanima (npr. što organizacija radi, za koju vrstu programa su im potrebni volonteri, što bi konkretno volonteri trebali raditi, u koje vrijeme i koliko dugo, s kim bi radili, gdje bi radili, što se očekuje kao krajnji rezultat volonterskog rada).

Nakon što ste saznali sve što vas zanima, razmislite privlači li vas takva aktivnost, možete li je obavljati, možete li joj posvetiti vremena koliko se traži/očekuje, što ta aktivnost Vama pruža...

Tko može volontirati?

Skoro svatko! Dob, obrazovanje i status razlikuju se od sredine do sredine. Ono što je zajedničko dobrim volonterima je:

ISKRENOST u želji za pomaganjem.

OSJETLJIVOST za način i vrstu rada organizacije u kojoj se volontira.

ODGOVORNOST za posao koji se prihvati.

POŠTOVANJE privatnosti organizacije i njenih članova.

STRPLJENJE u odnosu na druge.

SPOSOBNOST u prihvaćanju svake prilike za pružanjem pomoći.

SURADNJA i volja u štovanju individualnih razlika.

Što trebate očekivati zauzvrat?

Kao volonter/volonterka, ti si vrijedan član organizacije i trebaš očekivati neke stvari zauzvrat.

UPOZNAVANJE s pravilima koja vrijede za odnos prema osoblju, poslu, klijentima.

ORIJENTACIJU koja će pomoći u lakšem snalaženju i trening ukoliko je potreban.

SPECIFIČNE UPUTE i jasne instrukcije za svaki novi zadatak.

RAZUMNE POSLOVE koji će se odnositi na posao kojim se želiš baviti i koji će iskoristiti tvoje znanje i talent.

POŠTOVANJE jer si odrasla osoba, koja daje važan doprinos poslu.

OSOBU koja je zadužena za pomoć u rješavanju problema na koje naiđeš.

PRIZNANJE za sve ono što korisno napraviš.

ODGOVARAJUĆI RADNI PROSTOR za obnašanje poslova.

Od volontera se očekuje:

- profesionalan odnos prema poslu kojeg su prihvatili
- spremnost za učenje novih vještina,
- doprinos razvoju organizacije i zajednice u kojoj djeluju
- dolazak na vrijeme ili najavu svog kašnjenja / nedolaska.
- upoznavanje s ciljevima i načinom rada organizacije
- pouzdanost
- spremnost i fleksibilnost u prihvaćanju načina rada i neočekivanih situacija

- spremnost za prihvaćanje novih ideja.
- ukoliko se ne slažu s nečim što se od njih traži, kontaktirati osobu koja je zadužena za njih
- biti dio tima komunicirati sa svima
- biti pozitivan i ohrabrujući primjer u pružanju informacija o svom poslu i o organizaciji

10 volonterskih zapovijedi

1. Shvati posao kojeg si prihvatio.
2. Prihvati obuku, i pridonosi svojim znanjem i iskustvom.
3. Uskladi svoje interese sa svojim potrebama i potrebama posla.
4. Radi s dobrom namjerom, pažljivo osmatraj i savjetuj se kako bi mogao bolje pomoći.
5. Otkrij svrhu programa kojeg si dio.
6. Prilagodi se mogućnostima razvoja svojih vještina, samopouzdanja, odgovornosti.
7. Doprinesi svojoj ulozi šireći ideju volonterizma drugima.
8. Sudjeluj u superviziji samo-evaluacijom i postavljanjem pitanja koja ti nisu jasna.
9. Budi odan svojoj organizaciji, osoblju, i njihovom programu.
10. Ponosi se svojom ulogom volontera. Vrijedno je.

Na kraju ne zaboravite: 5. prosinca je Međunarodni dan volontera, proslavite ga.



4. KORISNI TEKSTOVI O VOLONTERSTVU

4.1 Globalni plan akcije za jačanje volonterizma

16-ta Svjetska volonterska konferencija u organizaciji IAVE
The International Association for Volunteer Effort, Amsterdam, siječanj 2001.

O sektorima

Volontiranje je temeljni i esencijalni element društva. U interesu je svakog sektora osigurati jačanje i učinkovitost volonterizma. Sektori zajednički mogu:

- stvoriti javno mišljenje koje razumije i vrednuje važnost volontiranja,
- pronaći inovativne načine u ohrabivanju i pomaganju onih koji žele volontirati,
- razvijati znanje, vještine i organizacijske strukture potrebne za podršku volonterizmu,
- osigurati financijske i ljudske resurse nužne za efektivnu mobilizaciju i menadžment volontera.

Volonterske organizacije profitiraju jer su volonteri snažan izvor vremena, talenta i energije, koja izravno može pomoći organizacijama u postizanju njihove misije i prioriteta. Volonteri nadopunjuju rad plaćenog osoblja, proširuju kapacitete i unose novu energiju i perspektive. Organizacije pomažu jačanje volonterizma stvarajući prijateljsko okruženje koje pomaže volonterima razviti svoje znanje i vještine, omogućuje osoblju postajanje partnera volonterima. Prema njima se odnosi s poštovanjem, učeći od njih kako ojačati organizaciju.

Vlada ima korist od volontera jer su tu uključeni i građani, koji participiraju u stvarima važnim za zajednicu, koji zagovaraju efektivniju akciju i svojim radom direktno pomažu vladi u njenim akcijama. Kako bi to podržala, ona može: ohrabrivati ljude u volontiranju, osigurati da politika i pravna legislativa ne stvara prepreke onima koji žele volontirati; učiniti veliki posao u menadžmentu onih koji

volontiraju, kroz vladine agencije ili programe; osigurati podršku u infrastrukturi potrebnoj za održivost volonterizma, a poglavito lokalnim i nacionalnim volonterskim centrima; osigurati financiranje razvoja inovativnih pristupa uključivanja volontera, kao odgovor na specifične potrebe ili lokalne/nacionalne prioritete.

Privatni sektor dobiva uključujući svoje radnike kao volontere, jer to je način razvijanja novih vještina, znanja i liderskih sposobnosti. Kada profitni sektor ohrabruje svoje radnike u volontiranju, prikazuje sebe kao atraktivnije radno okruženje za trenutne i buduće zaposlenike. Time jača svoj javni *image*, pozitivno djeluje na percepciju javnosti, pomažući izgradnji zajednice koja će ujedno biti bolje mjesto za život i poslovanje. Volonterizam je strateški resurs koji mu pomaže postizanje poslovnih ciljeva. Profitni sektor može dati vodstvo, talent, energiju, financijska sredstva i ostale resurse korisne razvoju volonterizma.

Školstvo dobiva jer je volonterizam učinkovit način razvoja znanja i vještina za učenike/studente. Kada su organizirane na pravi način, mogu postati mjesto za učenje, podršku i način na koji učenici/studenti mogu postati svjesni i okušati se u onome za što se školuju.

Mediji dobivaju interesantne priče o tome kako ljudi pomažu i čine svoja okruženja boljim mjestom za život i rad. Pokrivanjem takvih priča, mediji dokazuju služenje dobrobiti zajednice.

Ostali sektori također mogu pomoći. Vjerske organizacije i crkva mogu naglasiti duhovnu potrebu i zov za pomaganje drugima. Pojedinci mogu svojim donacijama/školarinama itd. osigurati financijski izvor za podršku volonterizmu.

O ciljevima

Artikulirano je 5 primarnih ciljeva.

Priznanje vrijednosti i utjecaja volontiranja i volonterskog rada. Kako ćemo uvjeriti druge sektore o važnosti volonterskog rada ako ga ne priznamo i ne navedemo njegove vrijednosti? Kako dokumentiramo utjecaj volonterskog rada, njegovu

prirodu, vrijednost i doprinos? Kako gledamo na volonterski rad na nacionalnom planu? Koliko držimo do javnog priznanja i proslave rada volontera pojedinaca? Kako prepoznavamo i učimo od kreativnih i inovativnih volonterskih doprinosa?

Promocija volonterstva, ohrabrivanje drugih u volontiranju, davanje informacija i približavanje potrebama budućih volontera. Kako uvjeriti ljude, koji su zauzeti i opterećeni drugim obvezama, da postanu volonteri? Kako stvoriti pretpostavke za kratkotrajne volonterske aranžmane, a da time ne utječemo na one koji volontiraju na dugoročnoj osnovi? Kako na najbolji način iskoristiti nove tehnologije za spajanje onih koji žele volontirati s mogućnostima za volontersko djelovanje? Kako pronaći mjeru između uporabe medija za promocijske aktivnosti, u odnosu s dokazanim utjecajem regrutacije «jedan na jedan»?

Facilitacija volontiranja kroz učinkovite načine mobilizacije i menadžmenta, kroz razvoj i održavanje organizacijske strukture potrebne za promociju i podršku volonterizmu. Kako razvijamo novo znanje o «najboljim načinima» menadžmenta volontera? Kako gradimo sposobnosti osoba zaduženih za menadžment volontera? Kako stvaramo «volonterski-prijateljsku atmosferu» unutar organizacija koje primaju volontere? Kako stvaramo vidljive i učinkovite vodeće nacionalne organizacije, koje promiču volonterstvo?

Umrežavanje koje ojačava volonterstvo kombiniranjem resursa od obostrane koristi za postizanje cilja. Kako stvaramo korisna partnerstva između NVO-a za širenje i jačanje volonterstva? Kako stvaramo korisna partnerstva između volonterskih organizacija i drugih sektora društva? Kako stvaramo lokalne i nacionalne mreže kroz koje učimo i podržavamo jedni druge? Kako stvaramo globalne mreže koje prenose znanje, vještine i iskustva za razvoj volonterizma uopće?

Participacija koja osigurava svima bez obzira na kulturno i etničko podrijetlo, vjeru, dob, spol, ili tjelesno, socijalno i ekonomsko stanje imaju pravo i mogućnost sudjelovati kao volonteri. Kako smanjujemo prepreke volontiranju? Kako uzimamo u obzir kulturalne i vrijednosne razlike, prilikom regrutacije i menadžmenta volontera? Kako osiguravamo volonterima mogućnost u participaciji, planiranju i menadžmentu njihovog posla?

Ne postoje konačni odgovori na ovakva pitanja. Globalni plan akcije pruža razne sugestije onoga što se može napraviti, na bazi iskustva i znanja onih koji su sudjelovali u njegovom kreiranju. Izazov za globalnu volontersku zajednicu je stalno širenje nadopunjavanje ovog plana, dodavajući najbolje načine koji vode do odgovora na ova pitanja.

Volonterski sektor

Priznanje

Volonterske organizacije mogu:

- osigurati svim volonterima neki oblik priznanja, bilo formalnog ili neformalnog,
- ponuditi volonterima mogućnost treninga,
- dati potvrdu o volonterskom radu,
- uvrstiti vrijednost volonterstva u izjavu o misiji i drugim dokumentima,
- osigurati politiku prikupljanja, treninga i uloge volontera,
- razviti osobnu datoteku postignuća koja će služiti kao alat za jačanje svijesti o važnosti učenja,
- pomagati u razvoju rješenja za poboljšanje kvalitete volonterskog rada,
- prepoznati talente i mogućnosti svih ciljnih skupina.

Facilitacija

Volonterske organizacije mogu:

- osigurati mogućnost marginaliziranim skupinama, poput starijih, mladih, osoba s poteškoćama i ženama, razvijanje vještine rukovođenja,
- razviti dobro vođene volonterske programe,
- pristupiti profitnom sektoru s opcijama za potencijalno uključivanje ili podršku,
- težiti razvoju znanja za druge sektore i druge volonterske organizacije,
- osigurati potreban trening za razvoj vještina volontera,
- osigurati financijsku i logističku potporu volonterima,
- osigurati jasan opis i definiciju uloga, odgovornosti i zadataka volontera,
- razviti unutarnju volontersku politiku koja motivira i inspirira,
- obratiti pozornost na izgradnju tima, kako kod volontera tako i kod plaćenog osoblja,
- razviti tehnike za rješavanje problematičnih situacija,
- istražiti tehnike otklanjanja prepreka uključivanju šireg kruga volontera,
- stvoriti mogućnosti uključivanja marginaliziranih.

Umrežavanje

Volonterske organizacije mogu:

- Biti otvorene umrežavanju s drugim sektorima.
- Omogućiti volonterima razmjenu stavova i izgradnju društvenih veza s volonterima iz drugih organizacija.
- Težiti ravnomjernoj zastupljenosti članova savjeta iz čitave zajednice (npr. stari, mladi, žene, profitni sektor.)
- Inicirati kontakte s drugim sektorima i raditi na uspostavi dugotrajnih veza.
- Organizirati se u regionalne, nacionalne i internacionalne asocijacije, kako bi udružili snage i postali uspješniji u postizanju ciljeva.

Promocija

Volonterske organizacije mogu:

- Investirati u aktivnosti promocije volontera u medijima, profitnom i javnom sektoru.
- Prepoznati i pronaći načine kako volontersku bazu učiniti raznolikijom.
- Biti uzoran primjer i stvarati pozitivan imidž volontera.
- Informirati urednike novina i elektroničkih medija o organizaciji, volonterskim aktivnostima, programima i volonterima.
- Uključiti volontere u intersektorske savjete.
- Stvoriti i primijeniti nove uloge za stare, mlade, osobe s poteškoćama, i žene, uzimajući u obzir postojeće prepreke.
- Iskoristiti nove tehnologije.
- Napraviti web stranice koje će informirati zajednicu o trenutnim aktivnostima.
- Razviti koalicije oko odnosa s javnošću i zajednički pristupati medijima.
- Koristiti javne osobe kao glasnogovornike.
- Trenirati volontere u obraćanju javnosti i medijima.
- Razviti interaktivnu bazu podataka najbolje prakse.
- Razviti konkretne, detaljne materijale za privlačenje ciljnih skupina.

Participacija

Volonterske organizacije mogu:

- Osnaživati i pomagati građenje kreativnih rješenja za pitanja zajednice.
- Rukovoditi i motivirati volontere na najbolji način.
- Prihvatiti suradnu politiku planiranja i uključiti sve sudionike u njihove aktivnosti.
- Uključiti ženske organizacije u poboljšavanje položaja žena u društvu.

- Osigurati mogućnosti vođenja za mlade, stare, žene i osobe s poteškoćama.
- Osigurati uključenje volontera u planiranje i ravnopravno tretiranje njih i plaćenog osoblja.
- Razvijati mogućnosti angažiranja obitelji osoba koje volontiraju i *family friendly* programa.

Državni sektor

Priznanje

Vlada može:

- Izraditi sveobuhvatni pravni okvir za održavanje značaja volontiranja.
- Uključiti ekonomsku vrijednost volonterskog rada u izračunu BDP-a.
- Odrediti odjel koji će koordinirati politiku prema volonterizmu.
- Odrediti budžetsku liniju za potporu volonterizmu.
- Istraživati mogućnosti prihoda za volonterski rad.
- Uspostaviti sustav nagrađivanja iznimnih volontera, volonterskih projekata i organizacija.
- Stvoriti sustav registracije volonterskih organizacija, kako bi postale službeno priznate i legitimne.

Facilitacija

Vlada može:

- Stvoriti volontersku politiku.
- Inicirati stvaranje pravne zaštite za uspostavu organizacija i pravnih olakšica za pojedince koji žele volontirati.
- Prilagoditi odredbe, kako bi omogućili volonterima plaćanje njihovih troškova i pomoći organizaciji kako bi na pravi način osigurala svoje volontere.
- Prilagoditi pravni okvir kako bi naglasili pozitivni utjecaj volonterskog rada.
- Dati financijsku potporu infrastrukturi volonterskog rada.
- Osigurati dio svojih prihoda (npr. lutrija) koji će biti usmjereni na volonterske organizacije ili projekte.
- Stvoriti regionalne resurse i centre potpore za NVO-e.
- Poboljšati kooperaciju između profitnog i volonterskog sektora.
- Stvoriti glavne točke i posredničku strukturu među ministarstvima ili drugim vladinim tijelima.
- Stvoriti koordinirajući savjete na regionalnom nivou, koji će raditi kao posrednici

među nacionalnim i lokalnim vlastima u razmjeni korisnih iskustava.

- Povećati sredstva za uporabu kompjutera i interneta u volonterskim organizacijama.
- Podržavati organizacije i klubove mladih.

Umrežavanje

Vlada može:

- Pomagati u spajanju različitih sektora, priznavajući neovisnost volonterskih organizacija.
- Raditi kao partner s dionicima na promociji volonterizma.
- Ohrabrivati javne institucije poput škola na uključivanje volontera.
- Prepoznati važnost volonterskog rada u ostvarivanju međunarodne suradnje i razvoja.
- Eliminirati prepreke internacionalnoj kooperaciji, razmjeni volontera i njihovih iskustava.
- Participirati na volonterskim konferencijama i događajima, kako bi poboljšali dijalog vlade i volonterskih organizacija.
- Razviti dobru suradnju, otvoriti komunikacijske kanale i konzultirati se s volonterskim organizacijama.
- Sakupljati, analizirati, koristiti i prosljeđivati materijale i informacije o vladinoj politici prema volontiranju.
- Pozvati UN na poboljšanje umrežavanja i davanje resursa za zemlje u razvoju.

Promocija

Vlada može:

- Imati godišnju proslavu Međunarodnog dana volontera 5. prosinca i drugih nacionalnih ili lokalnih volonterskih događanja.
- Uvrstiti promociju volonterizma u školske programe.
- Pomoći smanjivanju prepreka volontiranju kroz školstvo.
- Organizirati mogućnost treninga za vladine službenike i političare.
- Istražiti načine uključivanja masovnih medija i novih tehnologija u informacijsku kampanju podizanja svijesti, promocije pozitivne slike i omogućavanja lakšeg pristupa.
- Potaknuti medijske kuće na propagiranje i pomoć uvođenja koncepta *pro bono*

naglaskom na uvažavanju njihovog rada.

- Uključiti volonterski rad vlastitih djelatnika u marketinšku promociju firme.

Facilitacija

Profitni sektor može:

- Prihvatiti politiku i praksu koja ohrabruje i omogućuje vlastitim zaposlenicima uključivanje u volonterski rad.
- Stvarati i upravljati projektima kroz koje djelatnici mogu volontirati.
- Uspostaviti formalni volonterski program koji bi pružio široke mogućnosti volontiranja zainteresiranima.
- Ponuditi svojim zaposlenicima «fleksibilan raspored» kako bi mogli volontirati i za radnog vremena.

Umrežavanje

Profitni sektor može:

- Međusobno surađivati u kreiranju projekata koji uključuju vlastite djelatnike u volonterski rad.
- Uspostaviti «volonterske savjete» u svojim zajednicama kako bi poboljšali razmjenu informacija i iskustava među sektorima, te potakli zajedničke aktivnosti.
- Razviti partnerstvo s NVO-ima ili vladinim uredima, oko specifičnih projekata i prioriteta nudeći podršku u zajedničkim aktivnostima, ne uključujući samo volontiranje, nego i razvoj kapaciteta, te financijsku podršku.
- Poticati vlastite dobavljače participiranju u volonterskim aktivnostima koje sami sponzoriraju.
- Poticati svoje kupce, pogotovo ako su iz različitih poslovnih područja, participiranju u volonterskim aktivnostima koje sami sponzoriraju.
- Pomagati drugima u sektoru, poglavito manjim firmama, da svojim zaposlenicima koji to žele, omoguće volontiranje kroz programe sponzorirane od strane većih firmi.
- Usko surađivati s nacionalnim volonterskim centrima u razvoju zajedničkih mreža i mogućnosti umrežavanja.
- Stvoriti grupe savjetnika, predstavnika NVO-a i građanskih inicijativa, kako bi im pomogli prepoznati potrebe zajednice koje bi se mogle rješavati volonterskim radom.

Promocija

Profitni sektor može:

- Osigurati informacije o mogućnostima volontiranja u zajednici za svoje djelatnike koji to žele raditi u svoje slobodno vrijeme.
- Pozvati NVO-e da naprave prezentaciju svojih programa, ili da postave vlastiti materijal s informacijama o mogućnostima volontiranja.
- Prikazivati priče o volonterskom radu u vlastitim internim novinama ili sl.
- Suradivati s lokalnim volonterskim centrom ili drugim NVO-ima kako bi imali pristup njihovoj bazi podataka o mogućnostima volontiranja.
- Iskoristiti Međunarodni dan volonterskog rada (5. prosinac), nacionalne / lokalne tjedne volonterskog rada, ili druge prilike za promociju volonterizma.
- Upoznati sve s volonterskim radom svog rukovodećeg osoblja.

Participacija

Profitni sektor može:

- Stvoriti timove djelatnika koji će razmotriti planiranje i provođenje volonterskih aktivnosti.
- Omogućiti širok raspon volonterskih aktivnosti, koji će biti u skladu s različitostima, interesima i prioritetima vlastitih djelatnika.
- Stvoriti timove koji će biti poticani u davanju smjernica za volonterske aktivnosti, koje bi bile sponzorirane od strane firme.
- Prepoznati volonterske aktivnosti koje su poglavito pogodne za vlastite djelatnike i njihove potrebe.
- Stvoriti mogućnosti volontiranja koje će uključivati obitelj zaposlenika, uključujući aktivnosti prilagođene djeci.

Sektor školstva

Priznanje

Školske institucije mogu:

- Pomagati u protoku informacija.
- Doprinijeti u području javnog zagovaranja.
- Pomagati u razvoju volonterizma kroz treninge i edukaciju.
- Biti uključene u akcijski orijentirana istraživanja.
- Osigurati da doprinos od volonterskog rada bude izmjeren.

- Razviti način priznavanja volonterskog rada (vještine, znanje, iskustvo, itd.)
- Razviti program.
- Osigurati olakšice studentima/učenicima koji volontiraju.
- Osigurati prostor za kooperaciju između studenata i profesora, kako bi pomogli u razvoju novog imidža volonterskog rada.
- Razvijati modele snažnih volonterskih programa.
- Redovito se susretati s volonterskim organizacijama.
- Pomagati volonterima u izradi njihovog volonterskog životopisa.

Facilitacija

Školske institucije mogu:

- Razviti prikladan trening.
- Razviti formalne i neformalne edukacijske programe.
- Razviti akcijski-orijentirana istraživanja.
- Doprinositi u umrežavanju i suradnji s drugim sektorima.
- Razviti i održavati protok informacija.
- Stvarati nove mogućnosti volontiranja.
- Razviti programe razmjene za različite populacije volontera.
- Ojačati veze među volonterima i lokalnim zajednicama.
- Stvoriti interakciju s volonterskim centrima.

Umrežavanje

Školske institucije mogu:

- Širiti i dijeliti vlastita znanja s drugima.
- Ohrabrivati umrežavanje među volonterima i akademskim građanima.
- Podržati mreže s istraživanjima i evaluacijama.
- Doprinositi mreži s ostalim dionicima.
- Ohrabrivati uključivanje mladih, žena, starijih i osoba s teškoćama.
- Učestvovati u aktivnostima na međunarodnom nivou.
- Stvoriti i širiti partnerstvo, formalno i neformalno.

Promocija

Školske institucije mogu:

- Usredotočiti se na kreativne modele.
- Promovirati vezu između volonterizma i demokracije.

- Promovirati građanski pristup kroz volontersku socijalnu odgovornost.
- Demonstrirati modele volonterskih programa.
- Stvarati pozitivne odnose između školskog procesa i volontera.
- Suradivati s volonterskim organizacijama na pitanju priznavanja volonterskog rada.
- Asistirati u razvoju etičkog kodeksa.

Participacija

Školske institucije mogu:

- Pomagati volonterske organizacije u savladavanju prepreka među akademskim građanima i novim organizacijama.
- Dati pozornost razvoju pozitivnih stavova studenata prema društvu.
- Osigurati pristup i mogućnost participiranja.
- Ohrabrivati vlastite zaposlenike u volontiranju.
- Potpomagati participaciju.

Sektor medija

Priznanje

Mediji mogu:

- Prepoznati volonterizam kao važnu ulogu u društvenom životu.
- Izgraditi veze sa svim sektorima društva na pitanjima volonterizma.
- Prikazati rad volontera na način koji pokazuje vrijednost i utjecaj koji ima na društvo.
- Pomoći u stvaranju ozračja koje ohrabruje ljude u volontiranju.
- Pristupiti volonterskim aktivnostima kroz njihove vrijednosti.

Promocija

Mediji mogu:

- Promovirati ulogu volontiranja u rješavanju socijalnih pitanja.
- Pomoći kako bi društvo gledalo na volonterski rad na nov i interesantan način.
- Inspirirati volonterske aktivnosti koje će doprinijeti životu zajednice i ojačati utjecaj volonterskog rada.
- Od malih ideja napraviti velike priče.
- Pomoći sektoru u stvaranju plana obraćanja javnosti kako bi se definirao volonterski rad i način prikazivanja, atraktivan za medije.

- Educirati sektore na razvoj koalicije za odnos s medijima.
- Prikazivati emotivne ljudske priče.
- Trenirati volontere kako govoriti i prezentirati volonterski rad u javnosti.
- Razvijati i širiti veze s ostalim sektorima.
- Pomagati u razvoju javnih i osobnih partnerstva.
- Poglavitito isticati primjere dugoročnog volontiranja.
- Pomoći sektoru u razvijanju interesantnih i živopisnih priča kako bi bile prilagođene svim vrstama medija.
- Pomoći sektoru u razumijevanju različitih ciljnih skupina, uključujući mlađe i starije.
- Koristiti se činjenicom da je 2001. bila Međunarodna godina volontera.

Facilitacija

Mediji mogu:

- Promovirati vrijednosti, važnost i doprinos volontiranja.
- Usvojiti strategije informiranja javnosti o volonterskim aktivnostima.
- Doprinositi javnom mišljenju prikazujući priče o ljudima koji volontiraju.
- Ukazati na utjecaj volonterskog rada.
- Komunicirati s volonterskim organizacijama i biti informirani o njihovim planovima i događanjima.
- Prepoznati glasnogovornike volonterskih organizacija.
- Biti otvoreni pitanjima od strane volonterskih organizacija.
- Susretati se češće s volonterskim organizacijama.
- Prikazati rezultate, svrhu i utjecaj nastao od volonterskog rada.

Umrežavanje

Mediji mogu:

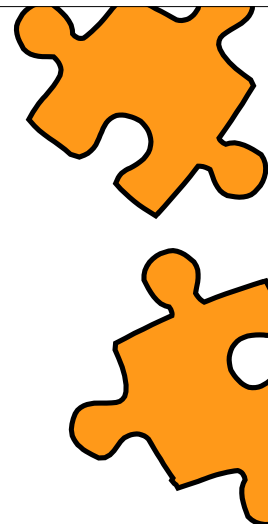
- Okupiti ljude iz zajednice, kroz jačanje lokalnih inicijativa.
- Okupiti različite sektore pokazujući im zajedničku korist koju od toga imaju.
- Okupiti NVO-e koje imaju zajedničke misije i ohrabriti njihovo partnerstvo.
- Facilitirati dijalog među sektorima.
- Imati korist od partnerstva s volonterskim organizacijama.
- Ukazivati ostalima na važnost NVO-a, kao onih čiji je rad bitan za društvo.
- Osigurati upoznavanje utjecajnih i važnih osoba s NVO.

Participacija

Mediji mogu:

- Prikazati volonterizam kao pravo i mogućnost koja je svima od koristi.
 - Osigurati kako bi ljudi razumjeli što je volonterski rad i kako on može pomoći njima osobno i njihovoj zajednici.
 - Pomagati u informiranju javnosti o volonterskim mogućnostima.
 - Izdvojiti medijski prostor za javne diskusije o volonterizmu.
 - Pomagati drugima u prikupljanju vlastitih volontera.
- Informirati i dati doprinos razvoju zdravijeg društva.

4.2 Nacrt prijedloga zakona o volontiranju



1. OPĆE ODREDBE

Predmet zakona

Članak 1.

(1) Ovim zakonom uređuje se ugovorno (formalno) volontiranje i pravni položaj volontera.

(2) Ovaj zakon ne primjenjuje se na pružanje usluga drugoj osobi, ili za dobrobit druge osobe dobrovoljno i bez naknade, koje su izolirane i sporadične prirode (neformalno volontiranje), niti na pružanje usluga određeno obiteljskim, prijateljskim ili dobrosusjedskim odnosima. Neformalno volontiranje je dozvoljeno i na njega se primjenjuju opći propisi kojima se uređuju obvezni odnosi.

(3) Republika Hrvatska potiče volontiranje kao djelatnost koja pridonosi općem dobru, jer ističe aktivnu građansku ulogu, potiče razvoj ljudskih potencijala, poboljšava kvalitetu življenja, te jača solidarnost građana.

Volonterske usluge

Članak 2.

(1) Volonterske usluge su usluge, čije je pružanje zakonski dozvoljeno, a koje se pružaju drugoj osobi, za dobrobit druge osobe ili za opće dobro, dobrovoljno i bez naknade.

(2) Volonterske usluge mogu pružati samo fizičke osobe.

Volontiranje

Članak 3.

(1) Volontiranje, u smislu ovog zakona, jest pružanje volonterskih usluga, na način predviđen ovim zakonom.

(2) Volontiranjem, u smislu ovog zakona, ne smatra se pružanje onih usluga čije se

pružanje zakonom zahtijeva, ili koje je osoba dužna pružati.

(3) Volontiranjem, u smislu ovog zakona, ne smatra se pružanje usluga koje za cilj ima zadovoljenje kakvog osobnog interesa, ili stjecanje dobiti, kao niti pružanje usluga u okviru radnog odnosa.

(4) Volontiranjem, u smislu ovog zakona, ne smatra se rad neplaćenih pripravnika (volonterski rad), uređen propisima o radnim odnosima.

(5) Volontiranjem, u smislu ovog zakona, ne smatra se pružanje usluga koje vojni obveznici pružaju pri obavljanju poslova koji su im povjereni prilikom civilne službe.

Volonter

Članak 4.

(1) Volonter, u smislu ovog Zakona je fizička osoba starija od petnaest godina, koja pruža volonterske usluge na temelju svojih znanja, vještina i sposobnosti.

(2) Fizička osoba koja pruža usluge članu svoje obitelji, nije volonter u smislu ovog Zakona. Činjenica da osoba pruža značajnu pomoć ili skrb članu svoje obitelji, te stoga nije volonter prema ovom zakonu, ne utječe na njezina prava u svezi s tim uslugama, a koja joj pripadaju na temelju nekog drugog propisa.

Volontiranje maloljetnika

Članak 5.

(1) Ugovor o volontiranju s maloljetnikom, može se sklopiti samo uz pisano odobrenje njegova zakonskog zastupnika.

(2) Propisi kojima se uređuju radni odnosi, a kojima je propisana zabrana rada maloljetnika na poslovima koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, čudorednost ili razvoj, primjenjuju se na odgovarajući način i na volontiranje maloljetnika.

Korisnik volonterskih usluga

Članak 6.

Korisnik volonterskih usluga jest fizička ili pravna osoba koja ima koristi od volonterskih usluga.

Organizator volonterskih usluga

Članak 7.

(1) Organizator volonterskih usluga jest neprofitna pravna osoba (udruga, ustanova, neprofitno trgovačko društvo i sl.), jedinica lokalne samouprave, ili tijelo državne vlasti koje organizira volonterske usluge. Organizator može ujedno biti i korisnik volonterskih usluga.

(2) Jedinica lokalne samouprave može biti organizatorom volonterskih usluga, ako je pružanje usluga za koje se sklapa ugovor o volontiranju, u njezinom upravnom djelokrugu, ili spada u poslove prenesenog djelokruga.

(3) Tijelo državne vlasti može biti organizatorom volonterskih usluga, ako je pružanje usluga za koje se sklapa ugovor o volontiranju, u djelokrugu tog tijela državne vlasti.

(4) Ugovor kojim se volonter obvezuje pružati volonterske usluge organizatoru volonterskih usluga, u okviru gospodarskih djelatnosti koje je organizator ovlašten obavljati, nije ugovor o volontiranju u smislu ovog zakona.

(5) Ništav je ugovor o volontiranju sklopljen za pružanje onih usluga, koje organizatoru volonterskih usluga pruža, ili je pružala osoba u radnom odnosu.

Naknada troškova

Članak 8.

(1) Primitak na ime naknade razumnih troškova, koje je volonter imao prilikom pružanja volonterskih usluga, ne smatra se plaćom ili naknadom za pružene usluge.

(2) Razumnim troškom smatra se trošak, koji u skladu s poreznim propisima, predstavlja prihod na koji poslodavci nisu obvezni platiti porez na dobit, ili na koji radnici u radnom odnosu nisu obvezni platiti porez na dohodak, a koji nastaje u svezi s pružanjem volonterskih usluga (troškovi prijevoza, prehrane, edukacija).

(3) Na primitke na ime naknade razumnih troškova, volonteri ne plaćaju porez na dohodak.

2. UGOVOR O VOLONTIRANJU

Ugovor o volontiranju

Članak 9.

(1) Ugovorom o volontiranju, volonter se obvezuje organizatoru volonterskih usluga pružati volonterske usluge.

(2) Sklapanjem ugovora o volontiranju, ne zasniva se radni odnos, te stranke ne stječu prava i obveze iz radnog odnosa.

(3) Ugovor o volontiranju može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme. Ako stranke nisu ništa ugovorile, okolnost je li ugovor o volontiranju sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, ocjenjuje se uzimajući u obzir sve okolnosti u svakom konkretnom slučaju, ali će se smatrati da je ugovor o volontiranju sklopljen na neodređeno vrijeme, ako je volonter za istog organizatora volonterskih usluga pružao volonterske usluge, više od 50 sati u razdoblju od tri mjeseca.

(5) Ako ugovorom o volontiranju nije određeno tko su korisnici volonterskih usluga, korisnike je ovlašten odrediti organizator.

(6) Na odnose iz ugovora o volontiranju, koji nisu uređeni ovim zakonom, primjenjuju se, na odgovarajući način, opći propisi obveznog prava *o ugovoru o nalogu, osim odredaba po kojima bi volonteru pripadala primjerena naknada za trud.*

(7) Ako volonter pruža usluge više od 20 sati tjedno, na radno vrijeme, odmori i dopuste se na odgovarajući način, primjenjuju odredbe propisa kojima se uređuju radni odnosi.

Oblik ugovora o volontiranju**Članak 10.**

- (1) Pisani oblik nije pretpostavka valjanosti ugovora o volontiranju.
- (2) Na zahtjev volontera, organizator volonterskih usluga je dužan volonteru uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o volontiranju.
- (3) Potvrda iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati:
 - oznaku stranaka,
 - mjesto volontiranja,
 - opis usluga koje se volonter obvezao pružati,
 - radno vrijeme,
 - prava i obveze ugovornih strana,
 - trajanje volontiranja,
 - prestanak ugovora, a posebno razloge za otkaz i otkazni rok.

Članak 11.**Prava volontera**

- (1) Volonter ima pravo:
 - biti upoznat s opasnostima vezanima uz usluge koje pruža,
 - na sigurne uvjete rada, u skladu s naravi usluga koje pruža,
 - pisanim putem biti obaviješten o pravima koja mu pripadaju temeljem zakona i drugih propisa, kao i općih akata organizatora,
 - na jednako postupanje, bez obzira na rasu, boju kože, spol, bračno stanje, obiteljske obveze, dob, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, rođenje, društveni položaj, članstvo ili nečlanstvo u političkoj stranci ili udruzi, te tjelesne ili duševne poteškoće,
 - na jednako postupanje, u odnosu na osobe koje se nalaze u radnom odnosu, ili obavljaju za organizatora volonterskih usluga kakav rad za koji primaju naknadu,
 - na naknadu svih razumnih troškova što ih je imao prilikom pružanja usluga,
 - na prikladnu obuku (edukaciju), s ciljem poboljšanja kvalitete pružanja usluga, a osobito, ako narav usluga koje pruža to zahtijeva,
 - biti odsutan sa posla, ako za to ima opravdan razlog,
 - na stanku, dnevni, tjedni odmor, ako volontira više od 20 sati tjedno, te na neplaćeni godišnji odmor, ako ima sklopljen ugovor o volontiranju na neodređeno vrijeme,
 - biti saslušan od strane organizatora volonterskih usluga, prilikom odlučivanja o pitanjima koja utječu na volontere i volontiranje;
 - na volontersku knjižicu.

(2) Opravdana odsutnost s mjesta volontiranja navedena u stavku 1. ovog članka, kao i odsutnost za vrijeme korištenja odmora i dopusta, ulazi u vrijeme provedeno na volontiranju i ne utječe na gubitak prava iz ugovora o volontiranju.

Obveze volontera

Članak 12.

(1) Volonter je dužan:

- prilikom sklapanja ugovora o volontiranju, obavijestiti organizatora volonterskih usluga o bolesti, ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje, ili bitno ometa u pružanju usluga iz ugovora o volontiranju, ili koja ugrožava život, ili zdravlje osoba, s kojima u pružanju usluga, volonter dolazi u dodir,
- pružati volonterske usluge kako je ugovoreno, u skladu sa zakonom i aktima organizatora volonterskih usluga,
- pružati volonterske usluge prema primljenim uputama organizatora, datim u skladu s naravi i vrstom volonterskih usluga, i to, s pažnjom sa kojom bi postupao u vlastitoj stvari, ostajući u granicama primljenih uputa
- prilikom pružanja usluga, u svemu paziti na interese organizatora i korisnika volonterskih usluga i njima se rukovoditi,
- pružati usluge u skladu s pravilima struke, kada pružanje volonterskih usluga zahtijeva stručna znanja, a volonter posjeduje ta znanja,
- pridržavati se pravila profesionalne etike za usluge koje se pružaju,
- pružati usluge osobno, njihovo pružanje ne može povjeriti drugoj osobi,
- izbjegavati sukob interesa s organizatorom volonterskih usluga,
- čuvati kao poslovnu tajnu organizatora, povjerljive podatke koje je saznao pri pružanju usluga,
- pružati usluge nepristrano, bez obzira na rasu, boju kože, spol, bračno stanje, obiteljske obveze, dob, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, rođenje, društveni položaj, članstvo ili nečlanstvo u političkoj stranci ili udruzi, te tjelesne ili duševne poteškoće,
- ne nastupati u ime organizatora volonterskih usluga, ako za to nema propisano ovlaštenje,
- pravodobno obavijestiti organizatora volonterskih usluga o namjeri raskida, odnosno otkaza ugovora o volontiranju,

- na zahtjev organizatora volonterskih usluga, podnijeti izvještaj o pruženim uslugama,

- sudjelovati u obuci (edukaciji), čiji je cilj poboljšanje kvalitete pružanja usluga.

(2) Ako uslugu treba pružiti u određenom vremenskom roku, a on nije određen, volonter ju je dužan pružiti u vremenu koje je razumno potrebno za pružanje takvih usluga. Volonter ne odgovara za zakašnjenje, nastalo zbog toga što mu organizator volonterskih usluga nije uopće, ili nije na vrijeme dao uputu, i uopće, za zakašnjenje nastalo ponašanjem organizatora, ili korisnika volonterskih usluga.

(3) Kad volonter smatra da bi pružanje usluga po dobivenim uputama bilo štetno za organizatora ili korisnika volonterskih usluga, on je dužan na to upozoriti organizatora i tražiti nove upute.

(4) Ako organizator volonterskih usluga nije dao određene upute o usluzi koju treba pružiti, volonter je dužan, rukovodeći se interesima organizatora i korisnika volonterskih usluga, postupiti, kako bi u istim okolnostima postupio u vlastitoj stvari, odnosno u skladu s pravilima struke.

(5) Od dobivenih uputa volonter može odstupiti samo uz suglasnost organizatora volonterskih usluga, kada mu zbog kratkoće vremena, ili kakva drugog uzroka, nije moguće tražiti suglasnost organizatora volonterskih usluga, te samo ako je po procjeni svih okolnosti, mogao osnovano smatrati da to zahtijevaju interesi organizatora i korisnika volonterskih usluga. Volonter je ovlašten pružati ne samo one usluge za koje je dobio uputu od organizatora volonterskih usluga, već je ovlašten obaviti i one poslove koji su nužni za pružanje tih usluga.

(6) Ukoliko su interesi korisnika volonterskih usluga suprotni interesima organizatora, volonter je dužan postupiti u skladu s interesima organizatora.

(7) Ako volonter odstupi od dobivenih uputa, izvan slučaja predviđenog u stavku 5. ovog članka, o tome je dužan, čim to bude moguće, obavijestiti organizatora volonterskih usluga. Ako organizator volonterskih usluga naknadno ne odobri pružene usluge, neće se smatrati da volonter pruža usluge u skladu s ugovorom o volontiranju, već će se raditi o izvanugovornom volontiranju. Ako organizator volonterskih usluga, propusti odobriti pružene usluge u roku dužem nego što zahtijeva priroda pružene usluge, smatra se da je odobrio uslugu.

Prestanak ugovora

Članak 13.

(1) Ugovor o volontiranju prestaje:

- sporazumom ugovornih strana,
- otkazom, ako je ugovor o volontiranju bio sklopljen na neodređeno vrijeme,
- istekom vremena, ako je ugovor o volontiranju bio sklopljen na određeno vrijeme,
- na druge načine, predviđene ugovorom o volontiranju i općim propisima kojima se uređuju obvezni odnosi.

(2) Volonter koji želi otkazati ugovor o volontiranju, treba što prije o tome obavijestiti organizatora volonterskih usluga.

(3) Organizator volonterskih usluga uvijek može otkazati ugovor o volontiranju sklopljen na neodređeno vrijeme, kada volonter, na težak i učestao način, ne ispunjava svoje obveze preuzete ugovorom o volontiranju.

Odgovornost za štetu

Članak 14.

(1) Volonter koji prilikom, ili u svezi s pružanjem volonterskih usluga, namjerno ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu organizatoru volonterskih usluga, dužan je štetu naknaditi.

(2) Volonteru koji prilikom, ili u svezi s pružanjem volonterskih usluga, pretrpi štetu, organizator volonterskih usluga je dužan naknaditi štetu prema općim propisima obveznoga prava. To pravo, odnosi se i na štetu koju je organizator volonterskih usluga uzrokovao volonteru, povredom njegovih prava iz ugovora o volontiranju.

(3) Za štetu koju volonter prilikom, ili u svezi s pružanjem usluga, uzrokuje trećoj osobi, uključujući i korisnika volonterskih usluga, odgovara organizator volonterskih usluga s kojim je volonter imao sklopljen ugovor o volontiranju u trenutku uzrokovanja štete, osim ako dokaže da je volonter u danim okolnostima postupao onako kako je trebalo. Oštećenik ima pravo zahtijevati naknadu štete i neposredno od volontera, ako je volonter štetu uzrokovao namjerno.

Volonterska knjižica**Članak 15.**

(1) Volonter dobiva volontersku knjižicu.

(2) Volonterska knjižica je javna isprava, a služi kao dokaz o iskustvu stečenom volontiranjem i doprinosu volontera za opće dobro.

(3) Ministar nadležan za poslove pravosuđa će, uz prethodno savjetovanje sa Savjetom za razvoj civilnog društva, pravilnikom urediti sadržaj, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanja novih volonterskih knjižica, oblik i način izrade, te prodaje volonterskih knjižica.

(4) Organizator volonterskih usluga je dužan upisati u volontersku knjižicu podatke o početku, trajanju i prestanku volontiranja, vrsti poslova koje je volonter obavljao, te obuci (edukaciji) koju je volonter stekao za vrijeme trajanja ugovora o volontiranju .

3. PRAVA IZ SOCIJALNOG OSIGURANJA**Mirovinsko osiguranje****Članak 16.**

(1) Za slučaj invalidnosti i tjelesnog oštećenja zbog ozljede na radu, osigurani su volonteri, u smislu ovog zakona, koji su ozlijeđeni na teritoriju Republike Hrvatske pružajući volonterske usluge, pri odlasku na mjesto rada i na povratku s mjesta rada, kao i za vrijeme obučavanja koje organizira organizator volonterskih usluga.

(2) Ozljedom na radu, smatra se i bolest koja nastane izravno i isključivo kao posljedica pružanja volonterskih usluga.

(3) Obveznik plaćanja doprinosa za osiguranje iz st. 1. i 2. ovog članka je organizator volonterskih usluga.

Alternativa: Obveznik plaćanja doprinosa za osiguranje iz st. 1. i 2. ovog članka je Republika Hrvatska..

Na osiguranje volontera se na odgovarajući način primjenjuju propisi o mirovinskom osiguranju, koji uređuju mirovinsko osiguranje dobrovoljnih vatrogasaca.

Alternativa: Ne urediti ovo pitanje

Zdravstveno osiguranje

Članak 17.

(1) Volonteri, u smislu ovog zakona, imaju prava iz osnovnoga zdravstvenog osiguranja u opsegu, u kojem ona pripadaju osiguranicima na temelju propisa o zdravstvenom osiguranju.

(2) Obveznik plaćanja doprinosa za osiguranje iz st. 1. ovog članka je organizator volonterskih usluga.

Alternativa: Obveznik plaćanja doprinosa za osiguranje iz st. 1. ovog članka je Republika Hrvatska.

Alternativa:

Ne urediti ovo pitanje.

Prava za slučaj nezaposlenosti

Članak 18.

Volontiranjem volonter ne gubi prava za slučaj nezaposlenosti.

4. MEĐUNARODNI VOLONTERI

Volontiranje stranih državljana

Članak 19.

Za volontiranje stranih državljana u Republici Hrvatskoj, nije potrebna radna dozvola.

Alternativa Strani državljanin koji želi volontirati u Republici Hrvatskoj temeljem ugovora o volontiranju, mora imati osobnu radnu dozvolu.

5. ZAVRŠNA ODREDBA

Stupanje na snagu

Članak 20.

Ovaj zakon stupa na snagu osam dana od dana objave u «Narodnim novinama».



4.3 Europski manifest o volontiranju

1983. Europski Parlament prihvatio je rezoluciju kojom:

- priznaje kako razvoj infrastrukture, treba biti centralna točka svake učinkovite politike za razvoj volonterstva
- poziva Komisiju na sistematsko obraćanje pozornosti u odnosu na volonterizam
- zahtijeva «statut volonterskog rada» koji pokriva nadoknadu troškova i osiguranja volontera.

1995. Komisija kroz svoju komunikaciju prepoznaje ekonomsku, socijalnu i političku važnost volonterskog angažmana, u «razvoju kohezivnog i inkluzivnog europskog društva, građenog na aktivnom građanstvu».

1999. ovaj manifest poziva sve stranke na proaktivnost, u njihovoj podršci volonterskoj i građanskoj inicijativi.

Što očekujemo da zastupnici naprave

U cilju održavanja visoke razine volonterizma i ispunjavanju potreba volontera, od Europskog Parlamenta je zatraženo:

- razvijanje prijateljske politike prema volonterizmu
- izgradnja kontakata s volonterskim centrima u zemljama članicama
- uspostavljanje Razvojnog fonda za volonterske centre kako bi se podržao rast mreže volonterskih centara diljem Europe
- podržavanje njihovog rada, kao glasa volontera Europe
- donošenje pravne legislative kako bi imao utjecaj na volontiranje
- izdavanje Bijele knjige o volonterizmu i civilnim aktivnostima u Europi kako bi sagledali razvijenost i važnost, te preporučili akcije koje bi osigurale kontinuitet
- investiranje u radnje koje promoviraju i podržavaju volonterizam u istočnoj Europi, kao izraz solidarnosti
- priznavanje rada volontera kroz osiguravanje budžetskih linija

Što očekujemo da stranke naprave

Stranke bi se trebale obvezati, osigurati da sve politike EU priznaju centralnu ulogu volonterizma u:

- iskazivanju «aktivnog civilnog sudjelovanja» u praksi
- izgradnji socijalne inkluzije i borbi protiv socijalne isključivosti
- povećanju mogućnosti zapošljavanja
- doprinosu socijalnoj koheziji, javnom dobru i očuvanju okoliša.

Stranke bi također, trebale osigurati da sve politike i programi EU:

- priznaju ekonomsku, socijalnu i kulturnu vrijednost volontiranja
- prepoznaju i računaju na volonterski doprinos projektima i programima, osiguravajući da podrška investirana kroz građanske inicijative bude prepoznata i priznata kao doprinos zajednice partnerstvu.
- prepoznaju i promoviraju podržavanje volonterskih i javnih organizacija, uključujući i ulogu medijatora
- poštuju neovisnost volonterskog rada na način da:
 - se volonterski rad ne smatra zamjenom za rad plaćenog osoblja koje radi na poslovima za koje su odgovorna statutarna tijela
 - kampanje, zagovaranja i nenasilni projekti budu shvaćeni kao važan doprinos izgradnji demokracije
 - ne stvaraju prepreke koje umanjuju mogućnosti i kapacitete pojedinaca i zajednica za održivost civilnog društva kroz volontiranje
 - smanje postojeće prepreke na nacionalnoj i lokalnoj razini, kao i u privatnom sektoru.

Ključne činjenice

- Volontiranje je najčešći način kojim se osobe mogu aktivno uključiti u svojim zajednicama
- Ekonomska vrijednost volonterskog rada je ogromna, mjerena u satima koji su dobrovoljno poklonjeni, pomnožena s najmanjom plaćom
- Volonterstvo je integralni dio jakog i aktivnog civilnog društva
- Volonterizam je fleksibilan i prilagodljiv. Uključuje pružanje usluga, obostranu pomoć i samopomoć, zagovaranje i kampanje, javno djelovanje. Uglavnom je na lokalnom nivou i spontan, vođen lokalnim potrebama i interesima, ali uključuje velike razvojne planove koje pokreću vlade

- Volonterizam je dinamična i inovativna snaga za promjene koja pridonosi kvaliteti života samih volontera, pojedinaca, grupa i zajednica
- Većina volontera radi u volonterskom, neprofitnom sektoru, ali interes i korist od volontiranja se širi na javni i privatni sektor
- Stvarajući međusektorsko partnerstvo, volonterstvo zbližava
- Volonterska aktivnost često dovodi do stvaranja novih radnih mjesta i razvoja novih usluga
- Volonterski rad često vodi do plaćenog rada



4.4 Manifest o volontiranju (Velika Britanija) - Zašto računati na volontere?

Manifest o volontiranju i javnom djelovanju

Tri četvrtine populacije VB uključeno je u volontiranje, bilo kroz organizaciju ili grupu, ili kroz manje formalne načine, dajući bogat i raznolik doprinos društvu. Uključeni su u obostranu pomoć i samopomoć, participiranje, zagovaranje, kampanje, društvene aktivnosti i pružanje usluga, kao i u pomaganje drugima.

Volonterske aktivnosti održavaju civilno društvo. Kada bi volontiranje prestalo, mnoge bi vitalne usluge nestale, prijevoz do bolnice, službe spašavanja na kopnu i moru, vatrogasna služba itd.

Društvo bi izgubilo mogućnost utjecaja i važan glas i korektiv u socijalnim, političkim i ekološkim pitanjima i problemima u svojoj okolini.

Ovaj manifest govori zašto je volonterizam važan svakome pojedinačno, a i društvu kao takvom i kako ga podržati u svim oblicima. Ukazuje također, na glavne činjenice o volonterskoj aktivnosti i poziva na daljnje informiranje i uključivanje. Vaša podrška je ključna u promoviranju volonterske i javne participacije, te utječe na socijalno i pravno okruženje u kojem se volonterizam može razvijati.

Čemu doprinose volonteri

Ekonomska vrijednost formalnog volontiranja u VB, procijenjena je na više od £40 milijardi godišnje, ili 7.9% BDP-a.

Kada bi bilo plaćeno, vrijeme pridoneseno javnim službama iznosilo bi:

Školstvo: £10 milijardi

Zdravstvo i socijalne službe: £7 milijardi

Okoliš: £2 milijardi

Za svaku £1 potrošenu za razvoj volonterstva, volonteri daju £30 u vrijednosti svoga rada.

Vrijednost volontiranja ne može se svesti samo na novac. Tu je i kvalitet života: zdravlje i forma - približno 1.5 milijun ljudi volontira kao treneri, ronioci, prikupljači sredstava i na taj način stvaraju mogućnost relaksacije, vježbe i sportskih aktivnosti za milijune drugih.

Usluge savjetovanja - volonteri obrade preko 6.5 milijuna zahtjeva svaku godinu.

Umjetnost i kultura - dvadeset milijuna učitelja volontera, producenata i animatora, omogućuje da pola populacije koristi i razvija svoje talente kroz umjetnički rad.

Kako parlament može promovirati volonterizam

- Osiguravajući dugotrajnu financijsku sigurnost lokalnim volonterskim centrima i drugim tijelima koja osiguravaju infrastrukturu volonterima.
- Provjeravajući sve vladine politike i njihov utjecaj na volontiranje i građansku participaciju.
- Osiguravajući dovoljne fondove, kada se vladina inicijativa oslanja na volontersku i javnu djelatnost tako da se volonteri ne osjećaju eksploatirano radeći posao koji bi trebao biti plaćen.
- Osiguravajući vladino poštivanje «Okvira za partnerstvo».
- Računajući vrijeme volontiranja u novčanom doprinosu, u svim donacijama javnom sektoru.
- Ukidajući prepreke volontiranju, u smislu kako volonteri ne bi bili zakinuti u ostalim pravima.
- Poduzimajući sve korake kako volonterizam ne bi bio inkluzivan.
- Uvrštavanjem vrijednosti volonterskog rada u BDP jer je to veliki doprinos ekonomiji.

Činjenice:

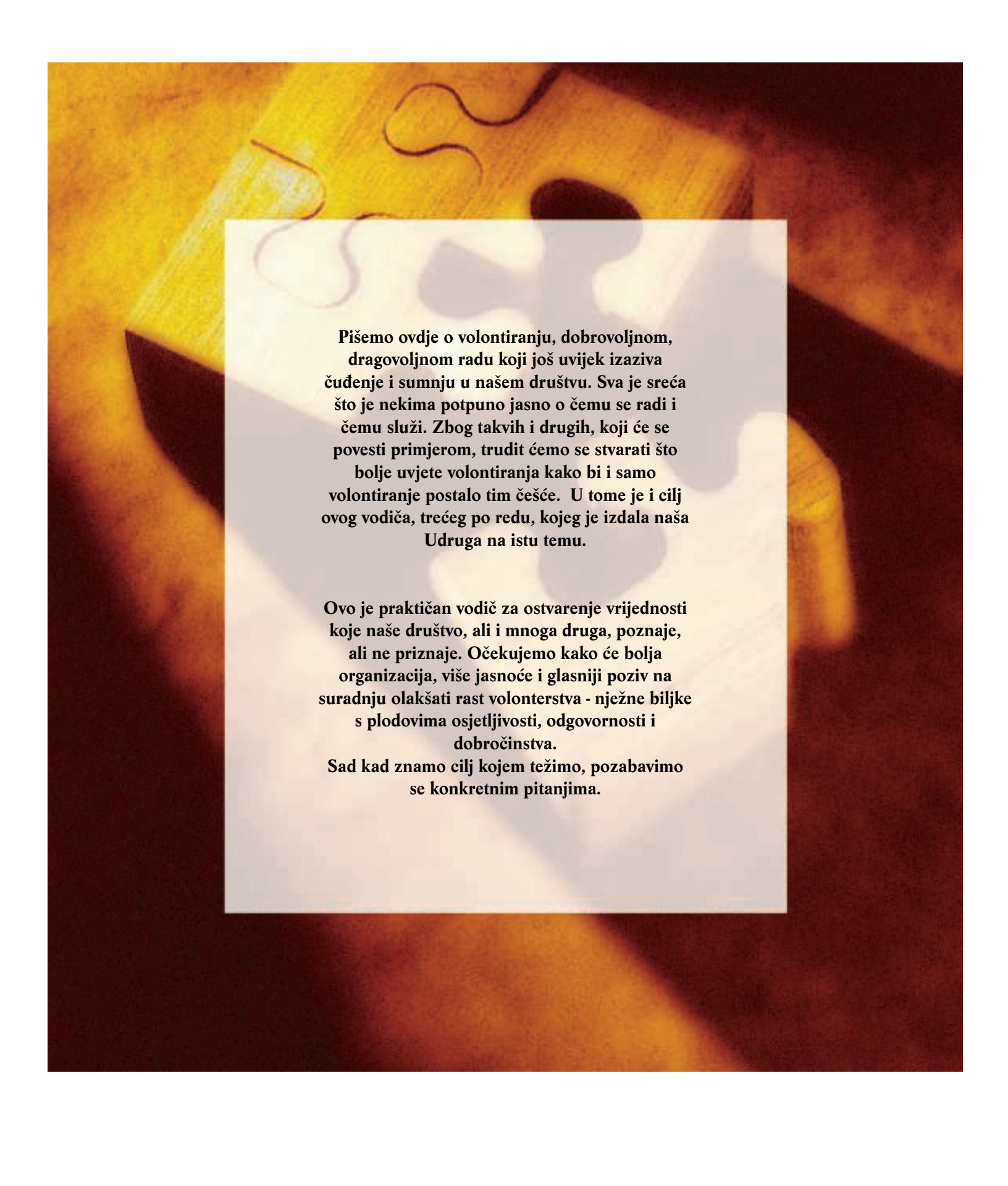
Zašto volontirati?

- 90% populacije slaže se da društvo koje ima volontere, na taj način pokazuje da je društvo koje brine.
 - 80% osjeća kako volonteri pružaju nešto što ne može biti pruženo od strane države.
- Upitani za najveći izvor zadovoljstva, volonterski rad je po nekim istraživanjima na drugom mjestu. Veliki broj studenata traži poslove koji su u svezi s njihovim volonterskim iskustvom, a ne s njihovim fakultetom.

Činjenice:

Tko volontira?

- 48% odraslih osoba u VB redovito volontira, za ili uz pomoć neke organizacije ili grupe.
- Više od 20% odraslih volontira bar jednom tjedno.
- 74% redovito pomaže u svojim zajednicama na neformalnoj osnovi.
- Više od 75% volonterskih organizacija u cijelosti vode volonteri.



Pišemo ovdje o volontiranju, dobrovoljnom, dragovoljnom radu koji još uvijek izaziva čuđenje i sumnju u našem društvu. Sva je sreća što je nekima potpuno jasno o čemu se radi i čemu služi. Zbog takvih i drugih, koji će se povesti primjerom, trudit ćemo se stvarati što bolje uvjete volontiranja kako bi i samo volontiranje postalo tim češće. U tome je i cilj ovog vodiča, trećeg po redu, kojeg je izdala naša Udruga na istu temu.

Ovo je praktičan vodič za ostvarenje vrijednosti koje naše društvo, ali i mnoga druga, poznaje, ali ne priznaje. Očekujemo kako će bolja organizacija, više jasnoće i glasniji poziv na suradnju olakšati rast volonterstva - nježne biljke s plodovima osjetljivosti, odgovornosti i dobročinstva.

Sad kad znamo cilj kojem težimo, pozabavimo se konkretnim pitanjima.